

“Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose”.

Art. 31 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

INDICE

Introduzione	1
Capitolo I	
La normativa europea	10
1.1 <i>L'emersione del rischio stress-lavoro correlato in Europa: disposizioni indirette sullo stress legato al lavoro</i>	10
1.2 <i>Dal XXI secolo: verso il riconoscimento legislativo del rischio stress lavoro-correlato</i>	11
1.3 <i>Sottoscrizione dell'Accordo europeo sullo stress sul lavoro, principale punto di riferimento in ambito europeo sul rischio stress-lavoro correlato: 8 ottobre 2004</i>	18
1.4 <i>Patto europeo per la salute mentale e il benessere: 13 giugno 2008</i>	23
Capitolo II	
La normativa italiana	24
2.1 <i>La normativa civilistica e le previsioni costituzionali</i>	24
2.2 <i>La tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore: il D.lgs. 626/94 e le successive modifiche e integrazioni (L. n. 39/2002 e D.lgs. 195/2003)</i>	32
2.3 <i>Il recepimento in Italia dell'accordo europeo del 2004: l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 e il D.lgs. 81/2008 che all'art. 28 prevede espressamente la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.</i>	40
2.4 <i>Linee guida per la valutazione dello stress-lavoro correlato riportate nella Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali</i>	44
2.4.1 <i>Valutazione preliminare</i>	46
2.4.2 <i>Valutazione approfondita</i>	47
2.4.3 <i>Considerazioni</i>	48
Capitolo III	
Definizioni dello stress-lavoro correlato	50
3.1 <i>Che cos'è lo stress</i>	50
3.2 <i>Lo stress lavoro-correlato:</i>	55
3.2.1 <i>Terminologia, ambito, destinatari</i>	55
3.2.2 <i>I sintomi a livello aziendale</i>	56

3.2.3 I sintomi a livello individuale	57
3.2.4 I fattori di rischio	59
3.2.5 Le strategie di coping	70
3.2.6 I principali modelli teorici	73
3.3 Il modello INAIL dello stress di “genere”	76
3.4 Stress lavoro-correlato, mobbing e straining	82
3.5 Stress e burnout	86

Capitolo IV

La valutazione e gestione del rischio da stress-lavoro correlato	89
4.1 Premessa	89
4.2 Aspetti generali della valutazione del rischio	91
4.3 Il percorso di valutazione e gestione del rischio	95
4.3.1 Coinvolgimento <i>top management</i> e preparazione dell’organizzazione	97
4.3.2 Azioni comunicative e informative	100
4.3.3 Analisi documentale	101
4.3.4 Azioni formative	101
4.3.5 Valutazione del rischio (oggettiva/soggettiva)	103
4.3.6 Gestione del rischio (misure collettive/individuali)	104
4.3.7 Verifica e monitoraggio	105
4.4 Modelli di valutazione	106
4.4.1 Prima proposta di linee di indirizzo Regione Toscana	110
4.4.2 Linee guida della Regione Lombardia	115
4.4.3 Valutazione rischio stress lavoro-correlato della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione	118
4.4.4 Proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato del Network nazionale per la prevenzione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro, ISPESL	119
4.4.5 Guida operativa “Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato”	121
4.4.6 La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE	123
4.4.7 Indicazioni metodologiche per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato della Confindustria di Udine	126
4.4.8 Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato dell’INAIL	129

<i>4.5 Il ruolo del medico competente e la sorveglianza sanitaria</i>	136
<i>4.6 Il benessere organizzativo e buone prassi</i>	139
4.6.1 Approcci innovativi per la promozione della salute mentale	140

Capitolo V

Un'applicazione pratica della valutazione e gestione del rischio in un' azienda operante in ambito internazionale	143
5.1 <i>Premessa: recepimento delle normative in materia e predisposizione di un modello basato sulle caratteristiche specifiche dell'azienda</i>	143
5.2 <i>Gruppo di lavoro per la gestione e valutazione del rischio</i>	143
5.3 <i>Descrizione della procedura operativa</i>	144
5.3.1 Valutazione preliminare	145
5.3.2 Valutazione del rischio approfondita – primo livello	146
5.3.2.1 Modalità operative per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato: Algoritmo di calcolo del grado di rischio stress lavoro-correlato	146
5.3.3 Valutazione del rischio approfondita – secondo livello: approfondimenti e individuazione degli interventi correttivi	148
5.3.4 Valutazione del rischio approfondita – terzo livello: interventi	149
5.4 <i>Metodi e strumenti utilizzati</i>	149
5.4.1 Descrizione del campione	150
5.4.2 Strumenti	153
5.4.3 Criteri utilizzati per la valutazione del rischio stress	166
5.5 <i>Risultati</i>	168
5.6 <i>Analisi dei risultati ottenuti</i>	171
5.7 <i>Conclusioni e suggerimenti da parte della Società</i>	173
5.8 <i>Considerazioni conclusive</i>	176

Capitolo VI

Conseguenze giuridiche all'inosservanza della valutazione del rischio stress-lavoro correlato	178
6.1 <i>Premessa</i>	178
6.2 <i>Sanzioni penali e amministrative</i>	180
6.3 <i>I reati del datore di lavoro e del dirigente (art. 55 D.lgs. 81/2008)</i>	184
6.3.1 Le sanzioni esclusive previste per il datore di lavoro: art. 55 co. 1-4	186
6.3.2 Le sanzioni a carico sia del datore di lavoro sia del dirigente: art. 55 co 5 e 6	190
6.4 <i>I reati degli altri soggetti responsabili</i>	193

6.4.1 Sanzioni per il preposto (art 56 D.lgs. 81/2008)	193
6.4.2 Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori (art 57 D.lgs. 81/2008)	194
6.4.3 Sanzioni per il medico competente (art 58 D.lgs. 81/2008)	195
6.4.4 Sanzioni per i lavoratori (art. 59 D.lgs. 81/2008)	196
6.5 <i>Responsabilità amministrativa delle società, delle persone giuridiche e delle associazioni (D.lgs. 231/2001)</i>	198
6.5.1 Art 30 D.lgs. 81/2008	200
6.5.2 Art. 300 D.lgs. 81/2008 che modifica l'art. 25 septies del D.lgs. 231/2001	207

Capitolo VII

La riparazione del danno da stress lavoro-correlato: la tutela giudiziale e assicurativa	212
7.1 <i>Premessa</i>	212
7.2 <i>Come può agire e che diritto acquisisce il soggetto affetto da stress lavoro-correlato?</i>	213
7.3 <i>La tutela in giudizio</i>	216
7.3.1 Il problema del nesso causale	217
7.3.2 Il danno alla persona	219
7.3.3 Il più recente orientamento giurisprudenziale	221
7.3.3.1 Sentenza della Cassazione n. 18211/2012	221
7.3.3.2 Cassazione Lavoro, sentenza n. 18278 del 2010	222
7.3.3.3 Corte di Cassazione penale, sez. IV, sentenza n. 21810/2010	225
7.3.3.4 Tribunale di sicurezza di Nanterre 7 gennaio 2010	227
7.4 <i>L'INAIL e la tutela delle malattie da stress lavorativo</i>	231
7.4.1 Stress e infortunio sul lavoro	231
7.4.2 Stress e malattia professionale	233
7.4.3 Dati attuali e complessità del fenomeno	234
Considerazioni conclusive	237
Bibliografia	245
Riferimenti normativi e prassi applicativa	256
Riferimenti giurisprudenziali	258

Introduzione

La parola "stress" deriva dall'inglese medio *stresse* (sofferenza, patimento), dal francese antico *estresse* (ristrettezza), dal volgare *strictia*, dal latino *strictus* (stretto, serrato compresso), dal participio passato del verbo latino stringere e ha generalmente una connotazione negativa nell'immaginario collettivo¹.

L'espressione anglosassone era usata già nel XVII secolo e significava difficoltà, avversità o afflizione.

Poi nel corso del XVIII secolo il termine ha acquisito l'accezione di forza, pressione, tensione sforzo.

Stress ha origine nella metallurgia, dove tradizionalmente indica gli effetti che grandi pressioni determinano sui materiali.

Questa parola evoca sicuramente qualcosa di fastidioso, di nocivo e ha dunque una connotazione intrinsecamente negativa assimilabile a quella che parole come ansia, tensione e malessere suscitano.

Il termine stress venne utilizzato per la prima volta in psicologia nel 1929, dal fisiologo americano Cannon, per indicare uno stimolo di intensità eccessiva che provoca una reazione di allarme caratterizzata da particolari manifestazioni psico-neuro-endocrinologiche.²

Successivamente, nel 1936, lo studioso H. Selye diede la prima definizione medico-scientifica di stress concettualizzandolo come un insieme di reazioni difensive di natura fisiologica e psicologica attuate per far fronte a una minaccia o a una sfida³.

Attraverso i suoi studi, Selye osservò come a differenti tipi di minacce provenienti dall'esterno, quali ad esempio l'esposizione al caldo, al freddo o a gradi estremi di umidità, gli sforzi muscolari o l'attività sessuale, lo shock anafilattico o le stimolazioni emozionali, corrispondeva sempre la stessa risposta organica, definita come "sindrome generale di adattamento (SGA)".

¹ Cfr Commissione Europea, Direzione generale Occupazione e Affari sociali, Guida sullo stress legato all'attività lavorativa "Sale della vita o veleno mortale?" 1999, pag. 3

² Cannon W., *Bodily Changes in Pain, Hunger, Fear and Rage*, vol. 2, Appleton, New York, 1929

³ Cfr Nature, *A syndrome produced by diverse noxious agents*, n.138, 1936, p. 30-32

La SGA comprende tre fasi: la reazione di allarme, la fase di resistenza e la fase di esaurimento, quest'ultima a sua volta si articola in fase preliminare, fase acuta di allarme e fase di ripresa⁴.

Lo stress si presenta, dunque, quale minimo comun denominatore delle reazioni dell'organismo a quasi ogni tipo concepibile di esposizione, stimolo e sollecitazione, ossia quale modello generale di reazione dell'organismo ai fattori di stress di qualunque tipo.

A seguito di queste ricerche svolte lungo il corso della sua vita Selye riuscì a elaborare una distinzione chiara dei fenomeni coinvolti: lo stress è la condizione aspecifica che permette all'organismo di adattarsi a qualunque sollecitazione gli venga imposta, agente stressante, invece, è il fattore che spinge l'organismo all'adattamento.

Selye nel 1971 è poi giunto a definire lo stress come "il ritmo di usura dell'organismo", una sorta di stimolo ad accelerare e intensificare le reazioni che prepara l'organismo all'azione, all'attività muscolare o di altro tipo.

Nell'elaborazione finale del concetto di stress da parte di Selye, il fenomeno è considerato come una reazione adattativa e fisiologica aspecifica a qualunque richiesta di modificazione esercitata sull'organismo da una gamma assai ampia di stimoli. In base a questa definizione lo stress è prodotto da situazioni di stimolo assolutamente fisiologiche come un'attività sportiva o un rapporto sessuale oltre che da agenti stressanti potenzialmente dannosi per l'organismo quali l'esposizione a freddo o caldo intensi, introduzione di allergeni, ecc.

Selye non solo sostenne che lo stress fosse uno stato fisiologico ma addirittura che non potesse e non dovesse essere evitato: "La completa libertà dallo stress è la morte. Contrariamente a quanto si pensa di solito, non dobbiamo, e in realtà non possiamo, evitare lo stress, ma possiamo incontrarlo in modo efficace e trarne vantaggio imparando di più sui suoi meccanismi, e adattando la nostra filosofia dell'esistenza a esso".⁵

⁴ Selye, H., *The Stress of Life*, McGraw-Hill, 1956

⁵ Selye H., *Stress without Distress*, New York, 1974; trad. it. *Stress senza paura*, Milano, Rizzoli, 1976

Di per sé, quindi, il termine stress non indica necessariamente qualcosa di negativo ma, invece, la naturale risposta di un organismo messo d'innanzi a una fonte di pressione.

Infatti, si parla di *eustress* quando lo stress è fisiologico e rende l'individuo in grado di adattarsi positivamente alle situazioni. Si tratta dunque di una tensione, giusta, sana che è alla base di uno stato di attivazione che permette all'organismo di essere vigile e attento alle esigenze dell'ambiente circostante.

L'*eustress* non ha nessun effetto negativo sulla persona, anzi permette all'organismo di migliorare il modo in cui abitualmente affronta le situazioni critiche in quanto innalza la soglia dell'attenzione, migliora l'apprendimento e affina la concentrazione e la percezione, ragion per cui privando un individuo degli stimoli può portarlo a una situazione di malessere.

Al contrario si parla di *distress* quando, dalla risposta fisiologica, si passa alla patologia e questo avviene quando lo stato di attivazione è troppo elevato o si prolunga eccessivamente nel tempo.

Prolungando troppo una situazione di stress a discapito di un organismo, rischia di renderlo vulnerabile allo sviluppo di un quadro psicopatologico, infatti, l'adattabilità dell'organismo ha dei limiti, superati i quali si entra nell'area di rischio psicosomatico.⁶

Quando si utilizza l'espressione stress lavoro-correlato, si intende delimitare il concetto di stress solo all'ambiente lavorativo, e dunque alla valutazione soggettiva, compiuta dagli individui, degli stimoli ambientali di uno specifico contesto organizzativo, nonché della loro capacità o incapacità di produrre risposte adeguate.

Si considera, quindi, quella situazione che in ambito lavorativo richiede al lavoratore la capacità di affrontare un evento particolare, come può essere la gestione quotidiana degli impegni lavorativi, il relazionarsi con i propri colleghi ecc.

Lo stress lavoro-correlato nel 1999 è stato definito: "la reazione emotiva, cognitiva, comportamentale e fisiologica ad aspetti avversi e nocivi del contenuto,

⁶ Cfr Daniela De Santis, *Corso di formazione sul rischio stress lavoro-correlato*, EPC editore, 2012

dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. È uno stato caratterizzato da livelli elevati di eccitazione e ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza.”⁷

Da questa definizione consegue che, un impegno lavorativo gravoso, entro limiti ragionevoli, non ha necessariamente effetti nocivi se si consente o addirittura si incoraggia il lavoratore a influire sulle modalità di portare a termine un tale compito.

Agli albori della storia dell'umanità, lo stress ha aiutato i nostri antenati a sopravvivere quando dovevano fronteggiare, per esempio, un branco di lupi. Attraverso i sensi essi si accorgevano del pericolo imminente. In risposta, la corteccia cerebrale segnalava all'ipotalamo che occorreva predisporre l'organismo alla lotta o alla fuga, ossia all'attività fisica, per far fronte alla minaccia. L'ipotalamo, direttamente o indirettamente, trasmetteva il segnale a tutte le parti del corpo attraverso tre apparati distinti ma strettamente correlati - il sistema nervoso, il sistema endocrino e il sistema immunitario - per aumentare la preparazione in vista della lotta o della fuga. Il cuore di conseguenza iniziava ad accelerare il battito in modo da fornire al corpo un maggiore apporto di sangue e i polmoni a intensificare il ritmo respiratorio per assicurare la necessaria ossigenazione del sangue. Quindi, si verificava una dilatazione dei vasi sanguigni che alimentano i muscoli, al fine di fornire a questi ultimi il carburante necessario, a spese di alcuni degli organi viscerali, temporaneamente in secondo piano in caso di emergenza. L'aumento della secrezione degli ormoni adrenalina e noradrenalina consentiva di aumentare l'immissione nel flusso sanguigno di due importanti "carburanti", il glucosio e gli acidi grassi dagli organi in cui erano immagazzinati. Questo insieme di reazioni facilitava la preparazione alla lotta o alla fuga, all'attività fisica. Le reazioni si susseguivano velocemente e in modo automatico, come se facessero parte del piano generale della natura per la sopravvivenza del più adatto. I nostri antenati preistorici che hanno dimostrato di avere buone capacità di reagire in questo modo sono sopravvissuti, si sono moltiplicati rendendo la nostra specie molto incline a manifestare reazioni di stress. Coloro che

⁷ Commissione Europea, Direzione generale Occupazione e Affari sociali, Guida sullo stress legato all'attività lavorativa "Sale della vita o veleno mortale?" 1999, pag. 3-4

non possedevano tali capacità, invece, hanno dovuto soccombere nella lotta per la sopravvivenza, infatti l'uomo moderno discende dai primi.

Nel frattempo le condizioni di vita sono mutate radicalmente.

A poche persone, al giorno d'oggi, può capitare di dover fronteggiare un branco di lupi inferociti. Nella maggior parte degli ambiti quotidiani non abbiamo bisogno di ricorrere alle nostre arcaiche reazioni di stress, che sono dunque diventate obsolete. Essendo determinate geneticamente, tuttavia, esse non sono destinate a mutare se non in una prospettiva a lungo termine. Probabilmente è per questa ragione che la nostra antica ma persistente programmazione genetica, associata alle pressioni, normalmente di lunga durata, alle quali siamo esposti attualmente sul lavoro e nell'ambiente che ci circonda, al giorno d'oggi può rappresentare una minaccia per la nostra salute e il nostro benessere⁸.

Il contesto socioeconomico attuale è caratterizzato da profondi cambiamenti che hanno influito sul mercato del lavoro quali la globalizzazione, l'aumento della competizione sul mercato, le innovazioni continue, le ristrutturazioni organizzative, la precarietà, l'aumento del carico e del ritmo di lavoro, i nuovi e più complessi contenuti del lavoro, lo scarso equilibrio tra lavoro e vita privata: tutte condizioni che hanno favorito l'aumento del rischio in questione. Tutto ciò ha avuto come effetto un generale aumento della pressione emotiva sui lavoratori, poiché le aziende richiedono a questi una sempre crescente identificazione e impegno, un coinvolgimento elevato e una forte responsabilità nel farsi carico dei problemi lavorativi, diventando così artefici del proprio successo.

Tutti i cambiamenti sopra riportati, che sono avvenuti negli ultimi decenni, hanno favorito l'emergere di rischi psicosociali, correlati gli uni agli altri, quali:

- *Flessibilità del mercato del lavoro e job insecurity*: ossia la divergenza tra il livello di sicurezza sperimentato da una persona e quello che la persona stessa vorrebbe in realtà provare. Si tratta di un concetto multidimensionale che, oltre al timore di perdere il lavoro, comprende il timore per altri aspetti come le condizioni di impiego, la posizione nel luogo di lavoro e le opportunità di

⁸ Cfr Commissione Europea, Direzione generale Occupazione e Affari sociali, *Guida sullo stress legato all'attività lavorativa "Sale della vita o veleno mortale?"*, 1999, p. 4 e ss.

carriera e implica anche un pensiero complessivo sulla continuità dell'esistenza del proprio lavoro per il futuro e il conseguente timore di non averlo per sempre.

- *Intensificazione del lavoro*: il lavoro è sempre più intenso e non prevede periodi di riposo o di pause per alleviare la tensione muscolare e nervosa. Questo porta allo sviluppo di un fenomeno che sopprime gli spazi per respirare, rilassarsi, prendere aria. I lavoratori sono disposti e, a volte costretti, a dare quote sempre più cospicue del loro tempo. Lavorano un numero maggiore di ore, oltretutto portandosi anche il lavoro a casa e dedicano buona parte del tempo a compiti che non sono personalmente gratificanti, e che non sono quindi né piacevoli, né producono vantaggi per le loro carriere.
- *Elevato coinvolgimento emotivo sul lavoro*: la dimensione emotiva, che connota da sempre tutte le professioni "di aiuto", permea un numero sempre maggiore di contesti di lavoro sia per l'estensione degli aspetti di servizio anche in settori prima privi di questa caratteristica sia per quel processo di maggiore coinvolgimento a tutto campo chiesto al lavoratore che ritroviamo nell'intensificazione del lavoro;
- *Equilibrio fra vita e lavoro*: un numero crescente di donne, a oggi, lavorano anche a tempo pieno creando delle difficoltà nel conciliare il lavoro con la famiglia e il resto della vita.
- *Invecchiamento della forza lavoro*: tra il 2000 e il 2005 il numero totale di lavoratori nella fascia di età tra i 15 e i 64 anni nell'Unione Europea a 25 Stati membri è aumentato di 8,3 milioni. Il numero di persone attive è diminuito di 0,7 milioni tra i 15 e i 24 anni, mentre è cresciuto di 4,2 milioni tra quelli di età compresa tra i 55 e i 64 anni.⁹

Alla luce dei più recenti dati lavorare stanca, ma soprattutto, stressa, e l'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, afferma che quasi un lavoratore su quattro deve fare i conti con lo stress (in Italia la percentuale è del 27 %). Pertanto quest'ultimo sarebbe responsabile dal 50 al 60 % delle giornate lavorative perse,

⁹ Cfr Daniela De Santis, *Corso di formazione sul rischio stress lavoro-correlato*, EPC editore, 2012, pag. 21

con costi elevatissimi, che nel 2002, si stimavano aggirarsi intorno a venti milioni di euro bruciati nell'Europa per lo stress sul lavoro.¹⁰

A fronte di questi dati, l'Organizzazione Mondiale della Sanità prevede che, entro il 2020, la depressione diventerà la causa principale di assenza al lavoro.

Nell'individuo lo stress comporta disturbi psicologici (ansia, depressione, problemi relazionali, incapacità di concentrarsi), disturbi fisici (ipertensione, problemi cardiaci, deficit immunitari) e disturbi del comportamento.

Lo stress, poi, oltre a costituire un problema psicosociale produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, aumento degli incidenti causati da errore umano, turnover del personale ad abbandono precoce, elevato assenteismo, calo del livello di soddisfazione associato al lavoro.

Non gestire o gestire in maniera inadeguata questo fenomeno determina, dunque, elevati costi sia per la salute dei lavoratori e per l'equilibrio delle loro famiglie che per le aziende e la collettività.

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal D.lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, ha specificamente individuato lo stress lavoro-correlato come uno dei rischi oggetto, sia di valutazione, secondo i contenuti dell'Accordo Quadro Europeo dell'8 ottobre 2004, puntualmente richiamato dal decreto stesso, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso.

Inoltre, ha demandato 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'obbligo¹¹".

La definizione oggi comunemente accolta e riportata dall'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, è che lo stress lavoro-correlato sia: "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è

¹⁰ Cfr Corriere della sera, Salute, Elena Meli, *Stressati&stressate*, pag 46-47

¹¹ Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n°304 del 30/12/2010

conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro”.¹²

Non si tratta, dunque, di una malattia ma di “una situazione prolungata di tensione” che può ridurre l’efficienza sul lavoro e può causare un cattivo stato di salute.

Dal momento che, non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato, è necessario indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato.

Infatti, attraverso l’individuazione di questi ultimi può discendere la pianificazione e la realizzazione di misure di gestione, eliminazione o, almeno, riduzione al minimo dei fattori di rischio.¹³

Quanto alle ragioni che stanno richiamando l’attenzione di tutti su questo peculiare rischio, vanno ricercate in una disposizione contenuta nel D.lgs. n. 81/2008, la quale ha introdotto un obbligo specifico di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato.

Più precisamente, l’art. 28, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008 ha statuito 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”.

Peraltro, giova altresì ricordare che, nell’ordinamento italiano, la tutela dello stress da lavoro, era garantita, ancor prima che dal novellato testo del D.lgs. n. 626/1994, dall’art. 2087 c.c., che pone in capo al datore di lavoro l’obbligo di tutelare non solo la “salute fisica”, ma anche la “personalità morale” del lavoratore.

Ancora oggi l’art. 2087 c.c., nonostante la sussistenza della citata disposizione ad hoc sullo stress, continua a rivestire un ruolo fondamentale nella tutela dei lavoratori da questo specifico rischio.

Tuttavia non si può contestualmente non rilevare che la scelta di inserire un obbligo specifico di valutazione del rischio stress lavoro-correlato ha fatto sorgere

¹² Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 ottobre 2004, pag. 1 punto 3

¹³ Abac S.p.A., *Valutazione del rischio stress lavoro correlato*, 13 Settembre 2011

numerose problematiche interpretative e ha posto in essere molti dubbi circa la corretta applicazione della norma in oggetto.

Sotto un profilo applicativo, invece, va messo l'accento sul fatto che, sia l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 sia l'Accordo interconfederale del 9 Giugno 2008, che ha recepito tale accordo comunitario nel nostro Paese, forniscano criteri e parametri troppo generici per poter essere utilizzati con la certezza che indubbiamente merita un obbligo sanzionato penalmente.

Queste osservazioni sono da riferirsi principalmente al metodo da utilizzare per svolgere la valutazione dei rischi da stress.

Scopo di questa ricerca è, dunque, quello di esaminare i dubbi interpretativi e applicativi sorti intorno al rischio stress lavoro-correlato e di cercare di proporre una corretta metodologia per effettuare la valutazione dei rischi da stress legato al lavoro, con annessi parametri e criteri certi e univoci.

Capitolo I

La normativa europea

1.1 L'emersione del rischio stress-lavoro correlato in Europa: disposizioni indirette sullo stress legato al lavoro

L'emersione di questo rischio e il suo riconoscimento quale situazione meritevole di tutela sono avvenuti compiutamente a livello legislativo solamente nel 2004.

Prima di questo momento si è assistito a una sorta di evoluzione e avvicinamento al tema e quindi a una progressiva sensibilizzazione nei confronti dei rischi psicosociali che coinvolgono i lavoratori.

Già l'articolo 136 del trattato del 1957 che istituisce la Comunità europea (CE) dispone, tra l'altro, che: "La Comunità e gli Stati membri ... hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro"¹⁴. In conformità all'enunciazione di questo principio l'art 137 del trattato CE dispone che per conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 136 la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri volta, tra gli altri fini, al miglioramento dell'ambiente di lavoro e alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Attraverso i vari programmi d'azione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, attuati dal 1978, sono stati poi definiti obiettivi specifici importanti quali:

- miglioramento delle condizioni di lavoro ai fini di una maggiore sicurezza, conformemente agli imperativi sanitari nell'organizzazione del lavoro;
- migliore conoscenza delle cause degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, allo scopo di individuare e valutare i rischi e di applicare i più efficaci metodi di controllo e prevenzione;
- miglioramento del comportamento umano, per sviluppare e promuovere un atteggiamento favorevole alla necessità di salute e sicurezza.

¹⁴ Trattato che istituisce la Comunità europea, Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, C 321 E/1, 29-12-2006, art. 136

Alla fine degli anni 80 e negli anni 90 sono stati fatti, a livello comunitario, interventi decisivi sul tema della sicurezza e della salute dei lavoratori e, in particolare, la normativa comunitaria si è divisa in due gruppi:

1. La direttiva quadro 89/391/CEE sancisce gli obblighi generali del datore di lavoro al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in ogni aspetto legato all'attività lavorativa. Più specificamente, la direttiva prevede che il datore di lavoro "adeguì il lavoro all'individuo, in particolare per quanto attiene ... alla scelta dei metodi lavorativi e produttivi, per alleviare le mansioni monotone e il lavoro svolto a ritmi prestabiliti e per ridurre gli effetti sulla salute". La direttiva è completata da diciotto direttive particolari concernenti: alcuni luoghi di lavoro specifici (cantieri), industrie estrattive, navi da pesca; alcuni pericolosi agenti fisici (rumore), vibrazioni, campi elettromagnetici, chimici, biologici e cancerogeni; l'utilizzo di attrezzature di lavoro; alcune categorie di lavoratori.¹⁵
2. Direttive concernenti disposizioni precise e complete, non collegate a direttive quadro, in merito ad attività professionali (assistenza medica a bordo delle navi) o a determinate categorie di persone vulnerabili (lavoratori temporanei o giovani lavoratori)¹⁶.

1.2 Dal XXI secolo: verso il riconoscimento legislativo del rischio stress lavoro-correlato

Avvicinandosi agli anni 2000 vi è una sempre maggiore sensibilizzazione sul tema e si riscontra un atteggiamento teso a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori sotto ogni punto di vista e ponendo sempre più in primo piano il lavoratore, non solo, quale forza produttiva, ma anche e soprattutto, quale persona.

Le istituzioni europee, infatti, cominciano a interessarsi attivamente allo stress e ai problemi a esso correlati.

¹⁵ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, *attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*, Lussemburgo, 12 giugno 1989, Gazzetta Ufficiale n. L 183 del 29/06/1989 pag. 0001 - 0008

¹⁶ Cfr. Inail, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico" Verso l'elaborazione di linee guida*, Sintagma, 2009, pag. 2 e ss.

Emerge ancor più chiaramente la consapevolezza che la salute e la sicurezza dei lavoratori possono essere compromesse da “fattori di rischio trasversali”, per loro natura individuabili all’interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra “l’operatore” e “l’organizzazione del lavoro” in cui è inserito, i c.d. rischi psicosociali.

Inoltre si palesa un progressivo aumento di rilevanza del fenomeno, anche se si tratta di un problema da sempre esistito. L’aumento può essere spiegato con aspetti inerenti il mondo del lavoro della nostra società attuale che, a partire dal XXI secolo, sollecita, accanto a una sempre maggior richiesta di efficienza, produttività, contenimento delle risorse e di flessibilità e capacità di riconversione, anche una più accentuata competitività facilmente risultante in aggressività e comportamenti disadattivi.

La maggior intensità con cui i soggetti risentono di queste situazioni stressogene, è dovuta anche allo svilupparsi, nel corso del secolo scorso, di un più diffuso bisogno di riconoscimento della propria identità e un’augmentata consapevolezza del diritto al rispetto ed alla salvaguardia della dignità di individuo e lavoratore.¹⁷

Tra gli studi condotti in questo periodo, importante risulta l’indagine europea sullo “stress da lavoro e le relazioni industriali” svolta dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, nota come Fondazione di Dublino.¹⁸

E’ emerso che, un’elevata percentuale dei 159 milioni di lavoratori dell’Unione europea, è sottoposta a una serie di richieste e condizioni (fattori di stress), il cui effetto stressante e patogeno è stato confermato o ipotizzato. Anche in un’indagine condotta nel 2000 dalla Fondazione di Dublino, ha riconfermato quanto ripetutamente evidenziato dalle indagini precedenti: lo stress è il secondo problema di salute legato al lavoro, dopo i disturbi muscolo scheletrici, in base ai dati forniti dal campione di 21.500 lavoratori intervistati. I più comuni problemi di salute legati al lavoro, sono infatti: il mal di schiena (segnalato dal 33% degli

¹⁷ Cfr. AA. VV., *Stress e Lavoro nell’Europa in espansione*, ISPESL – WHO Collaborating Centre, Roma, 2004.

¹⁸ Cfr. Pascal Paoli, Damien Merllie, *3° European survey of working conditions*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000.

intervistati, nel 1995 dal 30%), lo stress (28%, idem nel 1995), i dolori muscolari al collo e alle spalle (23%, non rilevati nel 1995), l'affaticamento complessivo (23%, nel 1995 20%).

Contemporaneamente sono stati intrapresi diversi percorsi volti, non solo a monitorare, ma anche ad affrontare e contrastare lo stress lavorativo, con l'obiettivo di promuovere, attivare, perseguire un efficace processo di prevenzione. Nel 1997, il Comitato Consultivo per la sicurezza, l'igiene e la salute sul lavoro, ha formulato la propria opinione sullo stress, invitando la Commissione a redigere un documento volontario contenente le linee guida in materia, le quali sono state pubblicate nel 2000.

La Commissione Europea, più specificatamente la Direzione generale Occupazione e affari sociali, tenendo conto dei pareri e delle raccomandazioni della letteratura in materia, ha così elaborato la Guida allo stress, "Sale della vita o veleno mortale", del 1999, che ha affrontato il tema dello stress legato all'attività lavorativa. Lo scopo è stato quello di fornire informazioni generali sulle cause, le manifestazioni e le conseguenze dello stress sul luogo di lavoro; inoltre si sono fornite informazioni generali su come individuare i problemi derivanti da stress e le relative cause, proponendo un insieme di interventi concreti e flessibili, da utilizzare sia a livello nazionale che nelle singole aziende, da poter adattare alle proprie esigenze e specifiche circostanze.

La direttiva della Commissione Europea definisce lo stress in questo modo:

"Lo stress può essere definito un modello di reazioni -arcaiche- che predispongono l'organismo umano alla lotta o alla fuga, cioè all'attività fisica. Pur essendo una risposta adeguata per l'uomo preistorico, che doveva affrontare, ad esempio, un branco di lupi, non lo è altrettanto per l'uomo contemporaneo, che tenta faticosamente di adattarsi a turni a rotazione, a compiti estremamente monotoni e frammentari o a clienti minacciosi e troppo esigenti. In tali condizioni lo stress è spesso una risposta non adattativa e patogena.

Lo stress legato all'attività lavorativa può essere definito un modello di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro. Si tratta di uno stato

caratterizzato da elevati livelli di eccitazione e ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza.”¹⁹

Così come viene indicato nella Guida le indicazioni proposte vanno tutte considerate in base alla direttiva 89/391/CEE²⁰, secondo la quale "il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi al lavoro" sulla base dei seguenti "principi generali di prevenzione:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto riguarda la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente, che integri, nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro".

Si precisa inoltre che, le formulazioni "evitare i rischi", "combattere i rischi alla fonte" e "adeguare il lavoro all'individuo", fanno riferimento alla prevenzione primaria. La frase "in tutti gli aspetti connessi al lavoro" comprende ovviamente anche tutte le cause dello stress legato all'attività lavorativa, che è il vero oggetto della guida.

Due direttive dell'UE fanno riferimento specificatamente alla necessità di tenere conto dello stress mentale nella valutazione dei rischi: la direttiva 90/270/CEE²¹ relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videotermini e la direttiva

¹⁹ Commissione Europea, Direzione generale Occupazione e Affari sociali, *Guida sullo stress legato all'attività lavorativa "Sale della vita o veleno mortale?"* 1999, pag V-VI

²⁰ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, *Attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*, Lussemburgo, 12 giugno 1989, Gazzetta Ufficiale n. L 183 del 29/06/1989 pag. 0001 - 0008

²¹ Direttiva 90/270/CEE del Consiglio, del 29 maggio 1990, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videotermini (quinta direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), Gazzetta ufficiale n. L 156 del 21/06/1990 pag. 0014 - 0018

92/85/CEE ²² concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

Inoltre, la Guida della Commissione europea "Valutazione del rischio sul lavoro" (European Commission, 1996 b)²³ richiama l'attenzione sulla necessità di valutare i "fattori psicologici, sociali e fisiologici che possono contribuire allo stress sul luogo di lavoro e alla loro interazione sia reciproca che con altri fattori dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro".

A questo fine, la Guida in esame esorta ad adottare strategie che consentano di affrontare le cause alla radice (prevenzione primaria), di ridurre gli effetti sulla salute (prevenzione secondaria) e di curare le patologie che ne derivano (prevenzione terziaria).

La direttiva quadro sottolinea in particolare il primo dei tre metodi di prevenzione indicati.

Dal momento che, il trattato di Amsterdam stabilisce che, nella definizione e nell'attuazione di tutte le politiche e attività della Comunità, è garantito un livello elevato di protezione della salute umana, la Guida propone di favorire il mainstreaming, ossia l'integrazione della prevenzione dello stress legato all'attività lavorativa in altre politiche e attività della Commissione, sia quelle relative al lavoro che ad altri ambiti, a beneficio tanto dei lavoratori quanto delle imprese²⁴.

Il Parlamento Europeo ha pubblicato una relazione sulle molestie sul posto di lavoro nel Luglio 2001²⁵ e, nel Novembre dello stesso anno, il Comitato Consultivo ha formulato il proprio parere sullo stesso tema.

²² Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), Gazzetta ufficiale n. L 348 del 28/11/1992 pag. 0001 - 0008

²³ European Commission, directorate-general V employment, industrial relations and social affairs, *Guidance on risk assessment at work*, Bruxelles, 1996b.

²⁴ Cfr. Commissione Europea, Direzione generale Occupazione e Affari sociali, Guida sullo stress legato all'attività lavorativa "Sale della vita o veleno mortale?" 1999, pagg.29 e ss.

²⁵ Risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro, A5-0283/2001 (2001/2339(INI)), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee, C77E/138, 28-03-2002, punto 10.

Nelle sue Conclusioni del 2001²⁶ il Consiglio Europeo dei Ministri della Salute ha invitato i paesi membri dell'Unione Europea a "dedicare particolare attenzione al crescente problema dello stress e della depressione causati dal lavoro", esortando altresì la Commissione ad adottare dei provvedimenti nel contesto dei programmi di salute pubblica.

L'attenzione posta in ambito europeo ai problemi relativi allo stress lavorativo è documentata anche dal fatto che, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, in occasione della settimana europea sullo stress legato al lavoro (2002), ha pubblicato una relazione dal titolo "Combattere la pressione psico-sociale e ridurre lo stress legato al lavoro".

La relazione intende offrire alle imprese orientamenti operativi per ridurre lo stress e combatterne le cause, tra le quali figurano anche la violenza e l'intimidazione sul luogo di lavoro.

Sono presentati venti casi e soluzioni reali, premiati dall'Unione Europea come esempi di buone prassi, che possono essere molto utili nella fase dell'individuazione di soluzioni migliorative: call center, uffici del comparto pubblico, vendita al dettaglio, trasporti, grande industria, sanità, insegnamento, sport.

La guida pone al primo posto, nella procedura per affrontare il problema, la valutazione del rischio. Subito dopo, individua tre tipologie di interventi preventivi: interventi a livello individuale, a livello di interfaccia individuale-organizzativa, e a livello organizzativo.

L'intero iter processuale viene a configurarsi nei seguenti punti²⁷:

- 1)Adeguate analisi del rischio;
- 2)Pianificazione accurata ed un approccio per fasi successive;
- 3)Combinazione di misure dirette al lavoro e al lavoratore;
- 4)Soluzioni specifiche per il contesto;
- 5)Professionisti con esperienza ed interventi basati sull'evidenza;
- 6)Dialogo sociale, partnership e coinvolgimento dei lavoratori;

²⁶ Cfr. 2384a sessione del Consiglio, Sanità, C/01/415, Bruxelles, 15 Novembre 2001.

²⁷ Cfr. Riccardo Dominici, *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato. Modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio lavorativo*, FrancoAngeli, 2011, p.50 e ss.

7) Prevenzione assistita e supporto all'alta direzione.

La Commissione Europea poi, nell'ambito della strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro iniziata nel 2002, ha riconosciuto l'aumento dei problemi e dei disturbi di natura psicosociale e la minaccia che essi rappresentano per la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori.

Già nel 2002, la Commissione Europea ha annunciato la propria intenzione di aprire le consultazioni con le parti sociali sul tema dello stress e i relativi effetti sulla salute e la sicurezza sul lavoro, ai sensi della procedura stabilita nell'articolo 138 del Trattato Ue e, inoltre, nell'udienza del Parlamento Europeo sulla strategia europea del 19 Giugno 2002 sono stati trattati anche i temi dello stress.

La strategia comunitaria 2002-2006, muovendo dalla considerazione della fase di transizione in cui si trova l'Europa, caratterizzata da profondi mutamenti relativi alla composizione della popolazione attiva, alle forme di occupazione e ai rischi sul luogo di lavoro, evidenzia tre nuove sfide:

- l'anticipazione di rischi nuovi ed emergenti, sia che si tratti di quelli legati alle innovazioni tecniche o di quelli dovuti alle evoluzioni sociali (l'obbligo di ottenere risultati e di dar prova di maggiore flessibilità, che comportano un incremento di malattie quali stress e depressione, nonché di molestie, intimidazioni o violenze);
- l'analisi delle esigenze legate all'ergonomia dei posti di lavoro, la necessità di tenere conto dei disturbi del sistema muscolo-scheletrico e il trattamento specifico dei rischi emergenti (quali mobbing e violenza sul posto di lavoro);
- la necessità di prendere in considerazione la problematica della dimensione di genere nell'ambito della sicurezza e nella salute sul lavoro: migliore progettazione dei luoghi e dei posti di lavoro, organizzazione del lavoro e adattamento delle attrezzature di lavoro.²⁸

Importante risulta uno degli obiettivi del programma 2002/2006: "Lo stress, le molestie sul luogo di lavoro, la depressione e l'ansia, i rischi legati alle dipendenze

²⁸ Cfr Inail, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico" Verso l'elaborazione di linee guida*, Sintagmi, 2009, pagg 5 e ss.

dall'alcool, dalla droga o dai medicinali devono essere oggetto di azioni specifiche che rientrano in un'azione globale che riunisce i sistemi della sanità.”²⁹

A seguito dell'insieme delle iniziative esaminate, la Commissione europea, in ottemperanza alla procedura prevista dall'art. 138 del Trattato Ue e dal suddetto punto 3.3.1. quale obiettivo del programma 2002/2006, ha avviato una consultazione delle parti sociali sullo stress lavorativo.

Così finalmente nel maggio 2004 è stato approvato e firmato da parte delle quattro maggiori organizzazioni europee dei lavoratori e imprenditori, l'Accordo Europeo sullo stress da lavoro, il cui oggetto è propriamente il rischio stress lavoro-correlato.

1.3 Sottoscrizione dell'Accordo europeo sullo stress sul lavoro, principale punto di riferimento in ambito europeo sul rischio stress-lavoro correlato: 8 ottobre 2004

Le indagini effettuate in Europa sullo stress da lavoro mostrano come questo problema si stia ponendo sempre più come una vera e propria emergenza europea. Per questa ragione si è arrivati a stipulare nell'ottobre del 2004 un Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, sottoscritto dal sindacato europeo CES e dalle organizzazioni datoriali europee UNICE "confindustria europea", UEAPME associazione europea artigianato e PMI, CEEP associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale.

L'Accordo in esame, è stato integralmente recepito in Italia con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

Nell'introduzione dell'Accordo quadro europeo si percepisce la notevole preoccupazione da cui muove la normativa e l'immediata necessità di un quadro normativo di riferimento comune in grado di gestire e, ancor meglio, prevenire i problemi derivanti dallo stress da lavoro.

Viene sottolineato sin dalle prime righe che : “Lo stress può potenzialmente colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dalla

²⁹ Comunicazione della Commissione dell'11 Marzo 2002, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia per la salute e la sicurezza*, 2002-2006, punto 3.3.1.

grandezza dell'impresa, dal settore di attività o dal tipo di relazione contrattuale o di lavoro. In pratica, tuttavia, non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori ne possono essere necessariamente colpiti. Affrontare il problema dello stress da lavoro può portare ad una maggiore efficienza e a una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con il conseguente beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori e per l'intera società. La diversità all'interno della forza lavoro è un importante elemento da considerare nell'affrontare i problemi legati allo stress da lavoro.”³⁰

Le manifestazioni dello stress non sono meccanicamente collegabili a caratteristiche proprie del contesto organizzativo ma non sono nemmeno esenti dal filtro soggettivo del lavoratore.

La valutazione del rischio stress è una valutazione delle determinazioni soggettive, cognitive ed emotive, che ogni persona dà alla propria esperienza lavorativa.

Ecco perché “non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori ne possono essere necessariamente colpiti.”

Lo scopo dell'Accordo risulta essere :

- aumentare la consapevolezza e la comprensione degli imprenditori, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sullo stress da lavoro;
- portare la loro attenzione sui segnali che possono indicare problemi relativi allo stress da lavoro.

L'obiettivo è offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro, senza colpevolizzare, far vergognare, l'individuo rispetto al problema stesso.

Subito dopo l'Accordo specifica le fattispecie escluse dall'ambito di applicazione della normativa:

“Pur riconoscendo che le molestie psicologiche nei posti di lavoro sono potenziali elementi di stress legati al lavoro e che le parti sociali dell'Unione Europea, nel programma di lavoro 2003-2005 del dialogo sociale, esploreranno la possibilità di

³⁰ Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 Ottobre 2004, pag. 1, punto 1.

negoziare uno speciale accordo su tali temi, questo accordo non tratta di violenza, *mobbing*³¹ e stress post-traumatico”³².

Il *mobbing* è stato inserito tra i rischi psicosociali attraverso il suggerimento del programma del Modulo C di formazione degli RSPD definito dalla Conferenza Stato-Regioni con l'accordo del 26 gennaio 2006. Tale decisione ha dato luogo ad alcune controversie interpretative.

La vittima di *mobbing* può essere esposta a rischio di stress, però è necessario costatare la distinzione tra i processi eziologici del *mobbing* e dello stress da lavoro. All'origine del *mobbing* rileva un aspetto di intenzionalità che non è presente nello stress lavoro correlato.

L'esclusione del *mobbing* dall'Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato sicuramente sottolinea la differenza d'origine esistente tra il *mobbing* stesso e lo stress ma nello stesso tempo non suggerisce né tantomeno giustifica una minore rilevanza o protezione verso questo grave problema.³³

La definizione data dalla normativa europea dello stress da lavoro è la seguente:

“Lo stress è 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”.³⁴

L'individuo può ben sopportare un'esposizione allo stress a breve termine, ma si trova ad affrontare notevoli difficoltà quando è costretto a sostenere un'esposizione prolungata a un'intensa pressione.

Inoltre è necessario prendere in considerazione la diversità di reazione da parte di individui diversi di fronte a situazioni simili e da parte dell'individuo in situazioni simili ma in momenti diversi della propria vita.

Si dichiara espressamente che lo stress non è una malattia anche se un'esposizione prolungata può ridurre l'efficienza sul lavoro e può causare malattie.

Non ogni manifestazione di stress deve essere considerata come stress lavoro-correlato, in quanto lo stress da lavoro può essere causato da una molteplicità di

³¹ Oggetto di specifico Accordo europeo il 27 Aprile 2007.

³² Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 ottobre 2004, pag 1, punto 2.

³³ La Peccerella L. e Romeo L., *Il mobbing, responsabilità e danni*, Inail, edizione 2006.

³⁴ Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 ottobre 2004, pag 1, punto 3.

fattori (c.d. multifattorialità), come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione ecc.

Data la complessità del fenomeno l'Accordo non intende stilare una lista esaustiva dei potenziali indicatori dello stress anche perché si tratterebbe di un obiettivo utopico.

Tuttavia individua alcune tra le più frequenti manifestazioni:

- alto grado di assenteismo
- elevata rotazione del personale
- frequenti conflitti interpersonali
- lamentele dei lavoratori

Nel momento in cui si individua l'esistenza di un problema di stress da lavoro può divenire necessaria l'analisi di vari fattori:

- da un lato fattori che possiamo definire oggettivi quali "l'organizzazione del lavoro (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, ecc.) le condizioni lavorative e ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, eccetera), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri ecc.)"³⁵;
- dall'altro fattori propriamente soggettivi come "pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, eccetera".³⁶

Se il problema viene identificato, bisogna adottare tutte le misure necessarie per "prevenirlo, ridurlo o eliminarlo"³⁷.

Questo compito spetta all'imprenditore con la partecipazione e collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

La direttiva 89/391³⁸ prevede che tutti gli imprenditori debbano proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. La protezione si estende al rischio stress lavoro-correlato quando quest'ultimo rappresenti un rischio per la salute e la

³⁵ Cfr Inail, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico" Verso l'elaborazione di linee guida*, Sintagmi, 2009, pag 20

³⁶ Ibidem

³⁷ Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 Ottobre 2004, pag 1, punto 4

³⁸ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, *attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*, Lussemburgo, 12 giugno 1989, Gazzetta Ufficiale n. L 183 del 29/06/1989 pag. 0001 - 0008

sicurezza dei lavoratori. Ovviamente, di contro, i lavoratori hanno l'obbligo di attenersi alle misure di protezione predisposte dall'imprenditore.

Secondo l'Accordo quadro, la gestione dei problemi legati allo stress da lavoro può essere condotta nell'ambito della generale valutazione dei rischi, oppure attraverso l'adozione di separate politiche sullo stress e/o attraverso specifiche misure mirate all'identificazione dei fattori di stress.

La normativa sottolinea come le misure per prevenire, ridurre o eliminare lo stress da lavoro siano varie: "Possono essere collettive, individuali o entrambe. Possono essere introdotte nella forma di misure specifiche mirate all'individuazione dei fattori di stress oppure come parte di una concreta politica sullo stress che preveda sia misure preventive che di risposta"³⁹.

Queste misure necessitano indubbiamente una revisione costante nel tempo per verificarne l'appropriatezza ed eventualmente la necessità.

Le misure antistress possono comprendere misure gestionali e di comunicazione, la formazione dei dirigenti e dei lavoratori e l'informazione e consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti secondo la legislazione europea e nazionale, le pratiche e gli accordi collettivi.

Per concludere, l'Accordo stabilisce l'attuazione e il controllo nel tempo dell'Accordo stesso facendo presente che: "Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, questo accordo quadro volontario europeo vincola i membri di UNICE/UEAPME, CEEP e CES (ed il comitato EUROCADRES/CEC) alla sua applicazione secondo le procedure e le pratiche specifiche della gestione e del lavoro negli stati membri e nei paesi dell'area economica europea. Le parti firmatarie inoltre invitano le proprie organizzazioni nei paesi candidati ad applicare questo accordo. L'attuazione di questo accordo dovrà avvenire entro tre anni dalla data della sua firma"⁴⁰.

Si tratta dunque di un documento sintetico ma estremamente chiaro e immediatamente operativo, che, partendo dalla definizione di stress, arriva a individuare i mezzi per valutarlo e le azioni correttive da attuare.

³⁹ Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 Ottobre 2004, pag 2, punto 6

⁴⁰ Ibidem, pag 2, punto 7

1.4 Patto europeo per la salute mentale e il benessere: 13 giugno 2008

L'Europa è molto attenta ai problemi riguardanti la salute mentale e il benessere dei suoi cittadini, così nel 2008, la Conferenza dell'Unione Europea "Insieme per la salute mentale e il benessere"⁴¹, ha redatto il Patto Europeo per la salute e il benessere, che tratta anche della salute mentale nei posti di lavoro:

"III. La salute mentale nei posti di lavoro.

Il lavoro porta beneficio alla salute fisica e mentale. La salute mentale e il benessere della forza lavoro sono risorse fondamentali per la produttività e l'innovazione nell'UE. Il ritmo e la natura del lavoro si stanno modificando, determinando tensioni a livello di salute mentale e benessere. Occorre contrastare il costante aumento di assenteismo e inabilità al lavoro, nonché migliorare la produttività sfruttando il potenziale inutilizzato a causa dello stress e delle malattie mentali. Il luogo di lavoro svolge in tal senso un ruolo determinante nell'integrazione sociale delle persone con problemi di salute mentale"⁴²

I politici, i partner sociali e gli ulteriori committenti sono invitati a intraprendere azioni sulla salute mentale nel posto di lavoro come segue:

- promuovere l'organizzazione del lavoro, le culture organizzative, e le pratiche di leadership per aumentare il benessere mentale al lavoro, incluso l'accordo del lavoro con la vita di famiglia;
- implementare la salute mentale e il benessere con programmi che valutano il rischio e programmi di prevenzione per situazioni che possono causare effetti sulla salute mentale dei lavoratori (stress, comportamento di abuso come violenza e molestia sessuale al lavoro, alcol e droghe) e schemi di prevenzione precoce sui posti di lavoro;
- fornire misure di supporto al reclutamento, l'utilizzo, la riabilitazione e il ritorno al lavoro delle persone con problemi o disordini psichici.

⁴¹ WHO Europe, *Patto europeo per la salute mentale e il benessere, Conferenza di alto livello dell'UE, Insieme per la salute mentale e il benessere*, Bruxelles, 13 Giugno 2008.

⁴² *Ibidem*, cit., p. 5.

Capitolo II

La normativa italiana

2.1 La normativa civilistica e le previsioni costituzionali

Il primo significativo intervento del nostro ordinamento giuridico sulla tutela della salute dei lavoratori è avvenuto nel 1942, anno in cui è stato emanato il codice civile italiano attualmente in vigore⁴³.

E' stata così prodotta una norma di altissimo valore politico e sociale, che, grazie al suo contenuto aperto, mantiene tuttora una perdurante attualità.

L'art 2087 è intitolato "Tutela delle condizioni di lavoro" e pone, accanto all'obbligo per l'imprenditore di tutelare la salute dei propri lavoratori, quello di tutelarne la personalità morale.

Salute e dignità vengono così visti come due poli inscindibili dello stesso diritto fondamentale, infatti, non è possibile pensare, o anche solo ipotizzare, l'esistenza della dignità umana in assenza della salute e viceversa.

L'articolo recita:

"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."

I principi generali contenuti in esso hanno un notevole rilievo sull'intero quadro normativo prevenzionale.

E' considerata tuttora la norma fondamentale della sicurezza sul lavoro in Italia.

Viene definita "norma di chiusura" da parte della dottrina e della giurisprudenza, ossia, come quella norma generale che completa e integra le norme tecniche emanate da leggi speciali e che prescrive comportamenti anche in circostanze non espressamente previste nelle norme specifiche.

Per quanto riguarda la qualificazione giuridica delle posizioni soggettive dell'articolo in esame, la dottrina giuslavoristica ha espresso orientamenti divergenti.

⁴³ Regio Decreto 16 Marzo 1942 n. 262.

Degna di nota è l'interpretazione che ha messo in evidenza il carattere "bifrontale" dell'articolo, secondo cui il diritto alla salute si configura sia come diritto della personalità sia come diritto di matrice contrattuale.⁴⁴

I tentativi volti a collocare la norma in uno schema, o puramente privatistico, o puramente pubblicistico, sono apparsi insoddisfacenti e inadeguati.

Se è vero che la previsione contenuta nell'articolo 2087 c.c., in virtù dell'interesse generale a essa sotteso, mostra un'operatività ulteriore rispetto ai confini segnati dall'esistenza di un vincolo contrattuale, è però solo "introducendo quella tutela nell'ambito della relazione contrattuale, e vincolandone l'esplicazione all'intima logica di questa, che si consegue il risultato di garantire al lavoratore subordinato una reale posizione differenziata di tutela"⁴⁵, tramite il riconoscimento di un autonomo diritto soggettivo in capo al lavoratore.

Però l'art. 2087 c.c. non può essere confinato in un ambito riguardante esclusivamente le relazioni negoziali scaturenti dall'esistenza di un contratto di lavoro subordinato.

Questo emerge sia dall'analisi del dato testuale e sistematico, visto che il dovere di sicurezza disciplinato dall'articolo è imposto "nell'esercizio dell'impresa" e nel codice civile è collocato accanto alla definizione di imprenditore e alle condizioni generali per svolgere attività produttive⁴⁶, sia dall'assetto complessivo degli interessi protetti.

Si può affermare che il diritto alla salute e all'integrità psico-fisica sul lavoro è una norma di carattere generale, rispondente a un interesse della collettività, che trova positivo riconoscimento in fonti diverse del nostro ordinamento, costituzionali, legislative, contrattuali.⁴⁷

⁴⁴ Cfr Smuraglia C., *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, 3° edizione, Milano, 1974, pagg.78 e ss.

⁴⁵ Spagnuolo Vigorita L., *Responsabilità dell'imprenditore*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da L. Riva San-severino e G.Mazzoni, II, Padova, Cedam, 1971, pag. 448. La natura contrattuale della responsabilità derivante dall'art.2087 c.c. è da tempo affermata in giurisprudenza: cfr Cass. 23 Aprile 2008, n.10529, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, p.795e ss, con nota di Pasquarella; Cass, 7 Gennaio 2009, n.45, in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, II, p. 342, con nota di S. Varva.

⁴⁶ Cfr Montuschi L., *l'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, p.502. L'autore però giunge a una differente soluzione limitando la portata dell'art. 2087 c.c. all'area del lavoro subordinato p. 524.

⁴⁷ Cfr Lai M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli editore, 2010, p.8 e 9.

L'aspetto di maggiore attualità della norma è quello concernente la tutela della "personalità morale" del lavoratore in relazione all'evoluzione in tema di diritti fondamentali della persona nel rapporto lavorativo. L'art. 2087 c.c. è richiamato in tutte quelle situazioni che ancora oggi non sono regolate a sufficienza sul piano legislativo, tra le quali rientra indubbiamente il rischio stress lavoro-correlato.

Tale articolo sancisce l'obbligo per l'imprenditore di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie ai fini della tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore.

L'imprenditore è debitore di sicurezza in quanto il contratto di lavoro con i prestatori di lavoro lo obbliga alla sicurezza degli stessi, e nel farlo deve usare la diligenza ex art 1176 2° comma, c.c.

Peraltro la diligenza richiesta va valutata con riguardo alla natura dell'attività esercitata e impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Le misure da adottare non sono solo quelle tipiche risultanti da leggi specifiche, ma anche, quelle generiche di prudenza, diligenza e osservanza delle norme tecniche e di esperienza.⁴⁸

Il datore di lavoro deve diligentemente provvedere alla sicurezza dei suoi lavoratori, proprio come un buon padre di famiglia che si preoccupa della sicurezza dei familiari ponendo in essere tutte le accortezze possibili.

Deve garantire la salute dei lavoratori ad ogni costo al punto che, questo obbligo, sussiste anche in presenza di comportamenti avventati dei prestatori di lavoro che li pongano in situazioni di pericolo o in seguito al rifiuto di usare i mezzi antinfortunistici messi a loro disposizione.⁴⁹

⁴⁸ Cfr Smuraglia C., *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, p. 83 e ss. ;in giurisprudenza cfr Cass., 29 Dicembre 1998, n.12863, in DPL, 1999, p. 1447.

⁴⁹ Cfr Cass. n. 21113 del 2009: il rischio elettivo, quale limite alla responsabilità del datore di lavoro nella causazione degli infortuni sul lavoro è ravvisabile solo in presenza di un comportamento abnorme, volontario e arbitrario del lavoratore, tale da condurlo ad affrontare rischi diversi da quelli inerenti alla normale attività lavorativa e tale da determinare una causa interruttiva di ogni nesso fra lavoro, rischio ed evento.

Cfr anche Cass. pen., 23 Ottobre 2008. n. 39888, ric. Dal Tio: in tema di prevenzione di infortuni, il datore di lavoro è tenuto a controllare che siano osservate dai lavoratori le disposizioni di legge e le istruzioni aziendali eventualmente impartite. Di conseguenza, il comportamento omissivo del datore, che abbia disatteso i doveri di informazione e di formazione del prestatore e omesso ogni

La Cassazione, quarta sezione penale, nella sentenza n. 31679 del 2010 stabilisce che: “un capo deve avere la cultura e la forma mentis del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dall’integrità del lavoratore non deve perciò limitarsi ad informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro.”⁵⁰

Con questa motivazione i supremi giudici hanno respinto il ricorso del proprietario di un cantiere edile ritenute responsabile per negligenza e imperizia, dalla corte di appello di Trento, dell’incidente di un suo operaio caduto da un ponteggio.

Infatti, secondo la Cassazione: “al fine di escludere la responsabilità per reati colposi dei soggetti obbligati a garantire la sicurezza dello svolgimento del lavoro, non è sufficiente che tali soggetti impartiscano le direttive da seguire a tale scopo, ma è necessario che ne controllino con prudente e continua diligenza la puntuale osservanza.”⁵¹

L’attività di controllo e di vigilanza che costantemente deve svolgere il datore di lavoro è volta a impedire che i comportamenti del lavoratore vanifichino le cautele tecniche apprestate, al punto che se necessario l’imprenditore deve adottare sanzioni disciplinari, anche di carattere espulsivo, come il licenziamento.

Dunque la colpa del prestatore di lavoro non fa venire meno la responsabilità del datore di lavoro: ciò può accadere solo nel caso in cui il lavoratore adotti improvvisamente e per la prima volta una condotta imprevedibile, eseguendo quindi il proprio lavoro con modalità anomale e atipiche.

Viene così a configurarsi il dovere di sicurezza in capo al datore di lavoro che, con la promulgazione della Carta Costituzionale è diventato uno dei principi fondamentali del Diritto del Lavoro.

forma di sorveglianza, integra il reato di lesioni colpose, aggravato dalla violazione di norme antinfortunistiche. Infatti, il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza del lavoratore, deve operare un controllo continuo e pressante per imporre ai dipendenti il rispetto della normativa, facendoli fuggire dalla tentazione, sempre presente, di sottrarsi, instaurando prassi di lavoro non corrette.

⁵⁰ Cfr Cass. pen., sez IV, 3 Marzo 1995, Grassi.

⁵¹ Cfr Cass. pen., Sez. IV, 25 Settembre 1995, Morganti, secondo cui le norme antinfortunistiche impongono al datore di lavoro una continua sorveglianza dei lavoratori allo scopo di prevenire gli infortuni e di evitare che si verifichino imprudenze da parte dei lavoratori dipendenti.

Infatti il 1° Gennaio 1948 entra in vigore la Costituzione italiana grazie alla quale il lavoro e la salute dei cittadini assumono una cospicua rilevanza, diventando fondamentali valori etici e sociali della Repubblica.

Dalle disposizioni costituzionali scaturisce l'obbligo di tutela della salute in capo a vari soggetti, tra i quali, non ultimo sicuramente, figura il datore di lavoro.

Gli articoli costituzionali che esprimono i valori in esame sono:

Art 1 L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

Art 2 La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art 4 La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art 32 La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Art 35 La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Art 41 L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

Nella Costituzione italiana si riconosce la salute, da un lato, come diritto fondamentale dell'individuo e come interesse della collettività, dall'altro, come limite all'esercizio dell'iniziativa economica privata, nel senso che questa non può esplicarsi se non all'interno di precise regole tese al rispetto e alla tutela del lavoratore.

Dal momento che il mantenimento e l'accrescimento della salute sono beni di interesse collettivo, ne consegue che, un'eventuale aggressione al bene salute, configura un reato penale anche per quanto concerne la sicurezza sul lavoro.⁵²

La tendenza della giurisprudenza e di parte della dottrina è di fornire un'interpretazione estensiva dell'art. 2087 c.c. così da incidere anche sui poteri di organizzazione del datore di lavoro.

Questo è possibile grazie al suo collegamento con i principi costituzionali ex artt. 32 e 41 della Costituzione, dai quali deriva a carico del datore di lavoro, oltre al dovere positivo che implica un comportamento attivo di adottare le misure di sicurezza, anche quello negativo di astenersi da ogni iniziativa o comportamento che possa risultare pregiudizievole per l'integrità psicofisica del prestatore di lavoro e dunque anche dall'imposizione di ritmi lavorativi troppo pesanti e di orari e carichi di lavoro eccessivi.⁵³

Nell'art. 15, 1° comma, del D.lgs. n. 81 del 2008, vi è un riscontro positivo della considerazione sopra riportata, in quanto l'articolo include tra le misure generali di tutela:

- alla lettera a) “la valutazione di tutti i rischi per la salute”;
- alla lettera b) “la programmazione della prevenzione, mirata 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”;
- e alla lettera d) “il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella

⁵² Cfr. Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato. Modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio lavorativo*, FrancoAngeli, 2011, pagg. 13 e ss

⁵³ Cfr. Lai M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli editore, 2010, p. 22; Cfr. Smuraglia C., *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, p. 87; Cfr Natullo G., *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Torino, 1995, p. 27.

definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo”.

L'organizzazione del lavoro può quindi essere una specifica fonte di rischio, e non solamente il contesto in cui si svolge l'attività lavorativa.

Dunque l'analisi delle condizioni, degli orari e dei carichi di lavoro rientra indubbiamente nell'attività valutativa a fini preventivi.

Leggendo l'art. 2087 c.c. alla luce dell'art. 41 della Costituzione, secondo cui l'iniziativa privata non può esercitarsi in maniera da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e dignità umana, è stata riconosciuta la responsabilità contrattuale del datore di lavoro in una sentenza in tema di danno alla salute da superlavoro:

“L'attività di collaborazione cui l'imprenditore è tenuto nei confronti dei lavoratori a norma dell'art. 2087 c.c. non si esaurisce nella predisposizione di misure tassativamente imposte dalla legge, ma si estende all'adozione di tutte le misure che si rivelino idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore. Ne consegue che anche il mancato adeguamento dell'organico aziendale (in quanto e se determinante un eccessivo carico di lavoro), nonché il mancato impedimento di un superlavoro eccedente la normale tollerabilità, con conseguenti danni alla salute del lavoratore, costituisce violazione degli art. 41, comma 2, Cost. e 2087 c.c., e ciò anche quando l'eccessivo impegno sia frutto di una scelta del lavoratore (estrinsecantesi nell'accettazione di straordinario continuativo – ancorché contenuto nel cosiddetto monte ore massimo contrattuale – o nella rinuncia a periodi di ferie), atteso che, il comportamento del lavoratore, non esime il datore di lavoro dall'adottare tutte le misure idonee alla tutela dell'integrità psico-fisica dei dipendenti, comprese quelle intese a evitare l'eccessività di impegno da parte di soggetti in condizioni di subordinazione socio-economica.”⁵⁴

Un altro caso ha riguardato l'ipotesi in cui la condizione di stress legato al lavoro è stato provocato da un sottodimensionamento dell'organico, e quindi da

⁵⁴ Cfr Cass., 1° Settembre 1997, n. 8267 in *mass. giur. lav.*, 1997, p. 818 ss. (con nota di E. Gragnoli), confermata da Cass. 5 Febbraio 2000, n. 1307, in *dir. rel. ind.*, 2000, p. 389 ss., con nota di E. Veronesi. Cfr anche G. Ludovico, “*Superlavoro*” e demansionamento: due pronunce della Cassazione in tema di danno biologico e rilevanza delle concause naturali, nota a Cass., 5 Febbraio 2000, n. 1307 e a Cass., 5 Novembre 1999, n. 12339, in *orient. giur. lav.*, 2000, p. 395 e ss.

Per la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. nell'aver continuato ad assegnare al dipendente già infartuato, pur acquiescente, mansioni gravose sotto il profilo fisico (trasporto di mobili da traslocare), cfr. Cass. pen., 20 Luglio 2007, in c. Sorvillo, in *ISL*, 2007, p. 521.

un'intensificazione dei ritmi di lavoro che ha causato un incidente stradale a un lavoratore in trasferta.⁵⁵ Lo stesso può dirsi per l'ipotesi di infortunio per superamento dell'orario massimo di lavoro.⁵⁶ Inoltre le sindromi depressive o da stress possono dipendere non solo da situazioni legate al troppo lavoro ma anche dal fenomeno opposto, ossia, sorgere da situazioni di forzata inoperosità del prestatore di lavoro.⁵⁷

Il quadro che emerge dalle sentenze citate poteva ritenersi implicito nell'art. 2087 c.c., ma è anche confermato dall'obbligo penalmente sanzionato a carico del datore di lavoro e del dirigente⁵⁸, di tenere conto nell'affidare i compiti ai lavoratori "delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla salute e alla sicurezza"⁵⁹.

Inoltre delle scelte inadeguate, prese in ambito organizzativo, possono causare patologie psichiche e psicosomatiche⁶⁰, per le quali è obbligatoria la denuncia in sede INAIL.⁶¹

⁵⁵ Cfr. Cass., 2 gennaio 2002, n. 5, in *mass. giur. lav.*, 2002 p. 329 con nota di Papaleoni M.: "... per interrompere il nesso causale... occorre una condotta dolosa del lavoratore, ovvero la presenza di un rischio elettivo generato da un'attività non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso. Pertanto anche una condizione lavorativa stressante può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro. Analogamente non si può escludere a priori che vi sia un nesso causale, per un lavoratore obbligato o autorizzato all'uso di autoveicolo nell'espletamento delle proprie mansioni in situazioni di trasferta, tra le condizioni di stress e l'incidente stradale, senza prima consentire la prova richiesta di tutte le circostanze del caso."

Cfr. anche Cass. pen., 18 febbraio 2005, in c. Lo Grasso, in *ISL*, 2005, p.234, che, in un'ipotesi di infortunio sul lavoro per caduta da una scala, desume "il nesso causale tra l'omissione di cautela derivante dalle modalità di organizzazione del lavoro e l'evento lesivo" dal fatto che "la caduta del lavoratore è stata determinata anche dalla concitazione conseguente alla necessità di compiere più operazioni in tempi ravvicinati".

Di segno opposto cfr Cass., 26 giugno 2004, n. 11932, in *riv. it. dir. lav.*, 2005, II, p.109, con nota di S. Bruni; e cfr anche Cass. pen., 3 Ottobre 2008, in c. Limonato, in *ISL*, 2008, p. 751.

⁵⁶ Cfr Cass., 23 maggio 2003, n.8230 e Cass., 14 febbraio 2006, n. 3209. Cfr anche P. Soprani, *Orario di lavoro: limite della tutela prevenzionistica?*, in *DPL*, 2007, p.1554 e ss.; e Corbizzi Fattori G. e Simonini F., *Stress lavoro-correlato. Valutazione e gestione pratica*, Ipsoa, 2010, p. 17 e ss.

⁵⁷ Cfr. Cass., Sez. Lav., 29 gennaio 2001, n. 1205, Pres. Trezza, Rel. Maiorano.

⁵⁸ Cfr. art. 55, 5° comma, lett c), D.lgs. n. 81 del 2008.

⁵⁹ Cfr. art. 18, 1° comma, lett c), D.lgs. n. 81 del 2008.

⁶⁰ Contemplate nel gruppo 7, della lista II, - malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità -, del nuovo elenco delle malattie professionali disposto con d.m. 14 gennaio 2008.

⁶¹ Cfr. Lai M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli editore, 2010, p. 23 e ss.

2.2 La tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore: il D.lgs. 626/94 e le successive modifiche e integrazioni (L. n. 39/2002 e D.lgs. 195/2003)

La sicurezza sul lavoro, con la nascita della Comunità europea, diviene materia comunitaria, entrando, poi, a far parte dei vari ordinamenti nazionali attraverso il recepimento delle direttive comunitarie appositamente emanate.

Il primo gruppo di direttive in materia di protezione dei lavoratori è stato quello contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, che è stato recepito in Italia con il D.lgs. 277 del 1991.⁶²

Grazie a questo decreto, sono stati introdotti nel nostro ordinamento dei concetti nuovi, concernenti l'igiene e la sicurezza sul lavoro, tra i quali il più rilevante risulta essere, indubbiamente, la valutazione dei rischi.

È però nel 1994 che vengono recepite in Italia alcune direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante l'attività lavorativa.

La direttiva quadro 89/391/CEE, emanata nel 1989, definita anche direttiva madre, prevede l'obbligo in capo al 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". Insieme a essa sono state accolte prima sette direttive particolari, successivamente divenute dieci. Il recepimento delle direttive è avvenuto tramite il D.lgs. 626/1994 che è la norma nazionale più nota in materia di sicurezza sul lavoro e ha segnato una pietra miliare nel nostro Paese.

Il decreto, dopo aver definito all'art. 1 il proprio campo di applicazione, nell'art. 2 riporta un elenco di definizioni.

Innanzitutto dà una definizione articolata di "lavoratore"⁶³, ossia del soggetto del quale il datore di lavoro è responsabile per quanto riguarda la sicurezza.

⁶² Il D.lgs. 277/91 ha trattato i rischi più rilevanti in quel momento ossia: il piombo, l'amianto e il rumore. È stato successivamente abrogato dal D.lgs. 81/2008

⁶³ Art 2, 1° comma, lettera a), D.lgs. 626/1994: "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali

Si parla di “lavoratore” e non di “dipendente” visto e considerato che le tipologie contrattuali nel tempo sono cresciute sempre più di numero e, di conseguenza, il dipendente con contratto a tempo indeterminato è divenuto solo una parte dei lavoratori presenti in azienda.

Il D.lgs. 626/94, nonostante mantenga il datore di lavoro come figura di riferimento per la responsabilità sulla sicurezza sul lavoro, individua altri soggetti che rivestono ruoli importanti avendo il compito di collaborare e coadiuvare il datore di lavoro per il raggiungimento dell’obiettivo della sicurezza dei lavoratori.

Il decreto riconferma la tradizionale triade dei soggetti responsabili della salute dei lavoratori ossia datore di lavoro⁶⁴, dirigenti, preposti.

Si tratta di una definizione ampia, in quanto sono molteplici le tipologie aziendali coinvolte, così come lo sono anche i poteri assegnati agli organi di vertice.

Il datore è indubbiamente il massimo responsabile, sia penalmente che civilmente, della sicurezza aziendale, ma bisogna tenere presente che questi non è un esperto di sicurezza sul lavoro. Per questa ragione, affinché possa svolgere al meglio il suo compito organizzativo della sicurezza in azienda, può e deve poter contare su delle strutture di supporto.

Questo ruolo è rivestito dal Servizio di prevenzione e protezione, che è costituito dall’ “insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all’azienda finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell’azienda, ovvero unità produttiva”.⁶⁵

Il servizio studia i problemi di sicurezza ed elabora proposte di soluzioni che sottopone al datore di lavoro il quale le fa proprie e le attua.

Il servizio di prevenzione e il suo responsabile si configurano quali consulenti del datore di lavoro, quindi su di essi non gravano obblighi penalmente sanzionati e

si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici, e biologici.”

⁶⁴ Art. 2, 1° comma, lettera b), D.lgs. 626 del 1994: “il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’organizzazione dell’impresa, ha la responsabilità dell’impresa stessa ovvero dell’unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale”.

⁶⁵ Art. 2, 1° comma, lettera c), D.lgs. 626 del 1994.

tantomeno risultano punibili in caso di mancata attuazione delle norme di prevenzione.

Un'altra figura che supporta il datore di lavoro è il medico competente i cui compiti principali⁶⁶ sono elencati all'art 17 del decreto.

Infine l'ultima figura che è definita dall'art. 2 del decreto è il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), attraverso la quale si dà pratica attuazione a quanto disposto dallo Statuto dei lavoratori⁶⁷.

Il RLS è la "persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro"⁶⁸.

Si tratta di una figura fondamentale che ha un ruolo di controllo e di stimolo sui comportamenti aziendali riguardo alla sicurezza e deve essere consultato obbligatoriamente, preventivamente e tempestivamente, in moltissime situazioni, nonostante poi la decisione rimanga in capo al datore di lavoro.

Dal quadro sopra delineato emergono attori nuovi della prevenzione che hanno competenze, obblighi e responsabilità caratterizzati da una stretta correlazione tra tutte le figure in campo. Viene così a delinearsi la sicurezza sui luoghi di lavoro come un sistema di prevenzione articolato che richiede la partecipazione di più soggetti e l'utilizzo di più competenze.

Nella prevenzione vanno dunque privilegiati contemporaneamente l'aspetto umano della formazione, il miglioramento degli ambienti di lavoro e delle attrezzature, in un processo che tende al miglioramento, con obiettivi costanti e

⁶⁶ Art 17, 1° comma, D.lgs. 626/1994: "a) collabora con i datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art.8, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;

b) effettua gli accertamenti sanitari di cui all'art. 16;

c) esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro, di cui all'art. 16;

d) istituisce ed aggiorna per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio (...);

e) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari a cui sono sottoposti (...);

f) informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera b) (...);

g) comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art.11, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato dei risultati."

⁶⁷ Art. 9 della L. n. 300 del 1970.

⁶⁸ Art. 2, comma 1, lettera f), D. lgs. 626/1994

controllabili. Il fine ultimo è la salute e il benessere fisico, psichico e sociale dei lavoratori.

Il datore di lavoro rappresenta il fulcro di questo complesso sistema, e per far sì che funzioni deve dotarsi di una rete organizzativa e gestionale i cui requisiti sono predeterminati dal legislatore e deve anche essere in grado di prevedere eventuali situazioni di emergenza e organizzare l'azienda in modo da poterle fronteggiare

L'art. 3 del decreto elenca le misure generali di tutela, ossia come debba essere correttamente gestita la sicurezza in azienda, e costituisce quindi una sorta di "Guida" nell'individuazione delle misure di prevenzione e protezione.

Le misure sono elencate in un ordine di priorità logica e al primo posto vi è senza dubbio la valutazione dei rischi.

Quest'ultima era già in nuce nell'art. 2087 c.c. ma il D.lgs.626/1994 dà un impianto al concetto quando specifica all'articolo seguente: "il datore di lavoro in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari".⁶⁹

Dalla valutazione del rischio discendono a cascata tutta una serie di adempimenti, consequenziali alla valutazione stessa:

"all'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza."⁷⁰

Nella valutazione dei rischi devono essere adottati dunque dei criteri rigorosi che nel tempo sono stati redatti da Ispesl, Inail, Conferenza Unificata delle regioni

⁶⁹ Art. 4, 1° comma, del D.lgs. 626/1994: obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto.

⁷⁰ Art. 4, 2° comma, del D.lgs. 626/1994

come Linee Guida la cui applicazione nella valutazione del rischio è diventata obbligatoria.

L'obiettivo dell'art. 3 è riportato alla lettera b) comma 1: "l'eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, la loro riduzione al minimo".

Rilevante è la lettera d) del D.lgs. 626/94 che concerne la programmazione della prevenzione. Fino a questo momento gli interventi preventivi si svolgevano a posteriori, ossia data una certa esigenza produttiva si cercava di attuare interventi migliorativi sulle macchine e sugli ambienti di lavoro per evitare infortuni ai prestatori di lavoro. Ora invece si chiede un intervento a priori, che nasca dunque in maniera programmatica insieme, se non addirittura prima, dell'esigenza produttiva.

Per quanto concerne l'attenzione ai rischi psicosociali vi sono degli spunti nel lavoro ai videoterminali, dove il legislatore affronta alcuni aspetti psicologici del lavoro:

" Il datore di lavoro assegna le mansioni e i compiti lavorativi comportanti l'uso dei video-terminali anche secondo una distribuzione del lavoro che consenta di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni".⁷¹

Così all'art. 54 vengono previste le pause; nell'allegato VII sono dettate delle prescrizioni specifiche riguardo all'interfaccia elaboratore/uomo⁷²; e all'art. 56 vi è l'emanazione di una guida d'uso dei videoterminali che è stata poi effettivamente emanata con il decreto 2 ottobre 2000, e qui si riscontrano dei passi in cui emerge un'elevata attenzione ai rischi psicosociali.⁷³

⁷¹ Art. 53, 1° comma, D.lgs. 626/1994 : Organizzazione del lavoro.

⁷² Allegato VII del D.lgs. 626/1994, punto 3: "all'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorché questo viene modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, il datore di lavoro terrà conto dei seguenti fattori:

- a) il software deve essere adeguato alle mansioni da svolgere
- b) il software deve essere di facile uso e, se del caso, adattabile a livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore; nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;
- c) i sistemi devono fornire ai lavoratori delle indicazioni sul loro svolgimento;
- d) i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;
- e) i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

⁷³ Decreto 2 ottobre 2000, Linee guida d'uso dei videoterminali, pubblicato in G.U. n.244 del 18 ottobre 2000:

L'art. 2, comma 1, del d.p.r. 459/96 "Regolamento per l'attuazione delle direttive 89/392/CEE, 91/368/CEE, 93/44/CEE e 93/68/CEE concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine" nell'allegato 1 richiama svariate volte i principi di ergonomia:

"1.1.1.2.d.: Nelle condizioni d'uso previste devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le tensioni psichiche (stress) dell'operatore, tenuto conto dei principi dell'ergonomia; ...

1.7.0.: Le informazioni necessarie alla guida di una macchina devono essere chiare e facilmente comprensibili. Non devono essere in quantità tale da accavallarsi nella mente dell'operatore."

Infine all'interno del D.lgs. 271/1999, che è in sostanza l'applicazione del D.lgs. 626/1994 al settore della pesca, nell'allegato 1 vi è una norma molto rilevante che introduce il concetto di fatica ed elenca i c.d. "Fattori di Fatica".⁷⁴

"1. Introduzione.

La guida che segue è stata messa a punti per fornire le indicazioni fondamentali per lo svolgimento dell'attività al videoterminale al fine di prevenire l'insorgenza dei disturbi muscoloscheletrici, dell'affaticamento visivo e della fatica mentale che possono essere causati dall'uso del videoterminale. ..."

"6. Indicazioni atte ad evitare disturbi da affaticamento mentale.

Nel lavoro al videoterminale è possibile riscontrare una certa difficoltà degli operatori a seguire adeguatamente il continuo aggiornamento dei software. L'attività al videoterminale richiede pertanto che essa sia preceduta da un adeguato periodo di formazione all'uso dei programmi e procedure informatiche.

È utile al riguardo:

- a) seguire le indicazioni e la formazione ricevuti per l'uso dei programmi e delle procedure informatiche;
- b) disporre di tempo sufficiente per acquisire le necessarie competenze e abilità;
- c) rispettare la corretta distribuzione delle pause;
- d) utilizzare software per il quale si è avuta l'informazione necessaria, ovvero facile da usare;
- e) in caso di anomalie del software e delle attrezzature, è bene che l'operatore sappia di poter disporre di un referente per la soluzione del problema.

Infine, si ricorda che la conoscenza del contesto in cui si colloca il risultato del lavoro al videoterminale, è un elemento utile per l'attenuazione di uno dei possibili fattori di affaticamento mentale."

⁷⁴ Allegato 1 del D.lgs. 27 Luglio 1999, n.271: "Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali, a norma della legge 31 Dicembre 1998"; G.U. n.185 del 9 Agosto 1999, Suppl. Ordinario n.151 :

"2.1. La fatica ha come conseguenza la diminuzione delle prestazioni dell'uomo, il rallentamento dei riflessi fisici e mentali e/o la riduzione della capacità di fare valutazioni razionali.

2.2. La fatica può essere provocata da fattori come il prolungamento di periodi di attività fisiche o mentali, riposo inadeguato, condizioni ambientali avverse, fattori fisiologici e/o stress o altri fattori psicologici.

3. Classificazione dei fattori di fatica collegati al gruppo

Al di fuori di questi spunti anticipatori però, nel D.lgs. 626/1994 non si ritrova la dignità morale della persona e l'attenzione all'uomo che, essendo una parte fondamentale della nostra Costituzione, sarebbe naturale trovare in una legge sulla sicurezza e la salute dei lavoratori.

Sembra quasi trattarsi di un passo indietro rispetto alla legislazione precedente che dava maggiore rilevanza al benessere psichico e sociale dei lavoratori in azienda.

Di questo aspetto si accorse anche la Corte di Giustizia delle Comunità europee.

Infatti, nonostante la normativa comunitaria di riferimento -Direttiva quadro 89/391/CEE-, citasse espressamente i fattori di rischio psicosociale, il nostro decreto 626/1994 aveva recepito in maniera restrittiva la Direttiva.

Per questa ragione con la sentenza 15 Novembre 2001 della Corte di Giustizia europea, causa C-49/00, Commissione c. Repubblica italiana⁷⁵, l'Italia è stata condannata, tra l'altro, per la non corretta trasposizione degli artt. 6, n.3, lett. a), e 7, n. 5 e 8, Direttiva 89/391/CEE ad opera, rispettivamente, degli artt. 4, co 1, e 8, D.lgs. 626/94.

In particolare la direttiva all'art. 6, n.3, lett. a), obblighi generali dei datori di lavoro, richiede al datore di lavoro di:

“a) valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro”

Nel testo della direttiva è presente la congiunzione “anche” che fa intendere che i rischi elencati hanno carattere meramente esemplificativo e che dunque devono

3.1. Nel caso dei marittimi le principali cause di fatica più comunemente riconosciute e documentate sono la cattiva qualità del riposo, gli eccessivi carichi di lavoro, l'eccessivo rumore e i rapporti interpersonali. ...

4.3.2. E' importante che la Direzione della nave riconosca le problematiche che derivano dall'impiego di equipaggi multinazionali sulla stessa unità, consuetudine che potrebbe avere come conseguenza ostacoli nel linguaggio, isolamento sociale, culturale e religioso, tutto ciò può portare problemi alla sicurezza.

4.3.3. Particolare accento deve essere posto dalla direzione sui rapporti interpersonali, sulla solitudine, carenza sociale e aumenti dei carichi di lavoro che possono verificarsi con un equipaggio ridotto.

4.3.4. La noia può contribuire alla fatica perciò è necessario fornire ai marittimi opportuni stimoli.”

⁷⁵ Cfr. commento di Pasquarella V., *Sicurezza sul lavoro: una dura condanna per l'Italia*, rivista *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2002, 1041.

essere valutati tutti i rischi che possano incidere sulla salute e la sicurezza dei lavoratori.

L'Italia ha dunque dovuto modificare l'art. 4, co 1, del D.lgs. 626/94, e la modifica è avvenuta tramite la L. 39/2002⁷⁶, che all'art. 21, comma 2, sancisce :

“ L'art. 4, comma 1, del citato D.lgs. n.626/1994, è sostituito dal seguente:

Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro”.

Si tratta di una modifica fondamentale per il percorso verso la valutazione dello stress lavoro-correlato, in quanto il datore di lavoro deve “valutare tutti i rischi” per la sicurezza e la salute dei lavoratori per cui indubbiamente rientrano anche quelli che inizialmente vengono definiti rischi psicosociali.

A seguito di questa modifica legislativa è stato anche modificato il percorso formativo dei responsabili e degli addetti ai Servizi di prevenzione e protezione.

A norma dell'art. 21, comma 1, L. n. 39/2002, è stato emanato il D.lgs. n.195 del 2003 che, con l'art. 2, comma 1, ha aggiunto l'art. 8 bis al D.lgs. 626/94 che ha stabilito appunto che i ruoli dei responsabili e degli addetti ai Servizi possono essere ricoperti da personale, almeno in possesso di un diploma di scuola superiore, che abbia conseguito un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento di tre corsi, modulo A, B, C, e dei successivi aggiornamenti annuali.

Il modulo C, che è obbligatorio solo per i responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), tratta appunto dei rischi psicosociali, che per la prima volta sono esplicitamente introdotti nel nostro ordinamento:

“... rischi di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali”.

⁷⁶ L. n. 39 dell'1 Marzo 2002, Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee, Legge comunitaria 2001.

2.3 Il recepimento in Italia dell'accordo europeo del 2004: l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 e il D.lgs. 81/2008 che all'art. 28 prevede espressamente la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

L'Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004 ha previsto un meccanismo di recepimento, il cui termine è stato fissato nell'ottobre 2007, caratterizzato da due elementi: da un lato, ha attribuito il carattere della volontarietà alla decisione di raggiungere l'intesa a livello europeo, dall'altro ha invitato i membri delle associazioni stipulanti ad assumersi l'impegno della sua implementazione a livello nazionale.

In Italia il recepimento è avvenuto, in ritardo di circa un anno, con la sigla dell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 e con l'emanazione del D.lgs. 81/2008, già pubblicato sulla G.U. del 30 aprile 2008 ma entrato in vigore il 29 luglio 2008.

La sottoscrizione del documento d'intesa interconfederale può essere considerata, di fatto, come il primo passo dell'Italia verso l'avvio dei negoziati in tema di stress sul lavoro.

L'Accordo è stato siglato da parte di: Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, CLAAI, CNA, Confaesercenti, Confcooperative, Legacooperative, AGCI, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti e CGIL, CISL e UIL.

Il documento è a tutti gli effetti una traduzione del testo europeo, anche se attenta al contesto e alla sensibilità dei soggetti firmatari.

Infatti la stessa premessa dell'Accordo di recepimento recita:

“il recepimento dell'Accordo quadro mediante la seguente traduzione in lingua italiana del testo redatto in lingua inglese, con la precisazione che tutte le volte in cui nel testo compare la dizione lavoratori si deve intendere lavoratori e lavoratrici”.

L'Accordo riprendendo dunque pedissequamente le definizioni, i concetti e gli obiettivi di quello europeo costituisce un documento che si presenta come un grande passo avanti nel riconoscere la rilevanza del problema e costituisce una prima base, comune alle diverse parti sociali, su cui è possibile costruire una legislazione mirata.

Il 9 aprile 2008 viene emanato il D.lgs. 81 del 2008 che in attuazione dell'articolo 1 della L. 123/2007 prevede "il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in unico testo normativo".⁷⁷

Infatti, con il D.lgs. n.626/1994 e successive modifiche e integrazioni, si era operata una profonda revisione della materia della salute e della sicurezza sul lavoro, ma si era notato come la materia si caratterizzasse, da un lato, per un eccesso di normazione, e dall'altro, per essere su taluni aspetti oscura e lacunosa, lasciando così spazio all'elusione o disapplicazione della stessa.⁷⁸

Questa necessità di revisione della normativa italiana era sentita anche a causa della lunga serie di tragedie sul lavoro, tra le quali spicca sicuramente quella della Tyssen Krupp di Torino del dicembre 2007.

La prospettiva che ha ispirato la redazione del T.U. è stata quella di "disporre di un sistema dinamico, facilmente comprensibile e certo nell'indicazione dei principi e dei doveri, e di eliminare la complessità e talora la farraginosità di un sistema cresciuto in modo alluvionale".⁷⁹

Nonostante il tempo trascorso dalla prima normativa europea sulla salute e sicurezza sul lavoro, in Italia, il termine stress lavoro-correlato viene, per la prima volta, espressamente consacrato in via legislativa solo con il T.U. in esame.⁸⁰

Nel panorama nazionale, con il Testo unico sulla sicurezza, il legislatore compie un passo significativo e specifica il campo di intervento della valutazione dei rischi, focalizzando l'attenzione sul rischio stress lavoro-correlato e non genericamente sul complesso dei rischi psico-sociali⁸¹, rispetto ai quali il primo si porrebbe in un rapporto di *species a genus*.

⁷⁷ Art 1, capo I, titolo I del d.lgs. 81/2008.

⁷⁸ Cfr. Montuschi L., *I principi generali del d.lgs. n. 626/1994 (e le successive modifiche)*, in Montuschi L., *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 1997, pp.42 e 43.

⁷⁹ Cfr. il documento approvato dalla 11^a Commissione (Lavoro Previdenza Sociale) a conclusione dell'indagine conoscitiva sulla sicurezza e l'igiene del lavoro, nella seduta del 22 luglio 1997, relative Sen. Carlo Smuraglia, Atti parlamentari - Senato Della Repubblica - Doc. XVII, 4.

⁸⁰ Cfr. Magnani M., Majer V., *Rischio stress lavoro-correlato*, Raffaello Cortina Editore, 2011, p. 169.

⁸¹ Cfr. Frasccheri C., *Il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro*, in *Ig. sic. lav.*, 2010, 5, 311. Secondo l'autore il richiamo specifico allo stress legato al lavoro è finalizzato a distinguere, nell'alveo dei rischi psico-sociali, quelli di natura dolosa e individuale, come mobbing e violenza, da quelli di natura colposa e collettiva come lo stress lavoro-correlato e il burnout. Grazie

Il rischio stress lavoro-correlato è stato definito “un rischio trasversale, emergente, complesso e multifattoriale, non certo nuovo ma in aumento, considerando l’ampiezza della sua diffusione e la sua attuale considerazione al pari degli altri rischi”.⁸²

Indubbiamente la tendenza e, di conseguenza, l’interesse a considerare anche i “rischi di natura più *soft* che nascono dalle relazioni lavorative”⁸³ è sintomo di un mutamento di approccio alla gestione della sicurezza sul luogo di lavoro.

Rilievo centrale assume, nel modello prevenzionale delineato dal T.U. sulla sicurezza, il principio della valutazione dei rischi.

Infatti, la “valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza” occupa il primo posto tra le misure generali di tutela, stabilite dall’art. 15 del decreto e costituisce il vero e proprio presupposto dell’intero sistema di prevenzione.

La valutazione dei rischi, in base ad uno schema che si può definire a “matrice”⁸⁴, è disciplinata dall’art. 28 del Testo unico: “anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”⁸⁵.

All’interno della valutazione dei rischi è coinvolto l’intero ambiente lavorativo, così come tutte le persone presenti nell’organizzazione aziendale, compresi i lavoratori

a questa distinzione si possono escludere le dinamiche rispetto a cui il datore di lavoro può intervenire solo in seguito al verificarsi dell’evento, come le prime, a differenza delle seconde per le quali il datore di lavoro è obbligato a effettuare una valutazione preventiva del rischio.

⁸² Pasquarella V., *La valutazione del rischio stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali*, rivista *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2012, n. 1, p. 30.

⁸³ Definizione di Monea A., *Sicurezza: prevenire con la valutazione dei rischi*, Guida al pubblico impiego, *Il Sole 24 Ore*, n.1/2010, p. 31.

⁸⁴ Cfr. Frascheri C., *Il decreto legislativo 81/2008: semplificazione e riforma della normativa sulla prevenzione in ambito lavorativo*, in Barbato L. e Frascheri C., *Salute e sicurezza sul lavoro. Guida al d.lgs. 81/2008*, Roma, 2009, p. 33.

⁸⁵ Art 28, 1° comma, d.lgs. 81/2008.

impiegati, tramite il ricorso a tipologie contrattuali diverse da quelle del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Dato che il decreto, all'art. 2 lett. o) del Testo unico,⁸⁶ fa sua la definizione della salute dell'OMS, conseguentemente anche i rischi psicosociali, tra cui lo stress lavorativo, dovranno essere specificamente considerati nell'attività di valutazione dei rischi; ciò è, tra l'altro, affermato numerose volte dalla giurisprudenza comunitaria⁸⁷ e anche ricavabile dalla definizione di valutazione dei rischi all'art. 2, comma 1, lett. q).

La valutazione dei rischi deve consistere dunque in un'azione preventiva e ricorrente⁸⁸ che deve avvenire ogniqualvolta si operi una scelta di natura organizzativa o produttiva.

Peraltro la valutazione dei rischi non può essere solo astratta, ma deve necessariamente tradursi in un atto scritto, ossia in un documento di valutazione dei rischi, c.d. DVR, i cui elementi sono indicati nell'art. 28, comma 2.⁸⁹

L'art 17 specifica che la valutazione e l'elaborazione del DVR rientrano tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro, ribadendo così la centralità della responsabilità datoriale.

Rispetto alla precedente disciplina posta dal D.lgs. 626/94 all'art. 4, 2° comma, è da notare la maggiore specificazione degli elementi da riportare nel DVR, tra i quali in particolare rilevano⁹⁰ "l'individuazione delle procedure (il -come-) per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli (il-chi-) dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere ..."⁹¹

Si distinguono dunque due momenti: la vera e propria valutazione dei rischi e l'elaborazione del documento a essa inerente, documento da custodirsi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce.⁹²

⁸⁶ "Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

⁸⁷ Cfr. Corte di Giustizia Europea, sentenza 15 novembre 2001, in causa n. C49/00, cit.

⁸⁸ Cfr. Dubini R., *Documento di valutazione dei rischi. Come aggiornarlo adeguandolo ai cambiamenti in azienda*, in ISL, 2000, n.6, inserto.

⁸⁹ Cfr. Corbizzi Fattori G. e Simonini F., *Stress lavoro-correlato: valutazione e gestione pratica*, Ipsoa, 2010, p. 29 e ss.

⁹⁰ Cfr. Lai M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli editore, 2010, p. 55.

⁹¹ Art. 28, 2° comma, lett. d) d.lgs. 81/2008.

⁹² Cfr art. 29, 4° comma, d.lgs. 81/2008.

Il decreto inoltre definisce con più precisione i compiti e le funzioni del datore di lavoro, riprendendo l'art. 8 bis del D.lgs. 626/1994 e specificando che la frequenza obbligatoria per l'RSPP a corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi deve riguardare non più genericamente "i rischi di natura ergonomica e psicosociale", ma più specificamente quelli "di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28".⁹³

2.4 Linee guida per la valutazione dello stress-lavoro correlato riportate nella Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

Ai fini applicativi, sia l'Accordo Europeo del 2004, seppur meritorio nelle intenzioni e nei contenuti, che attraverso il richiamo legislativo hanno assunto valenza generale, sia l'Accordo di recepimento in Italia del 9 giugno 2008, forniscono parametri ancora troppo generici per poter essere utilizzati con la dovuta certezza, come richiede invece un obbligo penalmente sanzionato.⁹⁴

Questo "sia con riferimento alle indicazioni metodologiche operative, ai fini dell'attività di valutazione dei rischi da stress, sia per quanto concerne le misure finalizzate a prevenire, ridurre ed eliminare i problemi di stress lavoro-correlato".⁹⁵

Tali motivazioni hanno probabilmente indotto il legislatore a procrastinare l'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione al 16 maggio 2009, e, successivamente, a rinviare alle indicazioni da elaborare da parte della Commissione permanente consultiva istituita presso il Ministero del lavoro (art. 6, comma 8, lett. m-quater), decorrendo comunque l'obbligo in questione, anche in difetto di tale elaborazione, dal 1° agosto 2010 (art. 28, comma 1bis, introdotto dal d.lgs. n. 106/2009).

⁹³ Art. 32, comma 2, d.lgs. 81/2008.

⁹⁴ Sanzione per l'omessa o incompleta redazione del documento di valutazione dei rischi ex art. 55, comma 1, lett. a) e comma 2, d.lgs. 81/2008; per la giurisprudenza cfr. M. Lai, *Diritto della salute e sicurezza sul lavoro*, p. 59 e ss.

⁹⁵ Cfr. Antonucci A., *Il rischio da stress lavoro-correlato*, in Tiraboschi M. e Fantini L., *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo d.lgs. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009. p 587.

Da ultimo il D.L. 31 maggio 2010, n.78, sulla “manovra economica”, convertito in legge n. 122/2010, “al fine di adottare le opportune misure organizzative” ha ulteriormente differito al 31 dicembre 2010, in via generale, “il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008 in materia di rischio stress lavoro-correlato”.⁹⁶

La data del 31 dicembre 2010 deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione.

La programmazione temporale delle attività di valutazione e l’indicazione del termine finale per il loro svolgimento devono essere riportate nel Documento di valutazione dei rischi.

Allo scopo di verificare l’efficacia della metodologia indicata e per valutare l’opportunità di integrazioni, è previsto che la Commissione consultiva elabori una relazione entro ventiquattro mesi dall’approvazione delle indicazioni metodologiche, dopo lo svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate.

Il Ministero del lavoro ha quindi emanato la Circolare 18 novembre 2010, “approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress-lavoro correlato di cui all’art. 28, comma 1 bis”, contenente le indicazioni della Commissione consultiva permanente, datate 17 novembre 2010, per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Come riportato nella nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le linee di indirizzo che hanno guidato l’elaborazione delle stesse sono: “a) la brevità e semplicità, in quanto è destinato a un utilizzo ampio e riferito a imprese non necessariamente munite di strutture di supporto in possesso di specifiche competenze sull’argomento; b) l’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 stress lavoro-correlato; c) l’applicazione di questa metodologia a gruppi di lavoratori esposti, in maniera omogenea, allo stress lavorativo e non al singolo lavoratore, che potrebbe invece avere una sua peculiare percezione delle condizioni di lavoro;

⁹⁶ L’originaria stesura del decreto, che limitava l’ulteriore rinvio alle sole pubbliche amministrazioni è stata infatti emendata nel senso di renderla di generale applicazione.

d) l'individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale, destinata a essere necessariamente utilizzata, quando la precedente fase di analisi e la conseguente azione correttiva non abbia, in sede di successiva verifica, dimostrato un abbattimento del rischio stress lavoro-correlato; e) la valorizzazione, in un contesto di pieno rispetto delle previsioni del testo unico, delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti e infine f) l'individuazione di un periodo transitorio di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati".⁹⁷

La Commissione Consultiva precisa che "il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro...", sottolineando così che l'approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) viene vincolato a prescrizioni minime (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

2.4.1 Valutazione preliminare

Consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di "indicatori di rischio da stress lavoro-correlato oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili", a solo titolo esemplificativo, individuati dalla Commissione Consultiva, appartenenti "quanto meno" a tre famiglie distinte: 1) eventi sentinella; 2) fattori di contenuto del lavoro; 3) fattori di contesto del lavoro.

Per quanto concerne gli strumenti da utilizzare, in tale prima fase "possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione...".

Riguardo al ruolo delle figure della prevenzione presenti in azienda, viene precisato che "in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto...occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori"; la

⁹⁷ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Sicurezza e prevenzione: lo stress lavoro-correlato*, Il Sole 24ore Radiocor, n°13 dicembre 2010, p. 7.

modalità attraverso cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro “anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata”. Questo marcato coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti caratterizza e distingue la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato da quella degli altri rischi che, attualmente, si limita a prevedere solo una consultazione preliminare degli RLS.

Nel momento in cui, la valutazione preliminare, non rilevi elementi di rischio da stress lavoro-correlato e, quindi, si concluda con un esito negativo, questo risultato viene riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) con la previsione di un piano di monitoraggio.

Se, invece, la valutazione preliminare termini con un esito positivo, ossia emergano elementi di rischio “tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione e alla adozione degli opportuni interventi correttivi”. Ove questi ultimi si rivelassero inefficaci, si procede alla valutazione successiva, cosiddetta “valutazione approfondita”.⁹⁸

2.4.2 Valutazione approfondita

Questa fase si apre, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente, a seguito dell'attività di monitoraggio, si rilevi l'inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente “ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche”. Le indicazioni della Commissione Consultiva prevedono a tale scopo la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori sulle famiglie di fattori/indicatori, già oggetto di valutazione nella fase preliminare, con la possibilità, per le aziende di maggiori dimensioni, del coinvolgimento di un campione rappresentativo di lavoratori.

Gli strumenti indicati per la suddetta valutazione della percezione soggettiva sono individuati a titolo esemplificativo, tra questionari, *focus group*, interviste semistrutturate.⁹⁹

⁹⁸ Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex Ispesl, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Inail, maggio 2011, p. 16.

⁹⁹ *Ibidem*.

2.4.3 Considerazioni

Alcune riflessioni sono necessarie, visto che la brevità e la semplicità delle indicazioni della Commissione Consultiva hanno dato origine a criticità applicative e interpretative.

L'approccio preliminare essendo semplice e coinvolgendo un numero limitato di attori, potrebbe non rendere sempre chiara la necessità di adottare misure correttive oppure il tipo di misure da adottare.

Un altro punto critico è il coinvolgimento dei lavoratori e/o degli RLS/RLST e le modalità dello stesso che vengono affidate al datore di lavoro.

Sicuramente, proprio in considerazione delle caratteristiche degli indicatori di contesto e contenuto, è essenziale una dettagliata informazione/formazione dei lavoratori per fornire un contributo affidabile al processo valutativo.

Inoltre, le indicazioni fornite dalla Commissione sono molto sintetiche per quanto riguarda la previsione del piano di monitoraggio, carente in particolare delle relative modalità di effettuazione, e per quanto concerne la verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate.

Le indicazioni della Commissione Consultiva, poi, non indicano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando così tacitamente alla previsione normativa dell'art. 29 comma 3 del D.lgs. 81/08 e s.m.i.¹⁰⁰.

Si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due o tre anni dall'ultima effettuata.

Indubbiamente, la novità e la complessità introdotte dalle indicazioni della Commissione, e, nello stesso tempo, la consapevolezza delle criticità applicative, come quelle sopra riportate, hanno correttamente spinto la Commissione

¹⁰⁰ Art. 29, comma 3, D.lgs. 81/2008: "La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali."

Consultiva a prevedere un periodo di monitoraggio di ventiquattro mesi sull'efficacia e l'applicabilità delle indicazioni stesse.¹⁰¹

La valutazione, che deve poi essere poi inserita nel Documento di valutazione dei rischi, deve essere condotta da tutte le aziende, grandi e piccole, pubbliche e private.

Prima le aziende più piccole non erano tenute a redigere il DVR ma solo ad autocertificare l'avvenuta valutazione dei rischi, quindi potevano autocertificare anche l'avvenuta valutazione del rischio stress lavoro- correlato¹⁰².

Dall'1 gennaio 2013, invece, tutte le aziende, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati (dunque anche le suddette aziende sotto le dieci unità), devono essere in possesso del Documento di Valutazione dei Rischi a dimostrazione dell'avvenuta valutazione di tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro.

Comunque, al di fuori di alcuni profili di criticità, con l'emanazione delle Circolari del 18 novembre, finalmente si procede alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, senza più indugi o ripensamenti.

¹⁰¹ Cfr. Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex Ispesl, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Inail, maggio 2011, p. 17-18.

¹⁰² Cfr. Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato. Modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio lavorativo*, FrancoAngeli, 2011, p. 65.

Capitolo III

Definizioni dello stress-lavoro correlato

Lo stress lavoro correlato è un argomento ricco di risvolti medici e psicologici ed è necessario, dunque, che venga analizzato anche da questi punti di vista che, come abbiamo visto e vedremo, fanno da sfondo e sono alla base delle norme giuridiche sul tema.

Risulta, quindi, utile, ai fini definatori e al fine di fornire un quadro completo in merito allo stress lavorativo, svolgere un approfondimento di tipo interdisciplinare.

Tale analisi sarà svolta in questo capitolo e consentirà pertanto di giungere a inquadrare e definire l'ambito e le tipologie di stress che sono oggetto della normativa in materia.

3.1 Che cos'è lo stress

“Lo stress è un termine molto usato nei paesi di lingua inglese e intraducibile in italiano, che indica l'insieme di reazioni provocate dall'azione di un qualsiasi agente offensivo (stanchezza, emozione, intossicazione, infezione, trauma, atto chirurgico) nell'organismo.”¹⁰³

Uno studio svolto dall'“European Dana Alliance for the Brain” ha individuato come, il cervello, individua e risponde allo stress e perché lo stress è nocivo all'organismo.

In questo studio si parte dal tentativo di Charles Darwin di dimostrare che la ragione è più forte dell'istinto e il pensiero volontario più potente della reazione emotiva.

Egli condusse un esperimento nel quale appoggiò il suo viso contro il vetro di un terrario contenente una vipera velenosa, essendo consapevole di non correre alcun rischio e deciso nell'intenzione di non muoversi di un millimetro, si irrigidì aspettando l'attacco dell'animale.

Così però, Darwin, riportò l'esito del suo esperimento:

¹⁰³ Definizione di stress, Dizionario medico Larousse, ed. SAIE, 1976.

“Appena la vipera si lanciò contro il vetro, i miei propositi furono come spazzati via, feci un balzo all’indietro ad una velocità prodigiosa. La mia volontà e la mia ragione furono impotenti contro l’immaginazione di un pericolo che non avevo mai sperimentato”.

I neuroscienziati hanno cominciato a comprendere i meccanismi cerebrali che stanno alla base della reazione istintiva di Darwin.

Recenti scoperte chiariscono sia il modo in cui il cervello genera e percepisce gli stimoli stressanti, sia le reazioni che possono prodursi quando vengono meno le difese che l’organismo oppone allo stress.

Nonostante lo stress cui siamo sottoposti oggi non è così forte come quello derivante dal morso di un serpente, la risposta del cervello allo stress non è cambiata di molto.

Bruce s. McEwen¹⁰⁴ afferma “l’organismo umano ha gli strumenti per difendersi, proteggersi e adattarsi a situazioni stressanti, senza questo sistema non potremmo sopravvivere, ma occorre poterne ridurre l’attività quando non è necessario, altrimenti si rischiano brutte sorprese.”

Il Dottor McEwen sottolinea la relazione tra lo stress acuto o cronico e le svariate patologie che vanno dalle malattie cardiovascolari alla depressione.

Il rischio complessivo di sviluppare queste malattie dipende da più fattori, sia genetici sia ambientali, ma anche lo stress ha un ruolo determinante. Infatti, l’intensità dello stress al quale sono quotidianamente sottoposti gli individui e il modo di gestirlo, costituiscono sicuramente un fattore di rischio supplementare.

Il neuroscienziato Joseph LeDoux¹⁰⁵, ha dedicato moltissimo tempo a cercare di capire cosa avvenisse nel cervello in situazioni simili a quella di Darwin.

Quale reazione istintiva, prevalendo sulla volontà razionale, spinge l’individuo a fare un salto all’indietro pur in assenza di un pericolo reale?

Il cervello di Darwin nel momento decisivo ha innescato una reazione “viscerale” che prende origine da una piccola regione a forma di mandorla, situata nella parte anteriore del cervello, chiamata amigdala.

¹⁰⁴ Neurondocrinologo, Ph.D della Rockefeller University e membro della Dana Alliance for Brain Initiatives.

¹⁰⁵ Neuroscienziato e membro della Dana Alliance for Brain Initiatives, Ph.D, professore al Centro di Neuroscienze dell’Università di New York.

Essendo situata nella parte filogeneticamente “antica” del cervello, l'amigdala ha un ruolo importante nella risposta allo stress. Le informazioni provenienti dai sensi, che possono segnalare la presenza di un pericolo, raggiungono direttamente l'amigdala cortocircuitando la corteccia cerebrale, la struttura del cervello filogeneticamente più “giovane”, dove sono elaborati dei processi superiori come il ragionamento. Le informazioni giungono anche alla corteccia cerebrale, ma la via che raggiunge l'amigdala, c.d. via inferiore, è più rapida.

Questa priorità data alla via inferiore permette all'amigdala di rispondere al pericolo prima che l'individuo abbia capito cosa stia succedendo. Nel tempo in cui la corteccia cerebrale analizza lo stimolo generato dallo stress, l'amigdala è già entrata in azione inviando dei messaggi chimici che innescano una cascata di reazioni sia nel cervello sia nell'organismo in generale.

Per coloro che ci hanno preceduto nell'albero filogenetico, la rapidità dell'azione, libera dal pensiero razionale, era una questione di vita o di morte.

In risposta allo stimolo stress, l'amigdala segnala all'ipotalamo di inviare un messaggio all'ipofisi, che a sua volta stimola le surrenali che secernono allora due potenti ormoni, l'adrenalina e la noradrenalina. Questi potenti ormoni, insieme ai glucocorticoidi, stimolano i differenti sistemi dell'organismo, producendo così la classica reazione dell'attacco o della fuga. La tensione arteriosa sale, il ritmo cardiaco accelera, il sangue affluisce nei muscoli degli arti, ora pronti alla fuga o all'attacco. La digestione è momentaneamente interrotta, i recettori al dolore sono repressi.

In questo primo stadio tutti i sensi, dunque, sono in “allarme rosso” e la liberazione dell'adrenalina e del cortisolo rendono l'organismo pronto ad agire.

Queste reazioni fisiche spontanee sono molto utili in alcune situazioni, perché permettono di reagire più velocemente e di allontanarsi in fretta dal pericolo. Tuttavia, se per avere le stesse reazioni automatiche basta pensare alla riunione di lavoro dell'indomani, allora la situazione diventa critica. Se nel primo caso, infatti, viene fatto buon uso della tensione e di tutte le energie fisiche supplementari, nel secondo caso questo eccesso di energia non ha modo di sfogarsi, gli ormoni dello stress entrano in circolo nell'organismo, mantenendo un eccessivo stato di agitazione.

Per qualcuno ciò significa un aumento della secrezione dei succhi gastrici che in definitiva può causare ulcere. In altri soggetti, la prolungata presenza di tensione e un'eccessiva sollecitazione della personale capacità di adattamento, può sfinire l'organismo e aumentare il rischio di danni funzionali a organi come cuore e reni.

Il sistema di risposta all'emergenza continua a riversare nell'organismo potenti ormoni fino a quando il cervello percepisce che il pericolo è passato.

Quando il pericolo è passato, il sistema si disattiva e i livelli ormonali tornano alla normalità.

Infatti, se il sistema è ben regolato, si attiva e si disattiva a seconda dei bisogni dell'organismo. Al contrario se il funzionamento è disturbato può provocare dei problemi sia nel cervello sia in altre parti dell'organismo, come, ad esempio, al cuore o al sistema immunitario.

La normalizzazione dei livelli ormonali dipende dall'ippocampo, una struttura di cinque o sei centimetri, nascosta all'interno del cervello che interviene nella memoria, nell'apprendimento e negli aspetti cognitivi delle emozioni.

Questa struttura rivela la quantità di ormone dello stress presente nel sangue e ordina al talamo di arginare la cascata di ormoni. Contemporaneamente l'amigdala può percepire che il pericolo è ancora presente e avvisare l'ipotalamo di mantenere il flusso di ormoni. Se questa cascata persiste la funzione dell'ippocampo rischia di essere lesa, in quanto essendo sottoposto ad una pressione continua, non riesce a svolgere la sua normale funzione e si installa un circolo vizioso.¹⁰⁶

In questo stadio, c.d. di resistenza, tutte le accresciute risposte fisiche e mentali prima attivate continuano a creare un aumento di attività per poter far fronte alla difficoltà, si entra quindi progressivamente in una fase di adattamento finché non termina l'azione dell'agente stressogeno.

In questa fase il corpo si adatta a vivere nello stress come se fosse diventata una condizione normale, ma in realtà si tratta di una condizione molto pericolosa perché progressivamente avviene un impoverimento di tutte le riserve fisiologiche dell'organismo.

¹⁰⁶ Cfr. The European Dana Alliance for the Brain, *La neurobiologia dello stress*, pubblicato sull'Annual Progress Report on Brain Research.

Il risultato di questo stadio è uno stato di eccitazione persistente che rende incontrollabile il sistema di difesa naturale dell'organismo e quindi provoca una sollecitazione sul sistema che alla lunga può comportare conseguenze nefaste.

Vi è un limite alla forza e alla resistenza che una persona può mettere in campo prima di entrare nell'ultima fase, che è l'esaurimento, stadio in cui si arriva quando si supera una certa soglia di stanchezza, quando si raggiunge uno stato in cui nulla sembra giovare e i tentativi di rilassarsi fanno sentire solo più stanchi.

Si può arrivare al terzo stadio ignorando i segnali dei primi due.

Nello stadio di allerta corpo e mente si preparano ad agire, ma, dato che si tratta di una preparazione inconscia e quindi automatica, è facile che venga ignorata.

Ci sono persone che si ammalano senza rendersene conto, persone che non avvertono lo stress nemmeno quando questo ha cominciato a pesare su di loro fisicamente ed emotivamente. Si può notare soprattutto nelle persone che si sforzano sempre troppo duramente o che sono molto sensibili ai bisogni o alle esigenze degli altri e che interagiscono in modo esagerato con il loro ambiente, abusando delle proprie risorse, fino a sfinirsi.

C'è, infatti, differenza tra uno sforzo naturale e uno sforzo eccessivo, e, sicuramente, nessuno sforzo irragionevole può produrre un progresso costante e duraturo.

Per non cadere nella trappola dello stress è necessario essere in grado di valutare il proprio stato fisico e emotivo in modo obiettivo.¹⁰⁷

I risultati sempre più numerosi che dimostrano le conseguenze provocate da uno stress moderato, come quello vissuto quotidianamente da molti individui, pongono degli interrogativi sulla salute e sul comportamento dell'uomo moderno.

“I vecchi concetti dell'attacco o della fuga (gazzelle rincorse da leoni ecc.) sono forse un po' caricaturali, ciò che realmente accade è molto più nascosto e sottile, perché sono i consueti avvenimenti del nostro quotidiano che alla lunga possono generare una condizione che avrà delle conseguenze nefaste per alcuni sistemi dell'organismo”¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Cfr. De Santis D., *Corso di formazione sul rischio stress lavoro-correlato*, EPC editore, 2012.

¹⁰⁸ Cfr. McEwen B., *The end of stress as we know it*, ed. Dana Press, 2002.

3.2 Lo stress lavoro-correlato:

3.2.1 Terminologia, ambito, destinatari

L'Accordo quadro europeo non considera, lo stress, una malattia. Si tratta piuttosto di una modalità fisiologica di adattamento al contesto in cui siamo immersi, c.d. *eustress* o stress positivo.

Lo stress è la risposta complessa prodotta da un soggetto, nella sua interazione con l'ambiente fisico e/o sociale.

Questa risposta, come sopra esposto, procede per fasi: di allarme, di resistenza e di esaurimento.

Nell'ultima fase, la quale interviene solo quando la fase di attivazione dell'organismo supera certi limiti, può, invece, prodursi il *distress*. È così che si passa da una situazione fisiologica (*eustress*) ad una patologica (*distress*).¹⁰⁹

Per definire lo stress legato al lavoro è opportuno riferirsi alla definizione accolta dalla Commissione consultiva.

Le indicazioni dettate dal Ministero, contrariamente allo spirito del testo europeo, che puntualizza le peculiarità sia dello stress in generale sia dello stress lavoro-correlato, si limitano a riprendere la definizione europea di stress e a riferirla allo stress lavorativo.

Dunque, è così descritto: “condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”, precisando, tuttavia, che tale squilibrio in ambito lavorativo è causato da “fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro”.¹¹⁰

Sul piano definitorio il documento non va oltre, rendendo così opportuno per inquadrare meglio questa tipologia di rischio, riferirsi all'Accordo interconfederale del 2008, di recepimento dell'Accordo europeo.

Si evince che lo stress può interessare ogni ambiente lavorativo e ogni lavoratore a qualsiasi livello, di qualsiasi settore, di aziende di ogni dimensione.

¹⁰⁹ Cfr. Dominici R., *La valutazione e prevenzione dello stress-lavoro correlato*, editore FrancoAngeli, 2011, p. 67-68.

¹¹⁰ Cfr. Alacevich F., *Il circolo virtuoso della qualità*, in *Ig. Sic. lav.*, 2010, n.5, p. 272 e ss. che analizza gli effetti dello stress sulle persone (costi individuali), sulle prestazioni aziendali e sulla collettività (costi sociali).

Si sottolinea che non è una malattia ma una “condizione di prolungata tensione che può ridurre l’efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute”¹¹¹. Lo stress influisce sulla salute e sicurezza delle singole persone, sulla salute delle imprese, sulla salute delle economie nazionali. I suoi effetti quindi si propagano dal singolo al suo contesto, ripercuotendosi dal micro al macro, ma anche viceversa in una spirale negativa e distruttiva che rende indispensabile la sua prevenzione con azioni che inneschino invece dei processi virtuosi e costruttivi.

3.2.2 I sintomi a livello aziendale

Il testo individua, in modo non tassativo, alcuni indici sintomatici dell’esistenza di problemi di stress nell’ambito del contesto aziendale:

- alto tasso di assenteismo;
- elevata rotazione del personale;
- problemi disciplinari;
- riduzione della produttività;
- errori e infortuni;
- aumento dei costi d’indennizzo o delle spese mediche.

Li distingue poi in quattro classi principali di fattori: l’inadeguatezza nella gestione dell’organizzazione e dei processi di lavoro; le condizioni lavorative e ambientali; la scarsa comunicazione; i fattori soggettivi (art. 4, comma 1 e 2).¹¹²

La soggettività del fenomeno stress quale “potenziale agente patogeno letto e vissuto dalle soggettività degli individui”¹¹³, si riflette anche sui suoi indici rivelatori che, quindi, non producono sempre e automaticamente stress negativo,

¹¹¹ Art. 1, comma 2, e art. 3, comma 3, Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004.

¹¹² Cfr. Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004, art. 4, comma 1 e 2. Nel primo gruppo rientrano: la disciplina dell’orario di lavoro; il grado di autonomia; la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti; i carichi di lavoro ecc. Nel secondo gruppo, invece, sono ricompresi: l’esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose ecc. Nella scarsa comunicazione il documento fa rientrare: l’incertezza circa le prestazioni richieste, le prospettive di impiego o i possibili cambiamenti ecc. In ultimo, i fattori soggettivi comprendono: le tensioni emotive e sociali; la sensazione di non poter far fronte alla situazione; la percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti ecc.

¹¹³ Majer V., *Valutare e gestire le fonti di rischio psicosociale e di stress lavoro-correlato*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2010, n.5, p. 283.

ma soltanto se il soggetto esposto percepisca e valuti la situazione come una minaccia per la propria salute.¹¹⁴

Ulteriori indicazioni sono fornite dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro che, definendo lo stress lavorativo come "sintomo di un problema organizzativo, non di una debolezza individuale"¹¹⁵ e, quindi, quale "stato psicologico che è parte e rispecchia un processo più ampio di interazione tra la persona e l'ambiente di lavoro", evidenzia la correlazione tra stress e organizzazione lavorativa, nel senso che un malfunzionamento del processo produttivo o di qualche componente dovuto a squilibri eccessivi dell'organizzazione, oltre a provocare problemi di salute, può produrre l'aumento dell'assenteismo e il rischio di riduzione della produttività e della competitività aziendale.¹¹⁶

I danni alla salute causati dal lavoro costano al paese ben 41,8 miliardi di euro. Il danno economico degli infortuni e delle malattie professionali costa quindi all'Italia una cifra superiore al 3 per cento del Pil. Questo è quanto risulta da un'analisi svolta dalla Consulenza statistico attuariale dell'Inail¹¹⁷, sulla base degli eventi lesivi del 2003, per i quali sono stati indennizzati dall'Istituto circa 650.000 casi di infortunio e 4.000 di malattia professionale.

3.2.3 I sintomi a livello individuale

I sintomi dello stress da lavoro-correlato si manifestano anche a livello individuale. Un organismo è sicuramente più esposto a qualsiasi tipo di malattia a causa delle alterazioni dell'equilibrio organico dovute al *distress*.

Nella tradizione medica è risaputo infatti che il pericolo inizia quando l'individuo è stressato poiché lo squilibrio provocato dal *distress* indebolisce le difese della

¹¹⁴ Cfr. Frasca P., *Stress. Obbligo di valutazione: problema od opportunità per aziende e lavoratori?*, in Ambiente e sicurezza, 2009, 8, p. 20. Sulla lettura soggettiva e oggettiva dello stress cfr. V. Majer op. cit., p. 283.

¹¹⁵ Cfr. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Consigli pratici destinati ai lavoratori su come affrontare lo stress legato all'attività lavorativa e le sue cause*, in Facts, 2002, n. 31.

¹¹⁶ Pasquarella V., *La valutazione del rischio stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali*, sulla rivista *Il lavoro nella giurisprudenza*, n.1, 2012, p.33.

¹¹⁷ Pubblicata nel mensile "Dati Inail", n.7,2011.

persona aumentando, di conseguenza, la facilità che un organo o una funzione più vulnerabili si ammalino.

Si possono individuare quattro tipi di reazioni a livello individuale che sono strettamente correlate tra loro perché, sebbene si consideri mente e corpo come due entità separate, di fatto si tratta di due aspetti di un'unica realtà, dal momento che l'essere umano è un sistema complesso di cui ne possiede tutte le peculiarità.

1) Reazioni emotive: tensione, ansia situazionale e anticipatoria, depressione, senso di disperazione, irritabilità, impotenza, facilità al pianto, insicurezza, caduta motivazionale, disinteresse. Le variazioni dei livelli ormonali e delle catecolamine (quali l'adrenalina e la noradrenalina), ma soprattutto il protrarsi di queste variazioni per un tempo prolungato e il mancato ripristino delle condizioni ottimali per l'individuo, portano all'innescare di queste reazioni emotive. "Uno stato emotivo di questo tipo può aumentare la propensione del lavoratore a considerare le proprie condizioni di lavoro come nocive e le proprie reazioni al riguardo come indicative di un condizione patologica"¹¹⁸.

2) Reazioni cognitive: scarsa concentrazione, difficoltà di memorizzazione, di apprendere cose nuove, facilità a dimenticare, senso di confusione, incertezza decisionale. In condizioni di stress l'organismo può presentare questi sintomi. Anche in questo caso, superata una certa soglia, le suddette reazioni possono dar luogo, attraverso l'interpretazione cognitiva del contesto lavorativo e delle proprie reazioni ad esso, a uno stato disfunzionale.

3) Reazioni comportamentali: abuso di alcolici, tabagismo, abuso di sostanze tranquillanti, stimolanti, stupefacenti, isolamento sociale, reazioni aggressive auto o eterodirette, maggiore incidentalità lavorativa o stradale, turbe del comportamento alimentare (bulimia, anoressia), disfunzioni sessuali. Infatti l'esposizione a fattori di stress connessi al lavoro o di altro tipo può stimolare comportamenti che mettono a repentaglio la salute. Per rilassarsi, ad esempio, alcune persone ricorrono agli alcolici, altre cercano conforto nel fumo e nel cibo, nelle droghe o corrono pericoli superflui sul lavoro o nel traffico. Un'altra valvola

¹¹⁸ Levi L., *Stress management and prevention on a European community level – options and obstacles*, in Kenny D. (ed) *Stress and health – research and clinical applications*, Ryde, Australia, Fine Arts press, 1999.

di sfogo può essere rappresentata dall'aggressività, dalla violenza o da altri tipi di comportamento antisociale.

4) Reazioni fisiologiche: disturbi del sonno, alterazione del ritmo cardiaco, dispnea, cefalea, aumento della glicemia, tensione muscolare, aumento di produzione dei succhi gastrici, sudorazione, bocca asciutta, parestesia, tic nervosi, tremori.

Le tipologie di manifestazioni patologiche riferibili allo stress possono essere: disturbi cardiovascolari (ipertensione arteriosa, cardiopatia ischemica); disturbi gastrointestinali (alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite); disturbi dell'apparato genitale (alterazioni del ritmo mestruale, amenorree); disturbi della sfera sessuale (impotenza, calo del desiderio); disturbi dell'apparato muscoloscheletrico (mialgie, dolori muscolo tensivi); disturbi dermatologici (arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi); disturbi del sonno (insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio) e disturbi neuro-psichiatrici (cefalee, ansia, depressione, attacchi di panico, irritabilità, apatia, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione).

Dal momento che è una risposta generale di adattamento agli stimoli esterni, lo stress riguarda i più vari aspetti della vita, (familiari, sociali, scolastici, sportivi, economici, ecc.) e riguarda certamente anche gli aspetti lavorativi. Si prenda, ad esempio, il caso di un praticante che si sente ingiustamente criticato dal proprio dominus: le sue reazioni tipiche possono essere aumento della pressione arteriosa, accelerazione della coagulazione sanguigna, tachicardia o aritmia, tensione muscolare (con conseguenti algie a carico del collo, del capo e delle spalle) o produzione eccessiva di succhi gastrici. In pratica vengono interessati tutti gli organi e apparati. Se tali manifestazioni diventano croniche finiscono inevitabilmente ad arrecare danno alla salute.¹¹⁹

3.2.4 I fattori di rischio

Negli ultimi cinquanta anni gli aspetti psicologici del lavoro sono stati sempre più oggetto di ricerca e si è passati dal concentrare l'attenzione sugli ostacoli,

¹¹⁹ Convegno di studio Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma, *La sicurezza del lavoro e lo stress da lavoro correlato nello studio professionale: novità e adempimenti dal 1° gennaio 2011*, organizzato dalla Commissione Diritto del Lavoro, 28 gennaio 2011.

all'adattamento dell'uomo al lavoro, fino a una prospettiva in cui è centrale l'analisi delle caratteristiche degli ambienti di lavoro potenzialmente dannosi per l'uomo.

Ai fini del decreto legislativo 81/08 e successive integrazioni (D.lgs. 106/09) e dell'Accordo europeo sullo stress, il riferimento per la valutazione dello stress lavorativo non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se, talvolta, acquisito tramite la percezione delle singole persone. L'elaborazione dei dati, ancorché raccolti con strumenti soggettivi, deve essere fatta tenendo presente il gruppo di riferimento e non i singoli lavoratori. D'altronde "la valutazione soggettiva dell'individuo rappresenta l'unica misura valida di benessere disponibile"¹²⁰.

Si sono realizzati diversi tentativi per riesaminare la letteratura relativa ai rischi psicosociali del lavoro che vengono vissuti in modo stressante e/o che dispongono del potenziale per arrecare danno.¹²¹ Attualmente sono universalmente accettate le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro¹²², mutate dagli studi di Hacker¹²³ e di Hacker et al¹²⁴, secondo le quali i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- 1) quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale e
- 2) quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa.

Tali fattori di rischio, se non sono correttamente individuati e opportunamente gestiti, possono portare a una grave condizione di inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro, con conseguenze negative sul benessere e sulla salute dei lavoratori e di conseguenza sull'intera organizzazione.

¹²⁰ L. Levi, *Psychosocial, occupational, environmental and health concept, research results and application*, 1992.

¹²¹ Baker, 1985; Blohmke & Reimer, 1980; Cooper & Marshall, 1976; Cox, 1978, 1985b; Cox & Cox, 1993; Frankenhauser & Gardell, 1976; Karasek & Theorell, 1990; Kasl, 1992; Levi, 1972, 1984; Levi et al., 1986; Loher et al., 1985; Marmot & Madge, 1987; National Institute, 1988; Sauter et al., 1992; Sharit & Salvendy, 1982; Szabo et al., 1983; Warr, 1987, 1992.

¹²² European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, office for Official Publications of The European Communities, 2000. Trad.it. a cura di E. Giuli, *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, ISPESL, Roma, 2002.

¹²³ Hacker W., *Objective work environment: analysis and evaluation of objective work characteristics*, 1991; paper presented to: *A Healthier Work Environment: Basic Concept & Methods of Measurement*, Hogberga, Lidings, Stockholm.

¹²⁴ Hacker W., Iwanova A. & Richter P., *Tätigkeits-bewertungssystem*, TBS-L, Hogrefe, Göttingen, 1983.

La ricerca europea inizia dall'analisi dei fattori di rischio derivanti dal contesto lavorativo:

1)CONTESTO LAVORATIVO	
a)Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.
b)Ruolo nell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone.
c)Evoluzione della carriera	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro.
d)Autonomia decisionale/controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro).
e)Rapporti interpersonali sul lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale.
f)Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera.

a) L'Agencia Europea per prima cosa analizza la funzione e la cultura organizzativa. Il fatto stesso di lavorare nell'ambito di un'organizzazione, come fanno molti lavoratori in ambito europeo, può essere avvertito come una minaccia a identità, autonomia e libertà individuali.¹²⁵ Gli studi condotti sulle percezioni e sulle descrizioni dei lavoratori dipendenti in merito alle loro organizzazioni indicano la presenza di tre diversi ambiti di cultura e funzione organizzativa:

¹²⁵ Hingley P., & Cooper, *Stress and the Nurse Manager*, Wiley & Son, Chichester, 1986.

l'organizzazione come ambiente di mansioni, di soluzione dei problemi e di sviluppo.¹²⁶ È emerso che nei casi in cui si ritiene che l'organizzazione sia carente in relazione a questi ambienti, allora è probabile che venga associata ad aumentati livelli di stress. Viceversa, qualora l'impressione dell'organizzazione rispetto a questi aspetti sia positiva, si riscontrano ridotti livelli di stress.¹²⁷

Kasl¹²⁸ ha elencato una serie di aspetti dell'organizzazione che ritiene possano essere fonte di stress come la struttura e le dimensioni organizzative (presenza di una struttura piatta con un numero di livelli limitato), procedure arbitrarie e farraginose, e questioni connesse al ruolo (vd lett b). Gran parte dell'effetto esercitato da organizzazione, funzione e cultura sui lavoratori viene trasmesso mediante il comportamento di dirigenti e superiori. Così è stato dimostrato che il comportamento della direzione e gli stili di supervisione esercitano un impatto sul benessere emotivo dei lavoratori.¹²⁹

b) Il ruolo nell'organizzazione è una possibile fonte di rischio stress lavoro-correlato in relazione a tre aspetti potenzialmente pericolosi: l'ambiguità di ruolo, il conflitto di ruolo e la responsabilità per altre persone.

L'ambiguità di ruolo si riscontra quando un lavoratore non dispone di informazioni sufficienti in relazione al ruolo e ai compiti che gli vengono affidati. "Il singolo semplicemente non sa come si pone nell'ambito dell'organizzazione e manifesta un atteggiamento insicuro nei confronti di ogni tipo di gratificazione indipendentemente dal proprio rendimento."¹³⁰ L'ambiguità di ruolo può essere creata da diversi avvenimenti, molti dei quali sono legati a situazioni nuove e cambiamenti.¹³¹ Alcune ricerche hanno confermato che i lavoratori sottoposti ad ambiguità di ruolo hanno più probabilità di provare una minore soddisfazione

¹²⁶ Cfr. Cox, & Howarth, *Organizational health, culture and helping*, 1990, *Work & Stress*, 4, p.107-110; cfr. Cox, & Leiter, *The health of healthcare organizations*, 1992, *Work & Stress*, 6, p. 219-227.

¹²⁷ Cox, & Kuk, *Healthiness of schools as organizations: teacher stress and health*, 1991, paper to: *International Congress, Stress, Anxiety & Emotional Disorders*, University of Minho, Braga, Portugal.

¹²⁸ Kasl, *Surveillance of psychological disorders in the workplace*, 1992, in: G.P. Keita & S. L. Sauter, *Work and Well-Being: An Agenda for the 1990s*, American Psychological Association, Washington DC.

¹²⁹ Cfr. Landy, *Work design and stress*, 1992 in: G. P. Keita & S. L. Sauter, *Work and Well-Being: An Agenda for the 1990s*, American Psychological Association, Washington DC; cfr. Corey, & Wolf, *An integrated approach to reducing stress injuries*, 1992, in: J.C. Quick, L.R. Murphy, & J.J. Hurrell *Stress and Well-being at Work*.

¹³⁰ Cfr. Warshaw, *Managing Stress*, 1979, Addison-Wesley, Reading, Mass.

¹³¹ Cfr. Ivancevich, J.M., & Matteson, *Stress and Work*, 1980, Scott Foresman, Glenview, Illinois.

nei confronti del loro lavoro, un livello di maggiore tensione, marcati sentimenti di inutilità ed un calo significativo dell'autostima.¹³² Il conflitto di ruolo avviene quando all'individuo viene richiesto di svolgere un ruolo in conflitto con i propri valori, oppure quando i vari ruoli svolti sono incompatibili tra loro. Kahn ed i suoi colleghi¹³³ hanno dimostrato che il conflitto di ruolo negli uomini, è inversamente proporzionale alla soddisfazione per il lavoro e direttamente proporzionale alla tensione derivante dal lavoro. In un ampio studio condotto su uomini israeliani, che prende in esame un'ampia gamma di professioni, Shirom et al.¹³⁴ hanno evidenziato una stretta relazione tra il conflitto di ruolo e l'incidenza di cardiopatie coronariche, ma solo per il personale impiegatizio. Altri autori¹³⁵ hanno dimostrato che gli impiegati sono più inclini al conflitto di ruolo di quanto non lo siano i manovali. Inoltre è stato sostenuto che coloro che svolgono ruoli c.d. di confine (collegamenti tra i livelli o i reparti organizzativi), come i caporeparto, sono particolarmente esposti allo stress.¹³⁶ I ruoli in questione hanno un elevato potenziale di conflitto, e secondo lo studio di Margolis e Kroes¹³⁷ i caporeparto hanno una probabilità sette volte maggiore di essere colpiti da ulcere rispetto agli operai. La responsabilità per altre persone risulta essere particolarmente dannosa per la salute. Gli studi in letteratura¹³⁸ (Wardell et al., 1964, French & Caplan, 1970, Leiter, 1991) hanno dimostrato che la responsabilità nei confronti di altre persone determina rischi di cardiopatie coronariche, comportamenti autolesivi come il fumo eccessivo, un aumento della pressione sanguigna diastolica e, nelle professioni di aiuto, è

¹³² Cfr. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley & Sons, New York, 1964.

¹³³ *Ibidem*

¹³⁴ Cfr. Shirom, Eden, Silberwasser, & Kellerman, J. J., *Job stresses and risk factors in CHD among occupational categories in kibbutzim*, *Social Science and Medicine*, 1973, 7, p. 875-892.

¹³⁵ Cfr. Cooper & Smith, *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & Sons, Chichester, 1986.

¹³⁶ Cfr. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley & Sons, New York, 1964.

¹³⁷ Cfr. Margolis & Kroes, *Work and the health of man*, 1974, in: J. O'-Toole, *Work and the Quality of Life*, MIT Press, Cambridge, Mass.

¹³⁸ Cfr. Wardell, Hyman & Bahnson, *Stress and coronary heart disease in three field studies*, *Journal of Chronic Diseases*, 1964, 17, 73-84; cfr. French & Caplan, *Psychosocial factors in coronary heart disease*, *Industrial Medicine*, 1970, 39, 383-397; cfr. Leiter, *The dream denied: professional burnout and the constraints of human service organizations*, *Canadian Psychology*, 1991, 32, 547-558.

associata ad esaurimento emotivo ed alla depersonalizzazione nelle relazioni con il paziente.

- c) Per quanto concerne l'evoluzione di carriera è possibile constatare che la mancanza di sviluppo della stessa rispetto alle proprie aspettative di status e di riconoscimento rappresenta un'alta fonte di rischio stressogena legata alla delusione per la frustrazione delle proprie ambizioni.

Sia le promozioni, collegate a un conseguente senso di inadeguatezza e alla paura di non essere all'altezza del compito, sia le retrocessioni, connesse invece a sensazioni di frustrazione, insoddisfazione e demotivazione, possono influire negativamente sulla performance lavorativa degli individui e minare pericolosamente il loro benessere fisico e mentale. Anche l'insicurezza dell'impiego e la paura di esubero di personale possono essere fonte di ansia in special modo se l'organizzazione, nello stesso tempo, si aspetta un elevato impegno dai propri lavoratori dipendenti. Inoltre il senso di iniquità può peggiorare l'esperienza di stress¹³⁹. Ad esempio un basso livello di retribuzione può costituire un rischio per la salute, così come possono essere fonte di stress anche le modalità o i modelli di pagamento, ad esempio lavoro a cottimo.

- d) L'autonomia decisionale e il controllo rappresentano due questioni importanti nella progettazione delle mansioni e nell'organizzazione del lavoro. Questi aspetti spesso si riflettono nella misura in cui i lavoratori dipendenti possono partecipare al processo decisionale che incide sul proprio lavoro.

L'esperienza di un controllo limitato sul lavoro o di una perdita di controllo è stata più volte associata ad un'esperienza di stress, ad ansia, depressione, apatia ed esaurimento, scarsa stima di sé e a un aumento dell'incidenza di sintomi cardiovascolari. Le ricerche condotte evidenziano come maggiori opportunità di partecipare al processo decisionale producano livelli di soddisfazione e sentimenti di autostima più elevati.¹⁴⁰ La mancata partecipazione risulta essere legata allo stress correlato al lavoro e a cattive condizioni di salute fisica.

¹³⁹ Porter, *Commitment patterns in industrial organizations*, 1990, paper to: *Society for Industrial and Organizational psychology*, Miami Beach, Florida (April).

¹⁴⁰ Cfr. French & Caplan, *Psychosocial factors in coronary heart disease*, Industrial Medicine, 1970, 39, 383-397; cfr. Buck, *Working Under Pressure*, Staples Press, London, 1972; cfr. Margolis & Kroes, *Work and the health of man*, 1974, in: J. O'Toole, *Work and the Quality of Life*, MIT Press,

e) Per quanto concerne le relazioni interpersonali sul lavoro, l'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro, fa riferimento alle dinamiche di relazione nei luoghi di lavoro, con i colleghi, con i superiori, con i subalterni. Si è sostenuto con convinzione che dei buoni rapporti tra lavoratori e componenti dei gruppi di lavoro sono fondamentali per la salute individuale e dell'organizzazione.¹⁴¹ Un'indagine realizzata dal Ministero del Lavoro giapponese nel 1987 ha evidenziato che il 52% delle donne intervistate aveva provato ansia o stress, a causa di rapporti interpersonali insoddisfacenti sul lavoro. Allo stesso modo si è riscontrato che i lavoratori con elevati livelli di stress e malattie a esso correlate avevano una probabilità 6,5 volte maggiore, rispetto alla popolazione attiva generale, di accusare la "mancanza di appoggio da parte delle persone responsabili sul lavoro".¹⁴²

Levi, intorno agli anni 70, presso il Laboratori for Clinical Stress Research di Stoccolma, nell'ambito degli studi sui fenomeni psicosomatici, ha elaborato il c.d. modello psicosociale, attraverso cui ha evidenziato come le interazioni sociali e i rapporti interpersonali, se non gestiti in maniera corretta, possono rappresentare una fonte di stress negli individui. Infatti, le persone che costituiscono il gruppo dei colleghi di lavoro, sono una delle reti sociali più importanti della vita adulta e dei rapporti insoddisfacenti con queste priva la persona di un importante fattore antistress. Nel momento in cui l'ambiente di lavoro costituisce per l'individuo un luogo insicuro ed ostile, l'esperienza lavorativa perde la sua funzione di integrazione sociale e incarna, invece, un fattore di rischio. Diversi studi hanno rilevato che lavorare in un ambiente in cui non si sono costruite relazioni sociali positive, può provocare nella persona un incremento della tensione emotiva e dell'ansia, diminuirne la motivazione e la soddisfazione lavorativa e aumentare il rischio di malattie cardiovascolari.¹⁴³

Cambridge, Mass; cfr. Spector, *Perceived control by employees: a meta analysis of studies concerning autonomy and participation in decision making*, Human Relations, 1986, 39,1005-1016.

¹⁴¹ Cooper, *Executive Families Under Stress*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1981.

¹⁴² Jones, Hodgson, Clegg & Elliot, *Self-reported work-related illness in 1995: results from a household survey*, Sudbury, HSE Books, 1998.

¹⁴³ Cfr. ad esempio: Beehr & Newman, *Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature review*, Personnel Psychology, 1978, 31, 665-699; cfr. Davidson & Cooper, *A model of occupational stress*, Journal of Occupational Medicine, 1981, 23, 564-570; cfr

f) Infine la ricerca dell'Agenzia Europea analizza il concetto di interfaccia casa-lavoro, riferendosi alle pressioni che possono provenire da problemi di natura familiare ma anche in linea generale dal contesto di vita al di fuori dal lavoro, che espongono l'individuo a conflitti che si ripercuotono sulla situazione lavorativa in termini di performance, efficienza lavorativa e adattamento al lavoro.

Secondo gli studi di Hingley e di Cooper ¹⁴⁴ i conflitti si riferiscono prevalentemente a questioni che riguardano richieste di tempo, di impegno o la mancanza di un adeguato supporto familiare.

Dopo l'analisi approfondita del contesto lavorativo, tra i fattori di rischio, vengono analizzati, dall'Agenzia Europea, quelli concernenti il contenuto del lavoro:

2)CONTENUTO DEL LAVORO	
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro.
Pianificazione dei compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata.
Carico di lavoro/Ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo.
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi.

a) Un ambiente di lavoro non confortevole può determinare un'esperienza di stress lavoro-correlato. Fattori quali la scarsa illuminazione, l'alta temperatura, il freddo eccessivo, la cattiva ventilazione, le correnti d'aria, il rumore, gli spazi insufficienti, le scarse condizioni igieniche, possono disturbare il lavoratore, riducendo la sua tolleranza ad altri stressors e la sua motivazione al lavoro,

Warr, *Job features and excessive stress*, in: Jenkins & Coney, *Prevention of Mental Ill Health at Work*, HMSO, London, 1992.

¹⁴⁴ Hingley & Cooper, *Stress and the Nurse Manager*, Wiley & Son, Chichester, 1986.

possono aumentare il rischio di incidenti, disturbi fisici e psicologici, incidendo quindi negativamente sul benessere e la soddisfazione dei lavoratori. Inoltre, agenti fisici o chimici presenti nell'ambiente e la sensazione di scarso controllo su di essi sono da considerare anch'essi elementi stressogeni, così come la carenza di strumentazioni e attrezzature adeguate allo svolgimento del proprio lavoro.¹⁴⁵

b) Nella progettazione dei compiti si possono riscontrare: carenza di varietà, ripetitività, monotonia, scarsa possibilità di apprendere e noia; tutti elementi che sono spesso associati a risposte d'ansia, a depressione ed in senso lato allo scarso benessere psicologico.¹⁴⁶ In presenza di tali tipi di compiti si può anche verificare un aumento dei disturbi muscolo-scheletrici e digestivi, nonché un cambiamento nelle condotte comportamentali autolesive, quali fumo e alcol.

c) Il carico di lavoro è stato storicamente tra i primi aspetti del lavoro a interessare e a ricevere attenzione.¹⁴⁷ È apparso subito evidente che sia il carico di lavoro eccessivo che quello ridotto possono essere potenziali fonti di stress.

Alcuni autori¹⁴⁸ hanno operato un'ulteriore distinzione tra carico di lavoro quantitativo, ossia la quantità di lavoro da realizzare (ad esempio avere troppe cose da fare) e qualitativo, ossia la difficoltà e la complessità del lavoro da realizzare. Entrambe le dimensioni sono state associate ad esperienze di stress.

La ripetitività, la monotonia industriale, i compiti parcellizzati e scanditi dalla macchina rappresentano situazioni lavorative facilmente omologabili a quelle di ridotto carico lavorativo. In compiti come questi, infatti, spesso si associa la mancanza di stimolazione con la scarsa possibilità di utilizzare le proprie abilità e la contemporanea riduzione della discrezionalità decisionale.

¹⁴⁵ Cfr. De Santis D., *Corso di formazione sul rischio stress lavoro-correlato*, EPC editore, 2012, p.52.

¹⁴⁶ Cfr. Kasl, *Surveillance of psychological disorders in the workplace*, 1992, in: G.P. Keita & S. L. Sauter, *Work and Well-Being: An Agenda for the 1990s*, American Psychological Association, Washington DC.

¹⁴⁷ Cfr. Frankenhauser, *Sympatheticadreno-medullary activity, behaviour and the psychosocial environment*, in: Venables & Christie, *Research in Psychophysiology*, Wiley & Sons, Chichester, 1975; cfr. Stewart, *Contrasts in Management*, McGraw-Hill, New York, 1976.

¹⁴⁸ Cfr. French & Caplan, *Psychosocial factors in coronary heart disease*, *Industrial Medicine*, 1970, 39, 383-397; cfr. anche French, Rogers & Cobb, *A model of person-environment fit*, in: Coehlo, Hamburg & Adams, *Coping and Adaptation*, Basic Books, New York, 1974.

Il carico di lavoro va considerato anche in relazione al ritmo di lavoro; ossia la rapidità e l'urgenza con cui il lavoro deve essere terminato e la natura e il controllo delle modalità di regolazione, ovvero autonoma, mediante sistemi o macchine. Alcuni autori hanno dimostrato che il lavoro regolato da sistemi e macchine, svolto a un ritmo elevato è dannoso per la salute fisica e psicologica.¹⁴⁹

d) Sono stati condotti diversi studi, in ambito comunitario, sulla problematica degli orari di lavoro, sia rispetto alla tipologia di lavoro a turni, sia rispetto al superamento dell'orario ordinario.

Alcune di queste ricerche hanno dimostrato che il lavoro prolungato desta particolari preoccupazioni per la salute fisica e psicologica sottoponendo il lavoratore a diversi rischi professionali in ordine alla sicurezza nei luoghi di lavoro. In particolare è stato dimostrato che dopo un periodo di sette mesi con turni di dodici ore lavorative giornaliere per tre-quattro volte la settimana, si registra un abbassamento dello stato di allerta, un aumento della sensazione di fatica e una diminuzione delle ore di sonno rispetto a turni di otto ore lavorative giornaliere distribuite durante la settimana.¹⁵⁰ E' stato inoltre evidenziato che l'accumulo di sonno interferisce negativamente con le prestazioni e il rendimento lavorativo, abbassando conseguentemente la produttività individuale.¹⁵¹ Inoltre si può riscontrare una diversa distribuzione dei rischi stress lavoro-correlato nell'ambito di differenti tipologie di lavoro effettuato.

È quello che si evince anche da un lavoro di Warr, in cui viene effettuato un confronto tra la differente distribuzione dei rischi in un lavoro manuale e in uno manageriale. Il lavoro manuale aumenta la probabilità di esposizione a rischi legati al carico di lavoro, al basso potere decisionale e di partecipazione e alla

¹⁴⁹ Cfr. Bradley, *Computers and the Psychological Work Environment*, Taylor and Francis, London, 1989; cfr anche Cox, *The nature and measurement of stress*, Ergonomics, 1985, 28, 1155-1163; cfr. Cox, *Repetitive work: occupational stress and health*, in: Cooper & Smith, *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & Sons, Chichester, 1985; cfr. Smith, *Machine-paced work and stress*, in: Cooper & Smith, *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & sons, Chichester, 1985.

¹⁵⁰ Cfr. Rosa, Colligan, & Lewis, *Extended workdays: effects of 8-hour and 12-hour rotating shifts schedules on performance, subjective alertness, sleep patterns and psychosocial variables*, Work & Stress, 1989, 3, 2-32.

¹⁵¹ Cfr. Stampi, *Polyphasic sleep strategies improve prolonged sustained performance: a field study on 99 sailors*, Work & Stress, 1989, 3, 41-55.

scarsa varietà dei compiti, e un uso ridotto di potenziali capacità nel caso di lavoro ritenuto poco qualificato. Il lavoro manageriale aumenta l'esposizione ai rischi legati al sovraccarico di lavoro, a problemi di ruolo e all'incertezza lavorativa.¹⁵²

L'argomento è oggetto di analisi di un recente articolo pubblicato sul Corriere della Sera¹⁵³ che affronta il tema dello stress subito da coloro che si trovano in posizione dirigenziale.

L'articolo è interessante in quanto pone a confronto i risultati di due recentissime ricerche effettuate sul tema.

Da una parte, vi è un Libro Bianco, a cura del Center for Creative for Creative Leadership, un'organizzazione non profit legata all'Unione Europea, che ha fatto il punto, intervistando almeno centocinquanta persone in posizioni di responsabilità, soprattutto maschi fra i quaranta e i cinquanta anni. Quasi tutti si lamentano dello stress da lavoro e la maggior parte di loro accusa la propria organizzazione di non dedicare abbastanza attenzione ai loro problemi. E il Libro Bianco conclude così: «I leader di oggi sono sempre più suscettibili ai danni da stress».

Dall'altra parte, però, si trova Gary Sherman, con altri colleghi di Boston e Stanford, che affronta sempre il problema dei rapporti fra posizioni di responsabilità e ansia, però lo fa attraverso i criteri della scienza.

I ricercatori hanno fondamentalmente analizzato due parametri: il cortisolo nella saliva, che è tanto più alto quanto più aumenta lo stress, e lo stato di ansia. Dalla ricerca è emerso che i livelli dell'ormone dello stress sono più bassi in chi comanda che nella gente normale e anche i parametri che rilevano i livelli di ansia (questionari che forniscono indicazioni piuttosto affidabili) vanno nella stessa direzione. Insomma secondo la scienza avere una posizione di grande o grandissima responsabilità, non solo, non induce ansia, ma la tiene sotto controllo. Gli autori del lavoro provano anche ad azzardare una spiegazione: "orientare il

¹⁵² Warr, *Job features and excessive stress*, in: Jenkins & Coney, *Prevention of Mental Ill Health at Work*, HMSO, London, 1992.

¹⁵³ Remuzzi G., *I capi dicono di essere più stressati (ma per la scienza non è vero)*, Corriere della Sera, Medicina, 21 gennaio 2013, p. 23.

lavoro degli altri e il fatto che la tua autorità sia riconosciuta, sono forti antidoti all'ansia".¹⁵⁴

3.2.5 Le strategie di coping

Il *coping*, che può essere tradotto con fronteggiamento, gestione attiva, risposta efficace, capacità di risolvere i problemi, indica l'insieme di strategie mentali e comportamentali messe in atto per fronteggiare una determinata situazione. Questo concetto è stato creato nell'ambito della psicologia, negli anni sessanta, dallo scienziato americano Lazarus, professore alla Berkeley University, che lo ha studiato come un processo strettamente collegato allo stress.

Secondo Lazarus¹⁵⁵, il *coping* presenta tre elementi principali.

In primo luogo si tratta di un processo: è ciò che la persona effettivamente pensa e fa in una esperienza stressante.

Secondo, dipende dal contesto: il *coping* viene influenzato da una determinata esperienza o valutazione che lo innesca e dalle risorse disponibili per gestire tale esperienza.

Infine, il *coping*, in qualità di processo, andrebbe definito indipendentemente dal risultato, vale a dire, a prescindere dal fatto che abbia esito positivo o meno.

Secondo Lazarus, di norma, la persona utilizza strategie di *coping* che si concentrano sia su compiti sia su emozioni. Le prime riguardano alcune forme di azioni indirizzate direttamente alla fonte di stress, mentre le seconde cercano di attenuare l'esperienza emotiva legata allo stress. Il successo o meno di queste strategie esercita un feedback nel processo di valutazione in modo da modificare la percezione della situazione da parte della persona. Decisiva è l'importanza della situazione per il singolo nel determinare l'intensità della sua risposta.¹⁵⁶

Le strategie di *coping*, ossia le modalità di fronteggiamento dello stress adottate dagli individui e dalle aziende, potrebbero costituire un ottimo punto di partenza

¹⁵⁴ Remuzzi G., *I capi dicono di essere più stressati (ma per la scienza non è vero)*, Corriere della Sera, Medicina, 21 gennaio 2013, p. 23.

¹⁵⁵ Lazarus, *Psychological Stress and the Coping Process*, McGraw-Hill, New York, 1966.

¹⁵⁶ Cfr. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, office for Official Publications of The European Communities, 2000. Trad.it. a cura di E. Giuli, *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, ISPESL, Roma, 2002, p. 50.

per l'elaborazione di strumenti che permettano di ridurre e di gestire lo stress lavoro-correlato efficacemente.

Il *coping* ha implicazioni significative sia a livello teorico, in quanto offre l'opportunità di indagare fondamentali aspetti cognitivi, comportamentali e della regolazione delle emozioni, sia a livello pratico, in quanto consente l'individuazione delle abilità e delle competenze da implementare con programmi di intervento mirati e appositamente predisposti.

Innanzitutto è importante identificare le variabili che intervengono a moderare la risposta agli agenti stressanti: fattori individuali (età, genere sessuale, condizioni socio-economiche, ecc.); fattori sociali (sostegno sociale, coesione, valori condivisi); fattori situazionali (non pianificazione dei turni, mancanza di pause adeguate tra i turni e all'interno dei turni, mancanza di adeguati riconoscimenti economici, ecc.).

Altrettanto importante è inquadrare gli ambiti che sono coinvolti: quello comportamentale (fa riferimento all'insieme dei processi mediante i quali gli individui gestiscono le azioni messe in atto per far fronte agli eventi problematici); l'ambito cognitivo (riguarda le informazioni che le persone raccolgono per fronteggiare le situazioni difficili) e l'ambito affettivo (concerne l'insieme delle reazioni emotive e dei sentimenti associati alla gestione degli eventi che si presentano).

Lo stress non risiede né nella persona né nella situazione bensì nella transazione tra le due. È infatti legato al contesto piuttosto che a caratteristiche stabili della personalità, è un tentativo di far fronte al problema, un processo dinamico che cambia nel tempo al variare delle situazioni, un'attività cognitiva, che consiste in una valutazione che dà inizio ad una serie di attività e reazioni per gestire la situazione stressante.

Vi sono strategie di *coping* c.d. *emotion-focused* che sono incentrate sull'emozione, e modulando il coinvolgimento personale, regolano le reazioni emotive negative che conseguono alla situazione stressante; l'obiettivo è di avere il controllo delle proprie emozioni in una condizione di disagio, di mantenere prospettive di speranza, non rassegnandosi o abbandonandosi alle emozioni. Un'altra strategia è quella c.d. *problem focused*, centrata sul problema, che consiste nell'affrontare il

problema in maniera diretta, ricercando soluzioni per fronteggiare la crisi; il problema viene analizzato razionalmente, scomposto in singoli compiti e, a tal proposito, vengono elaborati e seguiti determinati piani d'azione.

Infine, vi sono strategie di *coping* c.d. *avoidance coping*, che si basano sul tentativo dell'individuo di evitare, ignorare la minaccia dell'evento stressante o attraverso la ricerca del supporto sociale o impegnandosi in attività che lo distolgano dal problema.

Vi sono insomma diverse strategie per gestire efficacemente lo stress sul luogo di lavoro. Ad esempio: adottare una comunicazione assertiva che permetta al lavoratore di gestire in modo chiaro le richieste altrui; quando è possibile dire di no e delegare ad altri; stabilire obiettivi realistici e affrontare i problemi con senso di auto-efficacia; separare nettamente l'ambito lavorativo dallo spazio privato; concedersi delle pause all'interno di una situazione stressante ecc.

Le attenzioni dedicate al problema sono state moltissime e sempre più si cerca di dare consigli e soluzioni per arginare il fenomeno.

Ad esempio un articolo del Corriere della Sera del 17 ottobre 2010 riporta due ricerche pubblicate su *Journal of Applied Psychology*, secondo cui è essenziale prendere le distanze dall'adrenalina del lavoro frenetico. Questi studi dimostrano come chi non fa riposare la mente dopo il lavoro, renda meno in ufficio.

Così sempre sul Corriere della Sera è stato pubblicato un altro articolo che encomia l'iniziativa di una grossa azienda, la Nestlè, che per combattere lo stress ha proposto la presenza di un "personal trainer" in ufficio, e menù bilanciati e piatti benessere per la mensa dei lavoratori.

Sul quotidiano Il secolo XIX, un altro articolo sottolinea la necessità delle pause sul lavoro, queste infatti aiutano a stemperare la tensione, migliorano la produttività, e stimolano il processo di memorizzazione.¹⁵⁷

Infine, su una rivista scientifica italiana vengono elencate numerose strategie per ridurre il disagio derivante dallo stress lavorativo.

Ad esempio nel rapporto con i superiori, se non è chiaro il lavoro da svolgere si consiglia di chiedere spiegazioni sulle mansioni in modo di evitare di affannarsi

¹⁵⁷ Pagani E., *Caffè, la rivincita della pausa sul lavoro*, il secolo XIX, 5 febbraio 2010.

rischiando poi di dover rifare il lavoro; nelle relazioni con i colleghi, valorizzare i rapporti positivi con i colleghi evitando però di parlare solo di lavoro, e cercare il dialogo anche con i colleghi con cui non si è in sintonia; e per quanto riguarda il proprio spazio e la propria scrivania si consiglia di personalizzare il proprio spazio e di assumere una posizione corretta e soprattutto da fare regolarmente delle pause e di uscire ad orari umani dall'ufficio.¹⁵⁸

Lo stress facilmente fuoriesce dalle capacità di controllo dell'individuo, ma questi è sempre in grado di controllare la propria risposta.

Gestire lo stress significa una presa in carico: presa in carico dei pensieri, delle emozioni, dei programmi, dell'ambiente, e del proprio modo di risolvere i problemi.

La gestione dello stress mira a modificare la situazione stressante quando è possibile, oppure a cambiare la propria reazione quando ciò non è possibile. Infatti eliminare totalmente lo stress nella vita è impossibile e innaturale ma si può controllare in che misura condiziona la propria vita.¹⁵⁹

3.2.6 I principali modelli teorici

Alla luce delle pubblicazioni esistenti in materia di stress, si può affermare che esistono essenzialmente tre approcci diversi, ma sovrapposti, per la definizione e lo studio dello stress.

Innanzitutto vi è un approccio c.d. tecnico che concepisce lo stress sul lavoro come una caratteristica avversa oppure dannosa dell'ambiente di lavoro, e, negli studi collegati, lo considera quale causa ambientale di uno stato di malattia.

Il secondo tipo di approccio, quello fisiologico, invece definisce lo stress un effetto fisiologico comune di un'ampia gamma di stimoli avversi o dannosi. La spinta iniziale per la formulazione di questa teoria deriva da Seyle¹⁶⁰ che appunto considera lo stress come una sindrome di risposta fisiologica non specifica e generalizzata.

¹⁵⁸ Maccotta F., *Ansia da ufficio, ora il tuo capo controlla se sei stressato*, mensile OK la salute prima di tutto, febbraio 2011, p. 100 e ss.

¹⁵⁹ Cfr. De Santis D., *Corso di formazione sul rischio stress lavoro-correlato*, EPC editore, 2012, p.54 e ss.

¹⁶⁰ Selye, *Stress of Life*, McGrawHill, New York, 1956.

Infine il terzo approccio, definito psicologico, concepisce lo stress sul lavoro in termini di interazione dinamica tra persona e ambiente di lavoro in cui la stessa opera, valutandone i processi cognitivi e le reazioni emotive. I primi due approcci, quello tecnico e quello fisiologico, fanno parte delle prime teorie sullo stress in quanto attualmente sono fortemente criticati. Le critiche vertono sul fatto che, da una parte, i modelli non forniscono un'adeguata spiegazione dei dati esistenti e, dall'altra, sul fatto che si tratti di approcci concettualmente datati poiché sono collocati all'interno di un modello stimolo-reazione relativamente semplice e non tengono conto quasi per nulla delle differenze individuali di natura psicologica e dei processi percettivi e cognitivi che li possono avvalorare.

La teoria contemporanea sullo stress è dunque dominata dal modello psicologico e, in particolare, da alcune varianti di questa impostazione, tra cui è possibile individuarne specificamente due diversi tipi: interazionale e transazionale.

Le teorie interazionali in materia di stress si concentrano sulle caratteristiche strutturali delle interazioni di un individuo con il proprio ambiente di lavoro. Tra le varie teorie che sono state proposte, due emergono come le più autorevoli.

Si tratta della teoria di Person-Environment Fit di French et al.¹⁶¹ e della teoria Demand-Control di Karasek¹⁶², nessuna delle due è comunque esente da critiche.

French e i suoi colleghi hanno elaborato una teoria dello stress correlato al lavoro che si basa sul concetto esplicito dell'Adattamento Persona-Ambiente. Si individuano due aspetti fondamentali dell'adattamento che sono, il livello in cui gli atteggiamenti e le capacità di un lavoratore dipendente soddisfano le richieste del lavoro, e la misura in cui l'ambiente di lavoro soddisfa le esigenze dei lavoratori, e in particolare, la misura in cui si incoraggia e si permette all'individuo di utilizzare le proprie conoscenze e capacità nell'organizzazione del lavoro. La mancanza di adattamento a uno o entrambi gli aspetti può dar luogo a situazioni di stress ed è altresì possibile che si verifichino delle ripercussioni sulla salute.

Il modello di Karasek ipotizza tra i fattori determinanti lo stress, la carenza di controllo decisionale da parte del lavoratore. Quindi la relazione tra elevata

¹⁶¹ French, Caplan & van Harrison, *The Mechanisms of Job Stress and Strain*, Wiley & Sons, New York, 1982.

¹⁶² Karasek, *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24, 285-308.

domanda lavorativa, *job demand*, e basso controllo decisionale, *job control*, crea una condizione di *job strain*, stress lavorativo, tale da spiegare la comparsa di uno stato di stress cronico correlabile all'insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici, o di altri effetti dello stress.

Johnson ha poi completato il modello di Karasek individuando un altro elemento in grado di svolgere un ruolo fondamentale nella gestione dello stress correlato al lavoro, ossia il sostegno sociale, *support*, che può essere sia l'apprezzamento dei colleghi che il senso di appartenenza conseguente. Quindi, secondo il modello *demand-control-support* si può prevenire lo stress: ottimizzando l'impegno richiesto, aumentando il controllo del lavoratore sulle proprie condizioni di lavoro e aumentando il sostegno sociale.

Gran parte delle teorie transazionali sullo stress si concentrano sui processi cognitivi e sulle reazioni emotive alla base dell'interazione tra la persona ed il proprio ambiente, e si presentano quindi come un'evoluzione delle teorie interazionali.

Il modello di Lazarus e Folkman¹⁶³ individua lo stress come la rappresentazione interiore di transazioni particolari e problematiche tra la persona e l'ambiente lavorativo in cui opera. La persona utilizza strategie di *coping* volte ad agire sulla fonte dello stress e a modificare l'esperienza emotiva legata allo stress.

La portata stressogena di un evento è definita sia dalla valutazione cognitiva e dalla percezione emotiva dello stimolo, c.d. valutazione primaria, sia da quella secondaria che consiste nella valutazione che un individuo compie delle proprie risorse e capacità di far fronte allo stimolo stressante, strategie di *coping*. Quindi l'elemento essenziale per un buon adattamento allo stress è la flessibilità nell'uso di strategie di *coping*, ossia la capacità di non irrigidirsi su un'unica strategia, ma di riuscire a cambiarla qualora si dimostri inefficace e disadattiva.

Un ultimo modello si rivela importante ed è quello di Cooper¹⁶⁴. Questo modello si concentra sulla natura e tipologia dello stress correlato al lavoro e sui riscontri sia individuali sia organizzativi.

¹⁶³ Cfr. Lazarus & Folkman, *Stress, Appraisal and Coping*, Springer Publications, New York, 1984 .

¹⁶⁴ Cfr. Cooper & Marshall, *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*, Journal of Occupational Psychology, 1976, 49, 11-28.

Secondo il modello di Cooper le fonti di stress si presentano alla persona in termini di pressioni derivate dall'ambiente.

L'individuo però interagisce con esse sulla base di alcune caratteristiche personali, come, ad esempio, tratti di personalità, attitudini, valori, esperienze passate, abilità, cultura, ecc.

E' possibile concludere che tutti i modelli teorici e le ricerche effettuate in questo campo hanno dei punti in comune che costituiscono la base e l'orientamento che dovrebbe guidare l'azione della prevenzione dal rischio stress lavoro-correlato.

Infatti riscontriamo: la stessa impostazione del problema ossia presenza di uno stimolo dannoso, risposte soggettive e le relative conseguenze; la rilevanza fondamentale attribuita alla dimensione soggettiva; l'essenzialità della percezione di sbilanciamento tra abilità soggettive e richieste ambientali; l'importanza di esercitare qualche forma di controllo sull'azione e sull'ambiente; la necessità di un supporto sociale significativo e la significativa presenza di una componente quale il *coping*.

3.3 Il modello INAIL dello stress di "genere"

Il D.lgs. 81 del 2008 ha per la prima volta richiamato l'attenzione del mondo della sicurezza sul lavoro sulle differenze di genere¹⁶⁵. Il nostro ordinamento aveva da tempo trattato aspetti legati alla maternità e allo stato di gravidanza, confluiti poi nel D.lgs. 151/2001; e adesso il T.U. 81 del 2008 chiede di effettuare la valutazione del rischio in un'ottica di genere. Di conseguenza anche la valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve essere condotta in quest'ottica.

Per questa ragione l'INAIL ha prodotto nel 2009 un volume che si preoccupa appunto di elaborare delle linee guida per la valutazione dello stress lavorativo in un'ottica di genere.¹⁶⁶

In questo testo, Cinzia Frascheri sottolinea che "il termine genere (in inglese *gender*) è stato introdotto nel linguaggio al fine di superare il concetto di differenza tra uomo e donna, senza per questo volerla ridurre alla mera valutazione in base al

¹⁶⁵ Cfr. anche Ninci A., *Le differenze di genere e l'impatto su salute e sicurezza in ambito lavorativo*, in Dir. rel. ind., 2009.

¹⁶⁶ Cfr. INAIL, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico". Verso l'elaborazione di linee guida*, Sintagmi, 2009.

parametro del sesso e quindi a una dimensione prettamente biologica e corporea, ma volendo intendere la complessità di caratteristiche correlate ai modelli relazionali, di ruolo, di aspettative, di vincoli opportunità che appartengono a ciascuna delle due dimensioni. Il termine genere racchiude in sé la componente culturale e sociale della differenza tra uomo e donna, superando la diversità tra femmina e maschio”¹⁶⁷. La prospettiva della prevenzione in ottica di genere è quella di raggiungere l’uguaglianza non abolendo le differenze ma considerandole in maniera adeguata.

Questa è proprio la filosofia che attraversa l’intero volume e che può parimenti essere applicato anche ad altre discriminazioni quali l’età, la provenienza da altri paesi ecc.; quello che si definisce *intersectionality*, termine che identifica l’intrecciarsi delle diversità di genere, razza e classe.

Le finalità del nuovo testo unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori si muovono proprio in questa direzione:

“Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo. Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all’articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo l’uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.”¹⁶⁸ Il decreto si presenta dunque come uno spartiacque essenziale per promuovere politiche di prevenzione

¹⁶⁷ Cfr. Frasccheri C., *La “tipicità” come concetto chiave per la salute e la sicurezza sul lavoro*, in: Inail, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il “Testo Unico”. Verso l’elaborazione di linee guida*, Sintagma, 2009, p. 125.

¹⁶⁸ Art. 1 del D.lgs. 81/2008.

al femminile e al maschile e, data la sua recente adozione, rende questa materia sotto molti aspetti “una sorta di terreno pioneristico”¹⁶⁹.

Il Testo Unico arricchisce una serie di norme che hanno mostrato nella loro applicazione uno scarto tra la parità normativa descrittiva cogente e la parità sostanziale ed effettiva. È proprio questo il confine, in cui si annidano i rischi di lasciare inattuati i principi di pari opportunità e di dare spazio alla nascita e crescita di atteggiamenti discriminatori.

Prima di questo decreto la sicurezza sul lavoro declinato sulle specifiche esigenze della donna, non essendo un ambito presidiato da rigide normative, ci si è trovati troppo spesso in balia della buona volontà dei singoli soggetti interessati e questo vuoto ha portato a un approccio dal carattere disomogeneo e parziale. Infatti, è spesso accaduto che, anche dove veniva manifestata una sensibilità al problema, spesso il risultato era una tutela comunque limitata, come quella per la donna in maternità, senza però riuscire a tradursi in una più ampia tutela della donna lavoratrice tout court.

“Tuttavia la prevenzione al femminile è molto di più. È tutela della maternità, certo. È anche l’avvio all’interno delle aziende, pubbliche o private, di specifici programmi di conciliazione che permettano alle persone di coniugare le diverse sfere della propria vita. Ma è, prima di tutto, il sostegno nei confronti di una cultura della sicurezza in un’ottica di genere che sia capace di contrastare ogni forma di discriminazione sul lavoro, promuovendo – come l’INAIL cerca di fare al proprio interno - ambienti attenti alla persona, inclusivi delle differenze e, anzi, proiettati alla valorizzazione delle stesse. Obiettivi, questi, che devono, di necessità, tradursi in politiche ad hoc, in strategie “su misura” e in provvedimenti rispettosi di tali diversità.”¹⁷⁰

Sicuramente è possibile utilizzare l’attuazione delle norme contenute nel D.lgs. 81 del 2008 e la loro lettura in un’ottica di genere come un modo per rimuovere gli aspetti discriminatori. Ma nonostante i diritti siano ora garantiti a livello normativo non ci si può arrestare a questo in quanto permane il rischio del c.d.

¹⁶⁹ Definizione data da Rita Chiavarelli, direttore generale f.f. dell’INAIL, nell’introduzione a, INAIL, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il “Testo Unico”. Verso l’elaborazione di linee guida*, Sintagmi, 2009, p. III.

¹⁷⁰ *Ibidem*.

dumping dei diritti. Perciò resta fondamentale “la sensibilità che spinge a non dare mai per scontato ciò che è o sembra garantito”¹⁷¹.

La necessità che discende dal Testo Unico di valutare lo stress lavorativo in un’ottica di genere trova conferma anche nelle dimostrazioni delle differenti reazioni degli uomini e delle donne di fronte allo stress ragion per cui necessitano anche di un diverso trattamento.

Di recente addirittura alcuni ricercatori australiani¹⁷² hanno proposto che tutto ciò possa dipendere, almeno in parte, da un gene, chiamato SRY, che si trova sul cromosoma maschile Y, ritenuto sinora responsabile solo del sesso del feto.

“Oltre infatti a regolare lo sviluppo dei testicoli e, quindi, la produzione degli ormoni mascolinizanti, la proteina codificata dal gene SRY nell'adulto si ritrova nel cervello, nel cuore e nei polmoni, ovvero proprio negli organi coinvolti particolarmente nella risposta allo stress. L'ipotesi è che la proteina aumenti la produzione di catecolamine sostanze, tra cui, in particolare, l'adrenalina, che aumentano l'afflusso di sangue agli organi, mettendo loro a disposizione, quindi, più energia da spendere subito: tutto questo creerebbe le premesse biologiche per una risposta allo stress più aggressiva da parte dell'uomo, mentre nella donna (in cui è comunque presente l'azione delle catecolamine) prevarrebbe l'azione degli estrogeni e si attiverebbe la produzione di oppioidi, portando a una reazione meno combattiva.”¹⁷³

Liliana Dell'Osso, coordinatore scientifico del Dipartimento di Neuroscienze dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana afferma appunto che uomini e donne sono sistemi diversi e dunque la differente situazione ormonale, ad esempio, può influenzare l'attivazione o meno di specifici geni e tutto questo, poi, si può esprimere anche in una diversa reazione allo stress.

Anche la nostra eredità ancestrale ne darebbe conferma. La natura ha selezionato uomini “cacciatori”, addestrati alla lotta e quindi ad affrontare direttamente gli eventi stressanti, e donne con lo scopo di accudire e crescere figli, per le quali

¹⁷¹ Ivi, Isabella Rauti, Capo Dipartimento Pari Opportunità, p. IX.

¹⁷² Joohyung Lee, Vincent R. Harley, *The male fight-flight response: A result of SRY regulation of catecholamines?*, BioEssays, June 2012, n.34, p.454-457.

¹⁷³ Cit. Meli E., *Uomini e donne diversi davanti allo stress anche per un gene*, Corriere della Sera, Salute, 7 ottobre 2012, p. 46.

dunque la capacità di reagire in modo aggressivo allo stress non era così essenziale. Ed è così che oggi la maggioranza dei maschi in caso di stress reagisce in maniera “proattiva”.¹⁷⁴

Inoltre una ricerca europea pubblicata sulla rivista *The Lancet* ha riconfermato la differenza fra i sessi di fronte allo stress lavorativo. La reazione allo stress lavoro-correlato può essere differente, la donna ha un’intelligenza emotiva e una capacità di riorganizzarsi rispetto a eventuali problemi in azienda molto diversa rispetto all'uomo, è più consapevole delle proprie emozioni, mentre l’uomo reagirebbe in maniera più aggressiva. Ma nonostante nella risposta allo stress la reazione più forte risulti essere quella maschile, ecco che l’uomo però sembra accusare di più i colpi dello stress da super lavoro. Le donne sentono maggiormente il peso delle interferenze dell'impiego con gli obblighi familiari e subiscono più l’influenza di attacchi personali piuttosto che sul contenuto del loro lavoro come invece accade agli uomini.

Le donne peraltro attraversano maggiormente momenti di fragilità, in cui inevitabilmente sono più attaccabili. Ad esempio il rientro dopo una maternità può avere effetti sull'efficienza lavorativa e attirare di conseguenza giudizi negativi che possono aggravarne lo stress.¹⁷⁵

Inoltre è stata condotta una ricerca sulle *manager* italiane e ne è emerso come dato allertante che una professionista su due fatica a conciliare gli impegni lavorativi con la famiglia.

Lo studio realizzato da Assidai e Sda Bocconi¹⁷⁶, testimonia come lo stress legato al lavoro colpisca le donne soprattutto dirigenti tra i trentacinque e i quarantacinque anni e il culmine dello stress lo raggiungono con la maternità.

Delle donne “in carriera” che hanno partecipato alla ricerca sullo stress da lavoro-correlato ben il 95,6% afferma di conoscerlo e viverlo sull’ambiente di lavoro.¹⁷⁷

¹⁷⁴ Cfr. Meli E., *Uomini e donne diversi davanti allo stress anche per un gene*, Corriere della Sera, Salute, 7 ottobre 2012, p. 46.

¹⁷⁵ Cfr. Meli E., *Sesso forte, fragile sul lavoro*, Corriere della Sera, Salute, 7 ottobre 2012, p. 47.

¹⁷⁶ Capoccia L., Bauer B., *Prima inchiesta sullo stress da lavoro nel mondo femminile*, Assidai e Sda Bocconi, 11 maggio 2011.

¹⁷⁷ Sacchi M.S., *Donne manager e famiglia, “siamo le più stressate”*, Corriere della Sera, 11 maggio 2011, p.24.

Si conferma inoltre la consapevolezza delle donne dell'impatto dello stress sulla salute personale (93%) e come ancora le organizzazioni, malgrado le indicazioni del recente decreto ministeriale, persistono nel sottovalutare il problema: solo il 23,1% delle intervistate dichiara che la sua azienda adotta misure sufficienti per tutelare lo stress dei dipendenti.

“A seconda delle caratteristiche individuali delle donne, emergono differenti sintomi di tipo fisiologico, psicologico e comportamentale che, è stato dimostrato, non rimangono confinati all'ambiente di lavoro ma si estendono alla vita privata e familiare: il 31,8% trascura le relazioni con le persone care e il 14,5% rifugge dai rapporti sociali al di fuori dell'orario di lavoro. Circa la metà (il 48%) delle donne intervistate non riesce a rilassarsi neanche dopo il lavoro e il 44,3% subisce disturbi del sonno. Affiora anche per il 29,1% l'apatia nel fare esercizio fisico e il ricorso ad un'alimentazione sbilanciata (35,7%) o all'alcol (14,5%). Il 42,7% si dichiara ormai rassegnato a convivervi e a gestirlo senza il bisogno di un aiuto esterno.”¹⁷⁸

A questo proposito alle aziende sono proposti quattro suggerimenti per ovviare almeno in parte alla situazione di stress vissuto dalle donne *manager*.

Bisognerebbe migliorare:

- L'organizzazione lavorativa attraverso una più bilanciata distribuzione e gestione del lavoro, inserire orari flessibili (part-time ma non solo) e introdurre anche il telelavoro su alcuni giorni della settimana (26%);
- La disponibilità al dialogo con il management e l'opportunità di presentare i problemi individuali o situazioni percepite dalle donne come “delicate” nel rapporto con l'azienda, vedi ad esempio la maternità (18%);
- La gestione delle risorse, attraverso una maggiore chiarezza nel percorso di carriera connotato anche ad un sistema di riconoscimento del lavoro svolto e dei ruoli/mansioni.
- L'attenzione alle tematiche della salute, mettendo a disposizione forme di controllo e prevenzione, piani sanitari ad hoc e spazi per effettuare esercizio

¹⁷⁸ Capoccia L., Bauer B., *Prima inchiesta sullo stress da lavoro nel mondo femminile*, Assidai e Sda Bocconi, 11 maggio 2011.

fisico vicino al luogo di lavoro. Rientra in questo contesto anche la qualità dell'ambiente di lavoro (16%).¹⁷⁹

3.4 Stress lavoro-correlato, mobbing e straining

L'INRS¹⁸⁰, nel documento *Le stress au travail*, elenca una serie di situazioni preoccupanti che richiamano l'attenzione sul rischio stress lavoro-correlato, la cui presenza obbliga a un intervento di valutazione e correzione immediato: episodi di violenza fra i lavoratori o da parte del pubblico; casi di suicidio tra i dipendenti; segnalazioni di possibili vessazioni; grande incidenza di disturbi muscolo-scheletrici; assenteismo, ritardi, demotivazione del personale.¹⁸¹

Però nell'affrontare il problema è bene distinguere due tipologie diversi di fatti lavorativi, lo stress da una parte, il mobbing e le molestie dall'altra.

Infatti, per quanto concerne il *mobbing*, l'Accordo quadro europeo del 2004 afferma esplicitamente che "... il presente accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post - traumatico"¹⁸². Dunque l'Accordo pur riconoscendo le molestie e la violenza come fattori di stress lavoro-correlato ne rimanda la regolamentazione a uno specifico accordo che è stato firmato il 26 aprile 2007.

L'introduzione all' Accordo recita: "Il rispetto reciproco per la dignità degli altri a tutti i livelli all'interno del posto di lavoro è una delle caratteristiche chiave delle organizzazioni di successo. Ecco perchè vessazione e violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (ed il comitato collegato EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Essi considerano un reciproco interesse sia dei datori di lavoro che dei lavoratori trattare questo problema che può avere gravi conseguenze sociali ed economiche."¹⁸³

Il *mobbing* sul posto di lavoro, consiste nella persecuzione sistematica ad opera di una o più persone, in un tempo piuttosto lungo, allo scopo di danneggiare chi ne è

¹⁷⁹ Capoccia L., Bauer B., *Prima inchiesta sullo stress da lavoro nel mondo femminile*, Assidai e Sda Bocconi, 11 maggio 2011.

¹⁸⁰ Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

¹⁸¹ Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato*, FrancoAngeli, 2011, p. 77.

¹⁸² Art. 2, Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 Ottobre 2004.

¹⁸³ Accordo Quadro sulle Molestie e sulla Violenza sul Luogo di Lavoro, 26 aprile 2007.

vittima, con l'emarginazione e la discriminazione, fino alla perdita del posto di lavoro, evitando così di ricorrere al licenziamento.¹⁸⁴

Il Consiglio di Stato in una recente sentenza ha stabilito che: “Per *mobbing* si intende comunemente, in assenza di una definizione normativa, una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all’ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psico-fisica. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti la molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio; l’evento lesivo della salute psicofisica del dipendente; il nesso eziologico tra la condotta del datore e del superiore gerarchico e la lesione dell’integrità psico-fisica del lavoratore; la prova dell’elemento soggettivo, cioè dell’intento persecutorio”¹⁸⁵.

Il *mobbing*, dunque, riguarda comportamenti che mirano alla violazione della dignità di un soggetto, ed è mediamente riferibile ai casi in cui una o più persone vengono fatte oggetto, nei luoghi di lavoro, di molestie psicologiche quasi sempre con intento persecutorio ed intenzionalità lesiva. Differentemente invece lo stress è identificabile in una reazione adattiva alle richieste dell’ambiente di lavoro che assume carattere negativo quando queste superano la capacità del soggetto di affrontarle.

Quindi i fenomeni nei quali si concretano le due fattispecie differiscono, innanzitutto, per la necessità di un comportamento fortemente riprovevole del datore di lavoro, al limite della persecuzione, al fine della configurabilità del *mobbing*, cosa che invece non è richiesto dalla D.lgs. 81/2008 come componente necessario della fattispecie dello stress lavoro-correlato.

¹⁸⁴ Cfr. Natali L.C., *Demansionamento e mobbing*, Diritto e pratica del lavoro, n. 36 del 2012.

¹⁸⁵ Consiglio di Stato, Sez. 6, 15 giugno 2011, 3648.

Inoltre solo comportamenti attivi e dolosi del datore di lavoro o del diverso responsabile possono configurare la fattispecie del *mobbing* mentre lo stesso non può dirsi nel caso dello stress lavorativo dove, generalmente, è più verosimile che prevalga l'inerzia o l'inadempimento colpevole. Infine essenziale nel *mobbing* è soprattutto la presenza di azioni aggressive, reiterate e continuate nel tempo, altro elemento che non rientra invece nella fattispecie dello stress legato al lavoro.

Quindi in definitiva visto che sono oggetto del *mobbing* comportamenti individuali, volontari, illeciti e dolosi, questa fattispecie non può essere oggetto di valutazione del rischio in senso stretto.

Nonostante questo, lo stress lavorativo e il *mobbing*, sono situazioni molto vicine tra loro soprattutto perché, non essendo i confini definiti in maniera chiara e certa, vi sono spesso interazioni e contatti tra le due figure. Ad esempio nel valutare il rischio da stress lavoro-correlato si prendono in considerazione aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono rappresentare elementi di attacco a una o più persone come atti vessatori.

Allo stesso modo la presenza di casi di *mobbing* in azienda va considerata come un evento sentinella, indicatore di possibile stress lavoro-correlato.

Nonostante la vicinanza tra le due figure il fatto che alla base del *mobbing* vi sia una precisa volontarietà lesiva e che tale azione vessatoria venga condotta non sulla generalità dei lavoratori, ma in maniera mirata su singoli o su gruppi circoscritti, richiede la messa in atto di azioni preventive e di contrasto aggiuntive o comunque indipendenti rispetto a quelle dello stress lavoro-correlato.

Inoltre vi è un'altra figura che il lavoratore potrebbe trovarsi a subire sul luogo di lavoro e che si distingue sia dallo stress lavorativo sia dal *mobbing*. Si tratta dello *straining*, altro termine anglosassone che letteralmente può essere tradotto con il significato di "tendere", "mettere sotto pressione", "stringere" e richiama appunto la tensione portata allo stremo.

Il termine è stato coniato dal Dottor Harald Ege, che dopo varie riflessioni è giunto "all'idea di identificare dal punto di vista della Psicologia del Lavoro quei conflitti organizzativi non rientranti nel *mobbing* ma comunque comprendenti situazioni

lavorative stressanti, ingiuste e lesive, quali per esempio la dequalificazione o isolamento professionale, con il termine originale ed esclusivo di *straining*".¹⁸⁶

La giurisprudenza di merito si è pronunciata sul punto affermando che "la differenza tra lo *straining* ed il *mobbing* è stata individuata nella mancanza di una frequenza idonea (almeno alcune volte al mese) di azioni ostili ostative: in tali situazioni le azioni ostili che la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanziate tempo, spesso addirittura limitate ad una singola azione, come un demansionamento o un trasferimento disagiata. Pertanto, mentre il *mobbing* si caratterizza per una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, per lo *straining* è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento). Lo *straining* è stato quindi definito come "una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è, rispetto alla persona che attua lo *straining*, in persistente inferiorità. Lo *straining* viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante"¹⁸⁷.

Lo *straining*, è dunque, una condizione psicologica posta a metà strada tra il *mobbing* e lo stress da lavoro. Questo perché, a differenza del primo, è un'azione unica e isolata, e viene quindi meno il carattere della continuità delle azioni vessatorie. Rispetto allo stress lavorativo invece è, da un lato, in stretta relazione poiché in una situazione di *straining*, l'aggressore, tenderà, sempre, a far cadere la propria vittima in una condizione particolare di stress, ma dall'altro lo stress derivante dallo *straining* si può definire superiore rispetto a quello connesso alla natura del lavoro e alle normali interazioni organizzative, in quanto è diretto nei confronti di una vittima o di un gruppo di vittime in maniera intenzionale, e con lo scopo preciso di provocare un peggioramento permanente della condizione lavorativa delle persone coinvolte.

¹⁸⁶ Ege H., *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Milano, 2005, p.67.

¹⁸⁷ Tribunale di Bergamo, causa n.711/02 R.G., 21 aprile 2005.

3.5 Stress e burnout

Il termine *burnout* è inglese e letteralmente significa “bruciato”, “fuso” e nel giornalismo sportivo anglosassone descrive il brusco calo di rendimento di un atleta, dovuto al venire meno degli stimoli motivazionali. Sta dunque a indicare una condizione di esaurimento emotivo derivante dallo stress dovuto alle condizioni di lavoro e a fattori della sfera personale e ambientale

Il fenomeno fu studiato per la prima volta da Herbert Freudenberger che, nel 1974, ha pubblicato il primo articolo¹⁸⁸ sull'argomento in cui descrive il *burnout* come un quadro sintomatologico individuato in operatori di servizi particolarmente esposti agli stress derivanti dal rapporto diretto e continuativo con un'utenza disagiata.

Maslach ¹⁸⁹, successivamente, ha descritto il *burnout* come una malattia professionale specifica degli operatori dell'aiuto, che colpisce soprattutto quelli più motivati e con aspettative maggiori riguardo al lavoro.

Alla luce dei diversi significati attribuiti al *burnout* si può sinteticamente definirlo come un insieme di sintomi che testimoniano l'evenienza di una patologia del comportamento, ed è tipica di tutte le professioni a elevato investimento relazionale.

Il *burnout* è, quindi, causato soprattutto dal contatto continuo con persone portatrici di sofferenza, sia fisica che sociale e lo stress deriva dall'interazione sociale tra l'operatore ed il destinatario dell'aiuto e dal fatto che sull'operatore si sommano due fonti di stress quello personale e quello della persona aiutata.

Però visto che moltissime sono le professioni con un investimento relazionale elevato, così infermieri, psicologi, medici, insegnanti, poliziotti, giudici, ecc. si è cominciato a considerare anche questi soggetti possibilmente sottoposti a questo esaurimento emotivo.

Così studi più recenti si sono spostati sempre più verso un approccio di tipo organizzativo. Lo stesso Maslach¹⁹⁰, ha ripensato il fenomeno, e ha allargato i confini del *burnout* così che attualmente può verificarsi in qualsiasi tipo di contesto organizzativo. Non si fa più riferimento quindi solo al rapporto tra operatore socio-

¹⁸⁸ Cfr. Herbert Freudenberger, *Staff burnout*, in: Journal of Social Issues, 1974.

¹⁸⁹ Cfr. Maslach, *La sindrome del burnout. Il prezzo dell'aiuto agli altri*, Assisi, Cittadella Editrice, 1992.

¹⁹⁰ Cfr. Maslach, Leiter, *The truth about burnout*, San Francisco, Jossey-Bass, 1997.

sanitario e utente, ma al rapporto del professionista con il suo lavoro in generale. Ciò non toglie che probabilmente le professioni di aiuto rimangono il caso più tipico di forte impegno emotivo e dove è dunque più facile che si sviluppi il *burnout*.

Il *burnout* si sviluppa in quattro successive fasi: una prima di entusiasmo idealistico, seguita da una fase di stagnazione, poi di frustrazione e infine di morte professionale.

I sintomi che derivano da questa sindrome sono complessi e possono riguardare tre differenti livelli.

Innanzitutto il livello cognitivo-emotivo dove l'operatore in *burnout* sperimenta una vera e propria disaffezione al proprio lavoro, caratterizzata da delusione, insofferenza, intolleranza, cinismo, indifferenza, ma anche da sensi di colpa, sensazione di fallimento, tendenza ad ingigantire gli eventi negativi.

Poi a livello comportamentale si possono sviluppare atteggiamenti che costituiscono un rischio per la salute. Ad esempio comportamenti che testimoniano un forte disimpegno sul lavoro, come un elevato l'assenteismo, la presenza solo alle riunioni strettamente necessarie senza interagire e difficoltà a scherzare sul lavoro; oppure eventi autodistruttivi quali un forte tabagismo e/o all'assunzione di alcool, psicofarmaci, stupefacenti ecc.; o ancora comportamenti eterodistruttivi come allontanamento fisico, espulsione, aggressività verbale, manifestazioni di indifferenza, reazioni emotive impulsive e violente verso i colleghi.

L'ultimo livello coinvolge la sfera psicosomatica dato che il *burnout* può provocare, o, più spesso, aggravare alcuni disturbi di tipo psicosomatico. Il soggetto può essere indotto a percepire questi disturbi come non veri e reali a causa della difficoltà di identificare un rapporto causa-effetto tra stress e malattia, ma i sintomi psicosomatici non vanno assolutamente sottovalutati.

Tra questi i più frequenti sembrano essere: disturbi gastrointestinali, disfunzioni a carico del Sistema Nervoso Centrale, disturbi sessuali, malattie della pelle, asma e allergie, disturbi del sonno, ecc.

Analizzato il fenomeno del *burnout* si può affermare che esso rappresenta una forma particolarmente esasperata di stress da disfunzione organizzativa, motivo

per cui la valutazione dello stress lavoro-correlato comprende anche tale fenomeno.

Il documento *Stress e burnout* prodotto dall'Ispesl nel 2008 dedica molta attenzione alla prevenzione del *burnout* sostenendo che si tratta di “un diritto del singolo lavoratore e di un interesse della collettività, entrambi tutelati costituzionalmente, ragion per cui non apparirebbe fuori luogo un piano di iniziative prevenzionistiche centrato sulla cooperazione tra Stato, Organizzazioni socio-sanitarie e Rappresentanti degli operatori”¹⁹¹.

La sindrome e le sue conseguenze, infatti, possono essere arginate con un programma integrato di misure relative sia al momento che precede l'ingresso nel mondo del lavoro, sia ai momenti di esercizio della professione.

Un momento che considera di prioritario intervento è l'ambito della selezione del personale. Infatti, in questa importantissima fase vanno individuati coloro che più di altri sarebbero propensi a sviluppare la sindrome. Questo perché ci sono alcuni tratti di personalità, come ad esempio la tendenza all'ansia, che facilmente possono condurre allo svilupparsi del *burnout*. Per i soggetti a rischio è dunque consigliabile prevedere dei progetti mirati di formazione preventiva.

Un altro momento essenziale per prevenire lo sviluppo del *burnout* è un percorso di formazione permanente destinata agli operatori sociali nel corso dell'attività lavorativa. Utile anche la supervisione costante di un medico o di uno psicologo, meglio se esterno al servizio e dunque meno “coinvolto” emotivamente.

Infine, vi dovrebbe essere il monitoraggio periodico della salute psicologica di ciascun operatore, svolta da professionisti, che rappresenterebbe un importante fattore di protezione dal disagio lavorativo e, insieme a programmi di assistenza individuale, può aiutare concretamente gli operatori coinvolti e, nello stesso tempo, favorire la comprensione e la cura delle cause che scatenano la sindrome.¹⁹²

¹⁹¹ Petyx M., Deltinger P., Persechino B., Valenti A., Iavicoli S., *Stress e burnout, come riconoscere i sintomi e prevenire il rischio*, Ispesl, DPL, Roma, 2008, p. 24 e 25.

¹⁹² *Ibidem*, p. 11 e ss.

Capitolo IV
La valutazione e gestione del rischio
stress-lavoro correlato

4.1 Premessa

La valutazione dei rischi è così definita dall'art 2 lett. q) del D.lgs. 81 del 2008: "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 a individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e a elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza."

Dal 31 dicembre 2010 è in vigore per tutte le aziende italiane l'obbligo di valutare il rischio da stress lavoro-correlato¹⁹³, che è stato introdotto in forma esplicita all'interno dell'art. 28 del D.lgs. 81 del 2008, che recita:

"La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi".

Dall'emanazione del Testo Unico si sono succeduti documenti scientifici e atti di indirizzo volti a definire il concetto di stress correlato al lavoro e a sviluppare strumenti e metodi di valutazione. Le Regioni hanno attivamente dato il loro contributo per lo svolgimento di tale percorso e le prime indicazioni operative

¹⁹³ Cfr. sulla disciplina definitiva posta dal D.lgs. n. 106/2009, Destito I., Ferrua S., *Il documento sulla valutazione dei rischi*, in Tiraboschi M, Fantini L.(a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n.106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009.

sono state formulate in Lombardia, Toscana e Veneto. Parte di queste esperienze ha trovato spazio all'interno del "Network nazionale per la prevenzione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro"¹⁹⁴, coordinato dall'Ispesl, e ha così dato un importante contributo alla "Proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato"¹⁹⁵.

In seguito, il Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro ha istituito un sottogruppo di lavoro che ha realizzato la "Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato"¹⁹⁶ che è stata proposta alla Commissione consultiva permanente come base di discussione.

Le Regioni hanno anche partecipato ai lavori della Commissione consultiva e alla predisposizione delle indicazioni metodologiche pubblicate attraverso la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010. Nel maggio 2011 è stato predisposto poi il manuale del Dipartimento di medicina del lavoro dell'Inail, ex Ispesl, che integra la proposta metodologica del Network e del Comitato Tecnico Interregionale con il modello *Management Standards* adattandoli alle indicazioni della Commissione consultiva.¹⁹⁷

Tutti questi documenti hanno consentito di definire in maniera sempre più stringente l'oggetto della valutazione, e hanno posto al centro della stessa non il benessere o il malessere dei lavoratori, ma l'organizzazione del lavoro. Viene quindi ribadito con chiarezza che il fine del processo di valutazione non concerne solo la pesatura del rischio, ma anche e soprattutto gli interventi correttivi e le azioni di miglioramento, ossia le misure di prevenzione che devono essere attuate per evitare che la situazione di rischio determini un danno alla salute dei lavoratori.

¹⁹⁴ Istituito dall'ISPESL nel 2007 per l'individuazione di percorsi diagnostici condivisi in materia di rischio psicosociale e costituito sia da personale universitario che da professionisti del Servizio Sanitario Nazionale appartenenti a diverse discipline sanitarie (psicologi clinici e del lavoro, psichiatri, medici legali e medici del lavoro).

¹⁹⁵ Network nazionale per la prevenzione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro, *Proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato*, ISPESL, marzo 2010.

¹⁹⁶ Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, marzo 2010.

¹⁹⁷ Dipartimento Medicina del Lavoro, ex ISPESL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, INAIL, maggio 2011.

Infine il Coordinamento Interregionale ha altresì ravvisato la necessità, in seguito alle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva, di rinnovare il mandato al sottogruppo di lavoro per “formulare indicazioni per la corretta gestione del rischio da stress lavoro-correlato e per l’attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali”. Il sottogruppo ha iniziato i lavori il 14 giugno 2011 concludendoli a dicembre con l’approvazione di un documento che riguarda i requisiti minimi che le valutazioni devono soddisfare, i criteri per l’individuazione delle azioni correttive, i criteri per il controllo delle aziende da parte degli organi di vigilanza; nonché alcune indicazioni sul ruolo dei Servizi di prevenzione e sicurezza, le risorse professionali e la formazione degli operatori.¹⁹⁸

4.2 Aspetti generali della valutazione del rischio

Il processo di valutazione dei rischi si articola a livello generale in tre fasi: identificazione dei pericoli, stima del rischio (valutazione preliminare/valutazione semplificata) e valutazione approfondita.

Secondo i risultati di questo processo vengono adottati interventi di eliminazione o riduzione del rischio e in seguito viene eseguita una rivalutazione di verifica dei cambiamenti ottenuti.

La fase di identificazione dei pericoli comporta l’individuazione di tutte quelle condizioni presenti nell’attività lavorativa che potenzialmente possono causare danni alla salute dei lavoratori per infortuni o malattie da lavoro. Una volta individuati i pericoli, questi devono essere valutati in via preliminare sotto l’aspetto qualitativo e quantitativo riferendosi, se possibile, a criteri previsti dalle norme di legge o da raccomandazioni di buona tecnica, per poter individuare poi le situazioni di rischio che, superando un determinato livello di soglia, necessitano di una valutazione approfondita. Quest’ultima consiste pertanto nell’analisi dettagliata dei rischi, allo scopo di individuare le misure di prevenzione idonee e adeguate per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

¹⁹⁸ Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l’attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, gennaio 2012.

Per la valutazione dei rischi viene utilizzata la formula $R = G \times P$, dove R è il rischio, G la gravità del possibile danno, P la probabilità che il danno si configuri effettivamente. Questa formula rappresenta uno strumento quantitativo per definire le priorità negli interventi di prevenzione. Tale formula se adottata in maniera meccanica nel valutare i rischi tradizionali suscita delle perplessità e, a maggior ragione, nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato si rivela di quasi nessuna utilità.¹⁹⁹

Secondo il modello introdotto dalla direttiva n. 391 del 1989, il processo di valutazione dei rischi svolto autonomamente dalle aziende costituisce uno strumento efficace, in quanto viene utilizzato per definire insieme ai lavoratori quali siano le misure di prevenzione e protezione più appropriate nella situazione specifica di ogni posto di lavoro. In Italia con l'attuazione del D.lgs. 626/94 si era diffuso un modello di valutazione dei rischi finalizzato ad attestare, nei confronti dei lavoratori e degli organi di vigilanza, la condizione di assenza di rischio o per lo meno di rischio accettabile.²⁰⁰

Questo modello però porta inevitabilmente con sé almeno due limiti. Da un lato, considera la valutazione dei rischi come un fatto statico e, dall'altro, considera la presenza/assenza di rischio come una condizione di illegalità/legalità. Il D.lgs. 81/08 ha tentato di correggere tale approccio introducendo il concetto dinamico di gestione del rischio, secondo il quale la valutazione dei rischi è strettamente finalizzata alla prevenzione e soggetta a un aggiornamento continuo. Si viene così a delineare un circuito permanente "valutazione-prevenzione-aggiornamento della valutazione" che coinvolge costantemente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, al fine di costruire un Sistema di Gestione della Sicurezza.

Lo stress lavoro-correlato è un rischio eccentrico²⁰¹ e in quanto tale la sua valutazione risulta molto complessa, sia perché la valutazione va necessariamente a toccare l'organizzazione del lavoro che costituisce il fulcro di ogni azienda, sia

¹⁹⁹ Cfr. Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato, modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio operativo*, FrancoAngeli, 2011 p. 86.

²⁰⁰ Cfr. in particolare Montuschi L., *I principi generali del D.lgs. n. 626/1994 (e le successive modifiche)*, in L. Montuschi *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997.

²⁰¹ La definizione è di Tiraboschi M., Giovannone M., *Valutazione stress lavoro-correlato: indicazioni della Commissione*, in Guida lav., 2010.

perché sono scarsi gli strumenti che consentono una valutazione oggettiva e infine anche perché gli orientamenti culturali necessari per riconoscere tale rischio sono ancora poco diffusi.²⁰² Ma anche la dimensione del danno, nel caso dei rischi da stress lavoro-correlato (dimensione necessaria per quantizzare probabilisticamente il rischio) non è facilmente trasferibile dalla dimensione dei danni prodotti da rischi tradizionali; la Commissione Europea nel 1996 ha infatti stabilito la seguente graduatoria di danni:

- Infortunio che non provoca ferite;
- Ferite di modesta entità (abrasioni, tagli);
- Infortunio mortale;
- Infortunio mortale multiplo

Questa graduatoria di danni trova consenso nei rischi tradizionali ma difficilmente lo può trovare in un'analogia graduatoria di danni psichici.

Ulteriore difficoltà riguarda lo stabilire rapporti causali tra pericolo e danno, ad esempio per il fatto che alcune variabili organizzative possono causare sofferenza, e quindi danno, sia nel caso di una loro assenza, che di una loro eccessiva intensità, così come accade nella dimensione dell'autonomia: la sofferenza viene prodotta dalla mancanza di autonomia, ma anche da un eccesso di autonomia, quando il lavoratore si sente abbandonato a se stesso.

Esiste, dunque, un concreto pericolo che la valutazione dello stress lavoro-correlato si traduca, per la maggior parte delle aziende, in una generale e generica attestazione di assenza di rischio. Per questo motivo è essenziale creare un collegamento tra la valutazione e la prevenzione e far sì che la valutazione sia finalizzata alla definizione degli interventi più che a una mera stima del rischio. Peraltro gli interventi migliorativi sull'organizzazione del lavoro hanno come naturale conseguenza anche una riduzione dei costi e un generale miglioramento della produttività dell'azienda, la quale viene quindi ad avere anche un interesse di

²⁰² Cfr. Monda G.M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Commento agli artt. 28 e 29, D.lgs. 81/2008*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. n. 81/2008 dopo le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 106/2009*, II ed. Ipsoa, Milano, 2010, 404, secondo cui il vero rischio consisterebbe "nell'assenza di parametri chiaramente percettibili per identificare l'effettiva violazione, nel potenziale eccesso di discrezionalità nell'accertamento dell'infrazione (...) da parte degli organi deputati alla vigilanza e al controllo sul rispetto della normativa".

natura economica a che la valutazione sia eseguita correttamente.

Risultano molto importanti le considerazioni sulla valutazione dello stress da lavoro riportate sulla Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato del 2010:

- “1. A differenza di altri fattori di rischio, nel caso dello stress lavoro-correlato il pericolo potenziale esiste sempre. Anche se esistono settori e mansioni a più alto rischio, non è corretto definire aprioristicamente quali luoghi di lavoro siano a rischio in base alla tipologia produttiva, escludendone altri dal processo di valutazione. Quindi in tutte le aziende deve essere fatta la valutazione del rischio;
2. La valutazione deve basarsi su elementi oggettivi che consentano di orientarsi da subito verso le azioni preventive, ovvero di escludere con ragionevole certezza il rischio e conseguentemente la necessità di tali azioni;
3. Poiché il fine della valutazione è la prevenzione, la valutazione non può limitarsi all’osservazione di indicatori oggettivi o soggettivi che dimostrino la presenza/assenza di stress lavoro-correlato, ma si deve addentrare ad analizzare proprio gli aspetti dell’organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati con azioni correttive;
4. Il processo di valutazione/gestione deve essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management, perché sia chiara la volontà dell’azienda di intervenire sull’organizzazione del lavoro. E’ opportuno che sia accompagnato da coerenti azioni di contesto (ad esempio l’adozione di codici di condotta²⁰³, di accordi di clima²⁰⁴);
5. Gli strumenti di valutazione devono essere utilizzabili e gestibili direttamente dai soggetti aziendali (responsabile del servizio di prevenzione e protezione e medico competente) perché deve essere garantita la gestione del rischio e non una

²⁰³ Codice di condotta: atto di carattere volontario, assunto del datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati favorendo l'emersione delle situazioni latenti. Il codice di condotta essendo un atto di auto-normazione, viene approvato dal datore di lavoro (pubblico e privato), facendo riferimento alle diverse regole operative nei due settori.

²⁰⁴ Accordi di clima: gli accordi di clima richiamano il tema del benessere organizzativo come la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, per tutti i livelli e i ruoli. Si tratta di codici derivanti da veri e propri accordi tra la parte datoriale e la rappresentanza dei lavoratori.

valutazione episodica. Questo può comportare la necessità di adeguare le loro competenze nel campo specifico. In ogni caso si deve garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione, anche nel caso che intervengano consulenti esterni;

6. La valutazione deve imporsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che devono essere consultati dalle fasi iniziali dell'intervento all'individuazione delle misure correttive;

7. Il processo di valutazione deve essere accompagnato da adeguate azioni informative all'interno della realtà lavorativa, volte a migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

8. Deve essere prevista la formazione di tutti i soggetti coinvolti (lavoratori, dirigenti, preposti) sia perché la valutazione avvenga correttamente (in particolare la valutazione soggettiva laddove necessaria), sia ai fini dell'attuazione delle misure correttive, che in alcuni casi possono riguardare anche aspetti relazionali e comportamentali;

9. La valutazione deve essere orientata alle soluzioni, soprattutto quelle di tipo collettivo;

10. Esiste sempre e comunque la necessità di procedure di "gestione dei singoli casi", quali eventi sintomatologici;

11. Deve essere prevista la verifica dei risultati ottenuti con i cambiamenti introdotti e il monitoraggio periodico della situazione"²⁰⁵.

4.3 Il percorso di valutazione e gestione del rischio

L'introduzione dell'obbligo della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ha richiesto che le aziende forniscano strumenti valutativi semplici, economici e validi.

Il mercato ha proposto prodotti apparentemente efficaci, per lo più in forma di *software/check-list*, ma che, se utilizzati in via esclusiva, possono risultare

²⁰⁵ Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, marzo 2010, p. 8 e ss.

inadeguati, se non addirittura controproducenti o dannosi.

Infatti, la natura del rischio stress lavoro-correlato, in quanto differente da altri rischi occupazionali, come il rumore²⁰⁶, che possono essere affrontati con metodi e strumenti di misura standardizzati, necessita di metodi condivisi di approccio al problema con la valutazione del rischio specifico attraverso strumenti diversi, articolati fra loro e la gestione degli interventi correttivi con il concorso di tutti gli attori del sistema di prevenzione e protezione interna.

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale della sicurezza si procede, dunque, alla pianificazione e programmazione della valutazione dello stress lavoro-correlato attraverso il coinvolgimento del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), del Medico Competente, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori.

Il percorso metodologico deve seguire queste fasi: coinvolgimento *top management* e preparazione dell'organizzazione; azioni comunicative e informative; analisi documentale; azioni formative; valutazione del rischio (oggettiva/soggettiva) gestione del rischio (misure collettive/individuali); verifica e monitoraggio.

Tutte le suddette fasi indicate devono essere descritte nel documento di valutazione dei rischi ed è essenziale che il processo si attenga ai principi indicati nel documento elaborato dal Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro "Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali"²⁰⁷:

- promozione e gestione della valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro e/o dal *top management*;
- centralità dell'organizzazione del lavoro in quanti oggetto della valutazione: gli elementi che possono costituire fattori di stress lavoro-correlato e la loro percezione da parte dei lavoratori;

²⁰⁶ Cfr. Guariniello R., *I rischi lavorativi da rumore nella legislazione italiana*, in Spagnolo R.(a cura di), *Manuale di acustica*, Torino, 2001.

²⁰⁷ Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, gennaio 2012.

- orientamento del processo alle soluzioni, soprattutto di tipo collettivo, a forte valenza preventiva;
- partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti;
- costante centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico Competente, RLS);
- integrazione della valutazione nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento e inserimento dello stesso nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale con il relativo piano attuativo.

Va favorito un circolo virtuoso, pertanto bisogna chiarire in che modo debbano essere percorse le fasi soprariportate affinché il processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato si svolga nella maniera più corretta e adeguata.

4.3.1 Coinvolgimento top management e preparazione dell'organizzazione

Secondo l'art. 17 del D.lgs. 81 del 2008 “il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi”.²⁰⁸

Dunque il datore di lavoro è il destinatario primario dell'obbligo valutativo e in quanto tale deve garantire:

- il coinvolgimento di dirigenti e preposti;
- la collaborazione attiva del medico competente e del RSPP e il coinvolgimento

²⁰⁸ Ne consegue quanto affermato in relazione all'art. 1, comma 4° ter, D.lgs. n. 626/1994, che “ se la non delegabilità ha un senso il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare le capacità tecniche di chi redige materialmente il documento, di valutare preventivamente quali siano i rischi ritenuti maggiormente significativi all'interno dell'azienda, di verificare se questi rischi siano stati presi in considerazione nel documento e se siano state prospettate soluzioni idonee a contrastarli”. Solo nel rispetto di tali condizioni il datore di lavoro “non potrà essere ritenuto responsabile di una scelta tecnica errata da lui non controllabile (se non con la scelta di altra persona tecnicamente qualificata: ma in questo modo si andrebbe all'infinito)”, così Cass. pen., 6 febbraio 2004, in C. Ligresti e altri, in ISL, 2004, p. 444.

del RLS e dei lavoratori;²⁰⁹

- lo sviluppo di un piano di progetto;
- le risorse adeguate e, in particolare, la disponibilità temporale del personale.²¹⁰

Emerge, dunque, come gli obiettivi di questa fase in realtà trovino già riscontro all'interno dell'azienda, alcuni anche come obblighi di legge, ad esempio all'interno degli obblighi del Datore di Lavoro, dei dirigenti e dei preposti nel controllo del rischio.

Inoltre risulta chiaramente la centralità e l'importanza del ruolo delle figure della prevenzione: RLS, RSPP, addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), medico competente (MC) e dei Lavoratori; e anche la crucialità e la rilevanza dell'informazione ai lavoratori sulla natura del rischio.

Questa fase presuppone un efficace impegno del datore di lavoro che dovrebbe corrispondere a un adeguato stanziamento di risorse, sia in termini finanziari sia di tempo, che ne dimostri chiaramente supporto e partecipazione.

Indipendentemente dagli obblighi normativi, un maggiore coinvolgimento del datore di lavoro potrebbe essere raggiunto attraverso esempi di buone pratiche e con riferimenti ai vantaggi produttivi e ai benefici etici e legali associati al processo di valutazione del rischio.

La valutazione dei rischi non può essere effettuata in astratto ma deve tradursi in un atto scritto, un documento (DVR), i cui elementi sono indicati nell'art. 28, 2° comma²¹¹.

²⁰⁹ La valutazione compete al datore di lavoro, ma le diverse figure aziendali (dirigenti preposti, MC, RLS, RSPP) sono comunque tenute a collaborare alla sua realizzazione, visto che " ... una regola propedeutica a tale valutazione ... discende dall'obbligo di osservare le comuni regole di diligenza che impongono, anche a chi non abbia un potere deliberativo, di segnalare eventuali pericoli o carenze nei sistemi di protezione"; cfr. Cass. pen., 9 marzo 2001, in c. Bellino, in ISL, 2002, p. 411 e ss., con commento di Soprani P., che ha affermato la responsabilità del preposto per l'omessa segnalazione ai superiori dell'inadeguatezza dei mezzi protettivi -uso di ordinari guanti di protezione- a salvaguardare i lavoratori dal rischio di malattie, dermatiti irritative, conseguenti al contatto con oli minerali utilizzati nelle lavorazioni.

²¹⁰ Cfr. art 17, 18 e 29 D.lgs. 81 del 2008.

²¹¹ Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);

Si vengono così a distinguere due momenti: la vera e propria valutazione dei rischi e l'elaborazione del documento a essa inerente²¹², documento da custodirsi presso l'unità produttiva a cui si riferisce²¹³.

Nel caso in cui sia omessa la redazione del DVR, violazione art. 29, comma 1, si profila il rischio del pagamento di una sanzione che va da un minimo di 2.500 euro fino ad un massimo di 6.400 e l'arresto da 3 a 6 mesi.²¹⁴ La sanzione è applicata anche nei casi in cui la redazione del Documento di valutazione dei rischi da stress avviene ma senza l'effettiva presenza del RSPP e del medico competente. La pena dell'arresto è estesa da 4 a 8 mesi nelle aziende a rischio di incidente rilevante e con l'esposizione a rischi biologici, cancerogeni/mutageni, di atmosfere esplosive, etc.

Laddove venga redatto un DVR incompleto, dove mancano le opportune misure di prevenzione necessarie o senza il programma delle varie procedure da mettere in atto e dove non sono riportati i riferimenti dei ruoli all'interno dell'organizzazione che hanno il dovere di provvedere alla redazione del DVR stesso, secondo quanto previsto dall'art.28, comma 2 lett. b, c, d, del D.lgs. n. 81/2008, è prevista una sanzione che ammonta ad una cifra compresa tra i 2.000 ed i 4.000 euro.²¹⁵

Nel caso in cui sia assente nel DVR l'indicazione dei criteri di valutazione utilizzati

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

²¹² Cfr. Lai M., *Diritto della salute e sicurezza dei lavoratori*, Giappichelli editore, 2010, p.54-55.

²¹³ Cfr. 29, 4° comma, D.lgs. 81 del 2008.

²¹⁴ Art. 39 comma 1 D.lgs. 81/2008.

²¹⁵ Cfr. art. 55, 1°-4° comma, D.lgs. 81/ 2008, come modificati dal D.lgs. 109/2009. Si segnala come dal testo definitivo non risulti sufficientemente precisata la distinzione tra violazioni di natura sostanziale e violazioni di natura formale. Così si sanziona più gravemente la violazione della modalità di effettuazione del DVR -art. 29, comma 1-, piuttosto che l'incompleta redazione del documento -art. 28, 2° comma-; cfr. invece sul punto l'art. 55, commi 1-3, del testo originario del D.lgs. n.81/2008 e già l'art. 89, 1° comma, D.lgs. n. 626/1994, in relazione alle violazioni di cui all'art. 4, commi 2 e 6, di detto decreto; cfr. al riguardo Frascheri C., *La posizione della Cisl*, in Tiraboschi M. e Fantini L., *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo d.lgs. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009, cit, p.212-213; cfr. anche Lai M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, , Giappichelli editore, 2010, p. 57.

nell'analisi della valutazione dello stress legato al lavoro e delle mansioni che possono esporre i lavoratori al rischio di stress è prevista una pena con un'ammenda che oscilla tra i 1.000 ed i 2.000 euro in base alla gravità della mancanza.

Infine anche la mancata consultazione del RLS nella redazione del Documento di valutazione del rischio stress può essere motivo di sanzione.

4.3.2 Azioni comunicative e informative

Tali azioni costituiscono la necessaria premessa dell'intero percorso e devono avere un carattere motivazionale oltre che informativo.

Si possono ipotizzare due distinti filoni comunicativi:

- a) la sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul problema stress lavoro-correlato: natura, cause, effetti, soluzioni;
- b) l'esplicitazione da parte del management della volontà di affrontare il problema, di riconoscere il ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori e di orientare l'intero percorso alla ricerca di soluzioni condivise, soprattutto di prevenzione collettiva, per affrontare i problemi emersi.

Gli strumenti e le iniziative devono essere valutati in base alle specifiche realtà.

Ad esempio nelle piccole imprese con pochi lavoratori e un livello di complessità organizzativa relativamente basso potrebbero essere sufficienti incontri con tutti i lavoratori, supportati da un adeguato materiale informativo (libretti o brochure informativi). Invece per le realtà aziendali più complesse, articolate in settori funzionali e aree produttive e con un maggior numero di addetti, è sicuramente opportuno prevedere riunioni di gruppi di lavoratori e incontri informativi specifici per dirigenti e preposti. In ogni caso è consigliabile un'azione specifica di "informazione/attivazione" sulle figure fondamentali interne (responsabile del servizio di prevenzione e protezione, addetti al servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).²¹⁶

²¹⁶ Cfr. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, marzo 2010, p.11.

4.3.3 Analisi documentale

L'analisi documentale è necessaria per la lettura:

- dell'organizzazione del lavoro (organigramma, flussi produttivi, flussi comunicativi, gestione risorse umane, ecc.);
- della raccolta di indicatori correlati allo stress provenienti dai flussi informativi interni (assenze per malattia, infortuni, turn over, numero di contenziosi formali e non, richieste di cambio mansione, ecc.);
- delle informazioni sulla gestione della salute e sicurezza (verbali riunioni periodiche, piani di intervento annuali/pluriennali, relazioni biostatistiche annuali).

È consigliabile esaminare gli atti e i documenti attraverso griglie di lettura che permettano l'acquisizione dei dati e delle informazioni concernenti gli aspetti suddetti. Tali griglie per l'esame degli atti e dei documenti saranno articolate secondo il livello di complessità organizzativa e le dimensioni della realtà lavorativa.

Esistono diverse fonti di informazioni e dati già disponibili all'interno dell'azienda: dati relativi all'assenteismo; indicatori emersi dal contributo del Medico Competente 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; gli indici di infortuni e di malattie professionali.

Per la raccolta di questi dati e informazioni possono costituire un ulteriore elemento conoscitivo e di approfondimento anche gli incontri di gruppo e i colloqui informali con il personale.²¹⁷

4.3.4 Azioni formative

Le azioni formative devono avere come obiettivi: inizialmente il trasferimento di conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio, anche allo scopo di incrementare la partecipazione effettiva dei lavoratori nella fase valutativa e, successivamente, il rafforzamento delle diverse competenze per affrontare in

²¹⁷Cfr. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, marzo 2010, p. 11.

maniera costante il rischio specifico.

In questo senso vanno pertanto differenziati i percorsi formativi per le figure interne:

- Corsi per dirigenti-preposti: per affrontare e governare meglio il problema all'interno dei luoghi di lavoro, i dirigenti e i preposti, dovranno essere formati²¹⁸ sulle responsabilità individuate dalla legge a loro carico e a carico del datore di lavoro, (collaborazione all'effettuazione della valutazione del rischio specifico, definizione dei criteri e metodi di valutazione, individuazione delle procedure di attuazione delle misure preventive con particolare riferimento al ruolo dell'organizzazione, conoscenza delle problematiche legate alla specificità di genere, età, provenienza geografica, tipologia contrattuale);
- Corsi per i lavoratori: sul rischio specifico, nell'ambito della formazione prevista all'art.37 D.Lgs. 81/08, comma 1 lettera b e regolamentato anche nell'Accordo Stato Regioni sulla formazione alla sicurezza dei lavoratori del 21 dicembre 2011 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'11 gennaio 2012.
- Corsi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per il medico competente: come previsto all'art. 37 comma 10 del D.Lgs 81/08. Le competenze specifiche delle figure esperte non possono essere limitate a generiche conoscenze sul tema dello stress lavorativo, ma devono assicurare le capacità di effettuare direttamente, in stretta relazione con il datore di lavoro, la valutazione del rischio specifico. In caso queste figure abbiano un rapporto di dipendenza sarà cura del datore di lavoro prevedere la partecipazione degli stessi a percorsi formativi accreditati, invece nel caso in cui il medico competente e il rappresentante prestino la loro opera in qualità di liberi professionisti, si ritiene importante la possibilità di verifica, da parte del datore di lavoro, della formazione specifica effettuata attraverso le certificazioni e attestazioni di partecipazione. E' opportuno che medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione perfezionino le competenze acquisite nei percorsi formativi istituzionali attraverso la partecipazione a specifiche iniziative di formazione accreditate (corsi, convegni,

²¹⁸ Art. 37, comma 7, D.Lgs. 81/08.

seminari, ecc.). La formazione deve essere ripetuta periodicamente.²¹⁹

4.3.5 Valutazione del rischio (oggettiva/soggettiva)

L'intervento di valutazione del rischio specifico, preceduto dalle azioni sopra descritte, comprende:

- una valutazione oggettiva tramite metodi di osservazione diretta;
- una valutazione soggettiva tramite l'analisi della percezione dei lavoratori;
- un report conclusivo con l'analisi dei dati e la definizione dei livelli di rischio a cui collegare gli interventi preventivi/protettivi sullo stress lavoro-correlato, che diventa parte integrante del documento generale di valutazione dei rischi.

L'articolazione di tali fasi coincide con le Indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro dettate nel novembre 2010.

L'intento della valutazione oggettiva dovrà essere quello di fare una fotografia della realtà organizzativa aziendale. A questo scopo possono essere utilizzati strumenti quali l'osservazione diretta con *report*, *check-list*, *job analysis*. Questo primo momento di analisi oggettiva permetterà anche di identificare gruppi omogenei di lavoratori ovvero partizioni organizzative aventi caratteristiche comuni in merito ai fattori di rischio organizzativo.

Gli interventi successivi in merito al processo di valutazione del rischio potranno dunque essere effettuati sui gruppi o sulle partizioni così identificati.

La valutazione soggettiva, preceduta da un'informativa adeguata tesa a garantire la partecipazione, comprende le azioni di indagine della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato sui gruppi omogenei, attraverso strumenti di valutazione delle dimensioni lavorative critiche percepite, delle risorse individuali/di gruppo fruibili e dei disturbi psicofisici stress lavoro-correlati (disturbi psichici, disturbi somatici).

Sulla base dei dati raccolti e sulla base dell'analisi degli stessi s'identificheranno indicatori sintetici parametrici di livello di rischio (del tipo basso-medio-alto) a

²¹⁹ Cfr. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, marzo 2010, p. 12.

livello aziendale o per partizione organizzativa/gruppo omogeneo.²²⁰

4.3.6 Gestione del rischio (misure collettive/individuali)

La valutazione del rischio è finalizzata alla prevenzione, per cui dovrà necessariamente essere orientata all'azione attraverso l'adozione di misure e soluzioni che saranno sia collettive sia rivolte agli individui.

È importante sottolineare che, in un'ottica di prevenzione, va salvaguardato il principio di intervenire prioritariamente sul contesto specificando i livelli della prevenzione: primaria, la cui finalità è quella di ridurre la probabilità che il fenomeno si presenti; secondaria, la cui finalità è di agire tempestivamente sul fenomeno per ridurre tempi e diffusione; terziaria, la cui finalità è quella di attenuare le conseguenze sui soggetti colpiti.

Le misure che si possono intraprendere si muovono quindi lungo un continuum che va da strategie preventive che riguardano il livello organizzativo (Job design, organizzazione del lavoro, ambiente di lavoro, formazione) e l'interfaccia individuo/organizzazione (carico di lavoro, livello di partecipazione, relazioni tra colleghi), per arrivare a strategie di tipo più riparativo che riguardano un livello di intervento individuale.

Le soluzioni di prevenzione collettiva intervengono sull'organizzazione, attraverso misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici, ecc.), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività, ecc.), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro, ecc.), misure ergonomiche (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro) e misure di revisione della politica aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)

Le soluzioni rivolte agli individui sono soluzioni di supporto ai singoli lavoratori (*counselling*, consultori interni, sportelli di ascolto), nelle aziende medio-grandi e soluzioni di sorveglianza sanitaria con il medico competente, in caso di rischio non basso che non può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva.

²²⁰ Cfr. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, marzo 2010, p. 12-13.

Nelle piccole imprese l'intervento di supporto potrà essere effettuato dal medico competente, se presente, anche al di fuori della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.²²¹

4.3.7 Verifica e monitoraggio

Nell'insorgenza dello stress lavorativo assumono rilevanza le strategie organizzative, produttive e gestionali delle risorse umane adottate dai datori di lavoro.²²² Quindi per elaborare tecniche di valutazione e gestione del rischio, ai fini della prevenzione, sono necessari una verifica e un monitoraggio costanti dei potenziali rischi organizzativi²²³ dello stress legato al lavoro mediante l'analisi dei "meccanismi di interrelazione tra organizzazione e insorgenza dello stress"²²⁴.

Pertanto posto che le condizioni di rischio individuate e l'efficacia degli interventi preventivi/protettivi effettuati, dovranno essere monitorati nel tempo, il piano di monitoraggio dovrà essere concordato e partecipato attraverso la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori e dovrà prevedere:

- indicazione della tempistica di rivalutazione del rischio soprattutto in relazione a modifiche strutturali / organizzative di rilievo;
- il monitoraggio, secondo tempi definiti dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati.

Poiché i tempi per realizzare la valutazione preliminare devono essere congrui con la dimensione e la complessità aziendale, in particolare in relazione al numero di

²²¹ Cfr. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato, marzo 2010, p. 13.

²²² Pasquarella V., *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali*, nel mensile *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1, 2012, p. 34.

²²³ Tucci M., *SGSL: dalla costrittività organizzativa alla partecipazione*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2010, 5, p. 275, fa rientrare nei fattori stressogeni di natura organizzativa "lo stile di management che impronta il governo dell'azienda, le relazioni interpersonali verticali e orizzontali, la chiarezza dei valori e, conseguentemente degli obiettivi aziendali, le aspettative di carriera in relazione ai percorsi di crescita professionale e al riconoscimento del merito, l'attenzione dimostrata dall'organizzazione alle problematiche dei singoli e a quelle collettive".

²²⁴ Cfr. Giovannone M., *I rischi psicosociali: un focus sullo stress lavoro-correlato*, in *Bollettino speciale Adapt*, 26 aprile 2010. Secondo Corbizzi Fattori G., Simonini F., *Il benessere sul lavoro attraverso la valutazione dello stress lavoro-correlato: un convegno*, in *Ig. sic. lav.*, 2010,5, la valutazione del rischio psicosociale e, quindi, dello SLC, "è intesa come un approccio terapeutico al sistema organizzato", non solo per costruire il maggiore benessere individuale, ma anche per individuare le "bonifiche qualitative ed efficienti" per il miglioramento continuo del sistema.

partizioni organizzative o gruppi omogenei, il fatto che le condizioni di rischio e l'efficacia degli interventi protettivi debbano essere monitorate nel tempo attraverso un piano concordato e partecipato, riguarda in particolare le aziende di maggiori dimensioni, per le quali il completamento della fase preliminare potrebbe richiedere un arco temporale di alcuni mesi.

Alcune tappe del percorso (individuazione gruppi, piano di valutazione, costituzione *team* di valutazione, formazione dei partecipanti al *team*...) possono richiedere uno o due mesi, senza particolari differenze tra piccole, medie o grandi aziende.

La valutazione preliminare nelle aziende di maggiori dimensioni (oltre duecentocinquanta addetti) può durare complessivamente da sei mesi a un anno; in quelle di minori dimensioni, tempi proporzionalmente minori.

Successivamente vanno aggiunti i tempi di attuazione di eventuali misure correttive e la verifica della loro efficacia, tempi commisurati alla natura e complessità delle misure correttive da attuare, che nelle situazioni più difficili e complesse potrebbero essere compresi tra alcuni mesi fino a un anno. In ogni caso va definito un programma temporale di attuazione delle misure correttive e della loro verifica.

L'eventuale valutazione approfondita, dopo la messa in atto di misure correttive derivanti dalla valutazione preliminare e la verifica della loro insufficienza, potrà comportare tempi variabili sulla base del tipo di strumento utilizzato e del numero di gruppi omogenei o partizioni organizzative che la richiedono. Analogamente a quanto detto sopra, il datore di lavoro dovrà definire un programma temporale di attuazione.²²⁵

4.4 Modelli di valutazione

La valutazione del rischio è stata definita come un esame sistematico del lavoro intrapreso, per analizzare cosa può causare lesione o danno e per capire se è

²²⁵ Cfr. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato, marzo 2010, p. 14.

possibile eliminare le cause di rischio, e, in caso negativo, quali misure di prevenzione e di tutela dovrebbero essere realizzate per controllare i rischi.²²⁶

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato non fornisce solo delle notizie sulla natura, la gravità del problema e sul modo in cui questo possa incidere sulla salute di coloro che vi sono esposti, ma fornisce anche elementi utili all'organizzazione in relazione a temi quali assenze dal lavoro, impegno verso l'organizzazione, intenzione di licenziarsi ecc.

Quindi se la valutazione è svolta correttamente rivela non solo le criticità nell'ambiente di lavoro ma ne coglie anche aspetti positivi da evidenziare e implementare; infatti lo scopo della valutazione è quello di ispirare, guidare e quindi sostenere la conseguente eliminazione o riduzione del rischio. Non si tratta dunque di un obiettivo fine a se stesso.²²⁷

L'inserimento nel processo valutativo degli aspetti concernenti lo stress lavoro-correlato, ha infatti avviato un processo di crescita che ha innescato, sia pure gradualmente, un profondo cambiamento culturale finalizzato alla realizzazione di interventi efficaci per migliorare gli ambienti di lavoro.

La salute è considerata nell'ottica della definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, per cui la sua protezione deve coinvolgere la responsabilità sociale delle imprese.

Un processo di tale importanza, quale la corretta gestione del rischio psicosociale, implica necessariamente non solo la partecipazione di tutte le figure della prevenzione, ma deve altresì coinvolgere tutti coloro che, direttamente o indirettamente partecipano alla vita dell'azienda.²²⁸

²²⁶ European Commission, directorate-general V employment, industrial relations and social affairs, *Guidance on risk assessment at work*, Bruxelles, 1996.

²²⁷ Cfr. ISPESL, PRIMA-EF, *Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale. Una risorsa per i datori di lavoro e per i rappresentanti dei lavoratori*, World Health organization, gennaio 2009.

²²⁸ "La programmazione della prevenzione" dovrebbe scaturire da una gestione condivisa con i lavoratori e le loro specifiche rappresentanze: lo spirito della normativa comunitaria è infatti quello che, con felice espressione, si è chiamato il passaggio dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata". Cfr. Biagi M., *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in Biagi M.(a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive Cee*, Rimini, 1991, p.125; cfr. anche Lai M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli editore, 2010, p. 61.

Infatti come riportato sulla “Guida sullo stress legato all’attività lavorativa: sale della vita o veleno mortale?”, il modo migliore per fare degli interventi migliorativi nella valutazione è chiedere a chi calza la scarpa :

“per sapere dove stringe la scarpa, nulla di meglio che chiederlo a chi la calza. Ne consegue che i lavoratori esposti come sono ai pro e ai contro di ogni luogo di lavoro, sono i veri esperti in tema di problemi e di carte da giocare, di abilità e di esigenze, di sfide e di modi per farvi fronte”.²²⁹

Fatte queste considerazioni di carattere generale, l’Accordo quadro europeo è il modello scelto dal legislatore per l’effettuazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, e la sua applicazione è un obbligo.²³⁰

La scelta del modello di valutazione, per la stessa natura del rischio stress lavoro-correlato, deve ricadere “sull’applicazione di metodi condivisi di approccio al problema con la valutazione del rischio specifico attraverso strumenti differenti, articolati fra loro e sulla gestione degli interventi correttivi con il concorso di tutti gli attori del sistema di prevenzione e protezione interna (datore di lavoro, dirigenti, preposti, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, lavoratori)”.²³¹

Conseguentemente per evitare di incorrere in gravi errori di metodo, il modello di riferimento è unico e, come abbiamo detto, è rappresentato dall’Accordo quadro, ma questo viene a configurarsi quale struttura essenziale sulla quale vengono poi costruiti i vari modelli di valutazione.

I modelli o le Linee guida proposti dai vari organismi forniscono così strumenti che, mediante un percorso condiviso con l’azienda e i lavoratori, permettono di affrontare adeguatamente specifiche situazioni di rischio.

Non è infatti possibile applicare indistintamente a tutte le aziende un modello di base, ma vi è la necessità di un’indispensabile personalizzazione dell’approccio e del metodo.

²²⁹ L. Levi, *Guida sullo stress legato all’attività lavorativa: sale della vita o veleno mortale?*, 1999, p.64.

²³⁰ Cfr. Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato, modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio operativo*, FrancoAngeli, 2011 p. 91.

²³¹ Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, marzo 2010.

Questo emerge anche da una ricerca²³² condotta da Eurogip²³³ nella quale viene riportata la verifica degli interventi migliorativi sul rischio psicosociale fatti dopo quattro anni in quattordici realtà lavorative. Il risultato è stato che nella maggior parte non si è verificato nessun miglioramento. Si è verificata una diminuzione del rischio solo in quelle aziende ove era presente un interesse reale di prevenire lo stress, interesse pari a quello per la qualità del prodotto.

Bisogna dunque convincere l'azienda, in tutti i suoi componenti, che la valutazione in oggetto non deve essere svolta come una mera formalità o come un adempimento burocratico²³⁴, ma costituisce invece un'occasione di miglioramento anche produttivo, e di conseguenza economico, per l'azienda stessa.²³⁵

Infatti "non sembra esserci un solo modo giusto che vada bene a tutti, né ci sono regole facili e semplici per creare un buon clima psicosociale: ci vuole tempo e cura; ci vuole un clima di fiducia e di stima, di rispetto e di riconoscimento. Il dialogo e il coinvolgimento non bastano, il significato del lavoro deve essere creato collettivamente"²³⁶.

Interessante è anche il modo in cui il Dossier *Le stress au travail* del 4 aprile 2005 affronta il tema della valutazione e prevenzione dello stress.

Posto che, la prevenzione dello stress si inquadra all'interno del problema complessivo della prevenzione dei rischi professionali e che la prevenzione deve adottare metodi adattabili alle differenti situazioni e dimensioni delle imprese, vengono individuate le condizioni necessarie perché si possa realizzare una valutazione e prevenzione efficace dello stress:

- l'impresa deve essere consapevole che la valutazione richiede del tempo, va ripetuta e alla diagnosi devono seguire delle misure di prevenzione

²³² Eurogip, *Best better psycosocial work enviroment: a study of workplace interventions 2004-2008*.

²³³ Organismo della Sicurezza Sociale francese che studia i temi della sicurezza sui luoghi di lavoro.

²³⁴ Cfr. Smuraglia C., *Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, in Ricci M.(a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Bari, 1999, p.81; cfr anche Lai M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli editore, 2010, p. 57-58.

²³⁵ Cfr. Coordinamento medico legale patronato INCA CGIL Lombardia, *Riflessioni su stress e lavoro*; Cfr. anche Riccardo Dominici, *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato, modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio operativo*, FrancoAngeli, 2011 p. 93.

²³⁶ Coordinamento medico legale patronato INCA CGIL Lombardia, *Riflessioni su stress e lavoro*.

- è necessario che preesista nell'impresa una cultura sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; sarà difficile affrontare il problema stress in una azienda che trascura la prevenzione dei rischi fisici o chimici
- i dirigenti dell'impresa devono essere pronti a mettere in discussione l'organizzazione del lavoro se essa risulta causa di stress
- non è possibile fare prevenzione dello stress lavorativo se l'insieme dei lavoratori non è informato e partecipe del progetto
- per valutare e prevenire lo stress lavorativo serve un gruppo di lavoro interno all'azienda (solo in caso di necessità avvalendosi di competenze esterne), gruppo che deve essere credibile, autorevole e rispettato e rappresentativo dell'insieme dei lavoratori.

Tale metodologia imposta la valutazione prevenendo: innanzitutto un'analisi della situazione, poi la messa a punto di un progetto specifico con un gruppo di lavoro dedicato che approfondisca il problema, seguita dall'elaborazione e diffusione dei risultati, e infine la loro validazione con la contestuale messa in atto di un piano di azione che elimini il rischio, lo isoli, lo riduca e ne osservi l'andamento nel tempo.

Inoltre è prevista un'azione di "rinforzo" dei lavoratori esposti al rischio e di presa in carico, il prima possibile, da parte del medico o dello psicologo dei lavoratori già in stato di sofferenza a causa dello stress lavoro-correlato.²³⁷

Di seguito riportiamo i principali modelli di valutazione del rischio da stress lavorativo che sono presenti in Italia.

4.4.1 Prima proposta di linee di indirizzo Regione Toscana

Questo documento è stato realizzato nel luglio 2009 e deriva dalla bozza finale delle linee d'indirizzo per la valutazione del rischio psico-sociale nei luoghi di lavoro predisposte dal gruppo di lavoro dell'Area Vasta Toscana Nord Ovest²³⁸

²³⁷ Cfr. Coordinamento medico legale patronato INCA CGIL Lombardia, *Riflessioni su stress e lavoro*; Cfr. anche Riccardo Dominici, *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato, modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio operativo*, FrancoAngeli, 2011 p. 94.

²³⁸ G. Galli, F. Franco (ASL 1), R. Buselli, A. Cristaudo (AOU PISANA), R. Ansuini (ASL 12), D. Parducci, A. Reali, M.G. Roselli (ASL 2), S. Battaglia, D. Taddeo (ASL 5), M.G. Leoni, B. Iadarola, M.T. Boccuzzi (ASL 6), F. Fani (borsista).

(Decreto Giunta Regionale n. 7626 del 30/12/2005, Allegato A, punto 2.4), riviste dal gruppo di lavoro regionale istituito ad hoc²³⁹.

Nella premessa del documento viene subito precisato che “le linee di indirizzo di seguito presentate vogliono rappresentare una proposta operativa per le aziende private e pubbliche per l’esecuzione di una corretta valutazione del rischio stress lavoro correlato secondo quanto previsto dall’art 17 e dall’art. 28 del D.lgs. 81/2008; poiché come è ovvio, a carico delle aziende vige l’onere di risultato, che nel caso specifico consiste prioritariamente nel promuovere il benessere lavorativo dei lavoratori dipendenti ed in subordine nell’evitare l’accadimento di eventi (infortuni o malattie professionali) correlabili direttamente o indirettamente allo stress, tale proposta non è da considerarsi assolutamente vincolante in quanto altre metodologie e strumenti diversi da quelli indicati possono, comunque, condurre ad ottenere risultati positivi”²⁴⁰.

Il documento, dopo aver trattato i concetti generali relativi al rischio da stress lavoro-correlato e considerato le problematiche metodologiche connesse alla sua valutazione, indica gli elementi ritenuti utili “per una sua analisi finalizzata alla progettazione di interventi preventivi”. Viene così proposto un “percorso valutativo gestibile dai soggetti della prevenzione aziendale utilizzando strumenti di indagine relativamente semplici”²⁴¹.

Nella valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato in ambito preventivo, le modalità della valutazione possono cambiare a seconda che le finalità da perseguire siano di prevenzione primaria, secondaria o terziaria.

- Gli interventi primari: “sono tesi al controllo del rischio agendo sull’assetto organizzativo e sugli aspetti ergonomici del lavoro” riducendo i fattori di stress, gli stressori. Per realizzare questo obiettivo è dunque necessario “focalizzare l’attenzione sull’analisi degli stressori organizzativi, ambientali e sociali e definire gli interventi migliorativi”;

²³⁹ D. Sallese – coordinatore (ASL 8), G. Galli, F. Franco (ASL 1), R. Buselli (AOU PISANA), L. Carpentiero (ASL 10), A. Giomarelli (ASL 9), C. Mattivi (ASL 4), F. Fani (borsista).

²⁴⁰ AA.VV., *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, prima proposta di linee di indirizzo, regione Toscana*, luglio 2009, p. 5.

²⁴¹ *Ivi*, p. 6.

- Gli interventi secondari hanno “finalità di controllo della probabilità di danno migliorando, attraverso adeguati interventi formativi le conoscenze dei lavoratori in rapporto ai rischi stress-correlati e le loro capacità psicologiche di adattamento al lavoro (contenimento degli effetti negativi)”. La valutazione deve dunque “prendere in considerazione, soprattutto, la soggettività dei lavoratori analizzando le loro percezioni e reazioni in rapporto al lavoro (stressori, clima, benessere/malessere, vissuti, fronteggiamento, stato di salute)”. Oggi gli interventi di tipo secondario sono quelli prevalenti, sia perché mancano spesso valutazioni adeguate degli stressori lavorativi e dell’esposizione dei lavoratori, sia perché gli interventi di prevenzione primaria, tesi a modificare l’organizzazione del lavoro, sono più complessi e richiedono maggiore competenza e maggiore impegno;
- Gli interventi terziari infine si riferiscono “al controllo della gravità del danno mediante interventi di assistenza ai lavoratori che manifestino danni della salute stress correlati (contenimento della gravità del danno)”. In questo caso la valutazione si identifica con la sorveglianza sanitaria che dovrà individuare casi di patologia correlata allo stress lavorativo.²⁴²

Per quanto concerne la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, esiste anche un ambito più strettamente medico-legale (“valutazione dei rischi psicosociali per la definizione del nesso causale nei singoli casi di disagio lavorativo”) e un ambito gestionale (i fattori lavorativi stress-correlati sono analizzati “nell’ambito di percorsi valutativi attuati dalle aziende per ottenere informazioni utili a migliorare la produttività aziendale”).

Il documento indica poi i criteri che devono orientare una corretta metodologia di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato che sono i seguenti:

- “la valutazione deve essere finalizzata al controllo del rischio;
- devono essere valutati elementi riferiti ad ambiti diversi (precedenti oggettivi e soggettivi dello stress; misure protettive attuate dall’azienda; soggettività dei lavoratori; effetti dello stress sull’organizzazione; effetti dello stress sull’individuo);

²⁴² AA.VV., *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, prima proposta di linee di indirizzo, regione Toscana*, luglio 2009, p. 39-40

- devono essere utilizzati strumenti di analisi gestibili dagli operatori della prevenzione;
- si devono coinvolgere nella valutazione le figure aziendali investite di responsabilità in ambito preventivo;
- si deve modulare l'approfondimento del rischio in funzione del numero dei lavoratori occupati e dell'importanza degli elementi di rischio progressivamente individuati nel corso dell'analisi".²⁴³

Utilizzando come riferimento i sopraesposti criteri, il documento elaborato dalla regione Toscana fornisce delle indicazioni di carattere generale da considerare un riferimento per qualsiasi realtà lavorativa si intenda analizzare:

- prima indicazione: in tutte le realtà lavorative è bene effettuare "una valutazione preliminare per stabilire se è da considerare trascurabile o rilevante la probabilità che le caratteristiche dell'azienda, delle attività, della forza lavoro e dei rapporti di lavoro siano associate a potenziali fattori di rischio stress tenendo anche conto dei dati sull'esistenza del rischio nelle varie attività lavorative presenti in letteratura". È anche importante verificare la presenza di eventuali "casi conclamati di disagio clinicamente accertati da centri pubblici di riferimento con nesso causale certo o altamente probabile con condizioni di stress lavorativo". L'eventuale assenza di "elementi indicativi della presenza di rischi potenziali o di possibili effetti negativi dello stress lavoro-correlato" possono consentire al datore di lavoro di "certificare l'assenza del rischio" senza procedere a ulteriori approfondimenti;
- seconda indicazione: nel caso in cui siano stati individuati elementi indicativi della presenza di rischi potenziali o di effetti negativi dello stress lavoro-correlato sulla salute dei lavoratori, nelle aziende che occupano fino a dieci lavoratori "il datore di lavoro deve autocertificare l'avvenuta valutazione circa la presenza di disfunzioni relative alle principali aree dell'organizzazione del lavoro (richieste, controllo, sostegno, rapporti interpersonali, ruolo, cambiamenti) capaci di determinare condizioni di lavoro stressogene provvedendo a programmare gli eventuali provvedimenti migliorativi necessari". In questa ipotesi il percorso valutativo si potrà considerare concluso. Per le aziende che occupano più di dieci

²⁴³ AA.VV., *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, prima proposta di linee di indirizzo, regione Toscana*, luglio 2009, p. 45.

lavoratori si procede con la valutazione della presenza di elementi indicativi di rischio. L'eventuale irrilevanza degli elementi di rischio individuati "consentirà al datore di lavoro di non procedere a ulteriori approfondimenti del rischio" anche se le carenze individuate dovranno essere comunque oggetto di interventi migliorativi;

- terza indicazione: per le aziende che occupano più di dieci lavoratori e per le quali gli elementi indicativi di rischio individuati sono risultati rilevanti "si deve procedere alla definizione del livello di rischio per stabilire la necessità di effettuare la sorveglianza sanitaria e si devono, inoltre individuare le criticità organizzative, ambientali e relazionali per le quali attuare le misure di tutela necessarie". Bisogna quindi "valutare l'esposizione dei lavoratori a condizioni di lavoro stressanti", con informazioni che devono provenire dalle percezioni dei lavoratori (raccolte in modo anonimo attraverso questionari) e dalla valutazione "che i lavoratori esperti e dirigenti/responsabili aziendali danno delle condizioni di lavoro ottenuta mediante interviste strutturate";
- quarta indicazione: laddove vi sia un'elevata conflittualità o comunque in situazioni lavorative "particolarmente complesse" può essere necessario "ricorrere a consulenze specialistiche per analisi del clima interno, del benessere/malessere percepito dai lavoratori, delle caratteristiche personologiche dei lavoratori";
- quinta indicazione: la valutazione deve essere ripetuta tutte le volte in cui "intervengano significative variazioni nell'organizzazione e nella gestione del lavoro";
- sesta indicazione: qualora si riscontrino elementi evidenti di rischio è "necessario utilizzare i dati della sorveglianza sanitaria per capire se i dati individuali ma, soprattutto, quelli aggregati siano indicativi di disturbi stress correlati".²⁴⁴

Infine il documento propone un preciso percorso valutativo ben articolato e corredato di strumenti di analisi e criteri per interpretare le informazioni raccolte,

²⁴⁴ Cfr. AA.VV., *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, prima proposta di linee di indirizzo, regione Toscana*, luglio 2009, p. 46-47

riportando così per ciascun livello di intervento (primario, secondario e terziario) gli strumenti valutativi più idonei.²⁴⁵

4.4.2 Linee guida della Regione Lombardia

Questo documento, intitolato “Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell’Accordo europeo 8-10-2004”, è stato approvato con il decreto n. 13559 del 10 dicembre 2009 e definisce alcuni criteri affinché si possa parlare di un buon processo di valutazione.

Le linee guida della Lombardia, nell’analizzare l’Accordo europeo, sottolineano la necessità “che il processo di valutazione/gestione del rischio sia preceduto da una diffusa opera di sensibilizzazione ed informazione sul fenomeno stress lavorativo con destinatari privilegiati i soggetti chiave del sistema d’impresa, come condizione importante per ogni corretto processo di valutazione/gestione del rischio stress lavoro-correlato”²⁴⁶. E inoltre sostengono che l’intervento non possa “limitarsi a un primo passaggio identificabile solo con la descrizione/valutazione generale del rischio (*risk assessment*), ma dovrebbe prevedere un percorso di gestione orientata alla prevenzione o comunque alla riduzione del rischio specifico (*risk management*).”²⁴⁷

Il documento auspica che venga ristabilito un circolo virtuoso, ciò è realizzabile solo chiarendo come un processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato debba necessariamente percorrere dei passaggi irrinunciabili:

“a) la definizione di criteri generali di qualità che consentano di validare almeno inizialmente la bontà del percorso;

b) l’individuazione di metodi appropriati (non esiste “il metodo”) che rispondano alle seguenti caratteristiche:

- verso l’alto: rispettare tutti i criteri di qualità

- verso il basso: aggregare e armonizzare un mix di strumenti. La metafora è

²⁴⁵ Si veda *ivi*, p. 50 e ss.

²⁴⁶ Regione Lombardia, Direzione Generale Sanità, *Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell’Accordo europeo 8-10-2004*, Decreto n. 13559 del 10-12-2009, pag. 5.

²⁴⁷ *Ibidem*.

quella di un certo numero di contenitori di strumenti, da ognuno dei quali è possibile prelevare, a seconda della realtà specifica, uno strumento piuttosto che un altro, ma da ognuno dei quali è necessario prelevare almeno uno strumento.”²⁴⁸

I criteri che devono essere rispettati vengono subito specificati e sono:

- essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management;
- essere accompagnato da adeguate azioni informative e formative all’interno della realtà lavorativa;
- essere orientato alle soluzioni soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva;
- impennarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento con i lavoratori ed i loro rappresentanti che devono poter essere consultati fin dalle fasi iniziali dell’intervento;
- garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione;
- integrarsi armonicamente (e non per mera sommazione) nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento;
- basarsi su un metodo che si ispiri ai criteri qui elencati e che sia costituito da un mix “obbligato” di strumenti sia di tipo oggettivo che soggettivo.
- essere accompagnato da azioni di contesto”.²⁴⁹

Il documento è di grande valore e privilegia il processo rispetto alla quantizzazione del rischio e contiene anche un allegato, concernente le cautele nella somministrazione dei questionari, che fornisce delle indicazioni molto utili:

“a) L’applicazione di questionari se effettuata “meccanicisticamente” senza un intervento precedente di informazione, partecipazione e collaborazione dei lavoratori e/o loro rappresentanti (RLS) può inficiare la validità del processo valutativo;

b) I questionari se utilizzati in fase di valutazione della percezione soggettiva devono essere di documentata validità e debbono essere esplicitati i riferimenti scientifici di riferimento;

²⁴⁸ *Ivi*, p. 13.

²⁴⁹ *Ivi*, p. 13-14.

c) Per la rilevazione degli *outcome* di salute (livelli di *distress* e di sintomatologia stress-correlata) è opportuno che i questionari dispongano di parametri di riferimento di popolazioni nella fascia di età adulta;

d) Gli strumenti utilizzabili, devono sondare esclusivamente quelle dimensioni non riconducibili a tratti o caratteristiche di personalità. E' invece opportuno valutare:

- il livello di 'domanda/carico' percepito, ai fini di individuare le dimensioni lavorative critiche stress-lavoro-correlate;

- il livello di risorse fruibili nel contesto lavorativo a livello individuale o di gruppo e le risorse personali (resilienza).

- condizioni di benessere/malessere psicologico della persona/lavoratore ai fini di individuare condizioni di "*distress* psicologico" e/o "disturbi somatoformi" ;

e) La raccolta dei questionari dovrebbe prevedere:

- l'allestimento di un documento preliminare in cui siano specificati gli indicatori che vengono utilizzati;

- informativa iniziale ai lavoratori sullo scopo e le modalità di raccolta dei questionari;

- una somministrazione del questionario con compilazione supportata, evitando comunque la distribuzione e l'autosomministrazione dei questionari ai lavoratori senza informativa;

- raccolta di questionari anonimi o almeno in cui sia garantita la privacy in merito al trattamento dei dati sensibili;

- raccolta di informazioni attinenti gli aspetti stress lavoro-correlati;

- la non discriminazione dei lavoratori;

- produzione di un report finale con dati anonimi collettivi, in cui non siano quindi identificabili le condizioni dei singoli soggetti;

- discussione del report con i gruppi interessati e le loro figure di riferimento (RLS, ecc.)²⁵⁰.

²⁵⁰ Ivi, Allegato n°3 - Alcuni criteri e cautele consigliati nella somministrazione di interviste/questionari, p.32.

4.4.3 Valutazione rischio stress lavoro-correlato della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione

Questo breve documento redatto nel febbraio 2010 ha come scopo la formulazione di una proposta, che metta insieme le varie esperienze regionali, con riferimento a linee di indirizzo rielaborate secondo criteri condivisi.

È stato, però, scritto in un periodo di attesa delle indicazioni delle Commissioni Ministeriali e Stato Regioni, quindi, per evitare di proporre un modello condiviso che poi necessiti di modifiche alla luce di nuove indicazioni, il documento si limita a definire le indicazioni per la valutazione e la gestione del rischio stress lavoro-correlato senza proporre uno specifico metodo di valutazione.

La Consulta sostiene che, per la comprensione dei fenomeni dello stress lavoro-correlato, sia necessario un approccio globale e olistico interdisciplinare che sia in grado di conoscere contesti di mercato, strutture organizzative, impatti soggettivi con le diverse mansioni lavorative, psicologie individuali, stili di *leadership*, dimensioni cliniche e aspetti giuslavoristici.

E continua sottolineando che “la prevenzione dei fenomeni in termini di stress lavorativi negativi si gioca affrontando le cause radicate negli ambienti patologici prima che le stesse coinvolgano i lavoratori in modo da tramutarsi da deficit dell’ambiente in patologia individuale. I fenomeni di prevenzione organizzativa dello stress dovrebbero essere rivolte alle potenzialità di danno degli ambienti di lavoro più che alla ipersuscettibilità dei lavoratori”²⁵¹.

Quindi, prosegue elencando le cause più rilevanti di stress negativo di natura organizzativa:

1. Cause legate all’impianto organizzativo;
2. Cause legate al disallineamento di competenze;
3. Cause legate al disallineamento delle attitudini;
4. Cause legate alle dinamiche sociali di sopraffazione.

Infine, il documento, sulla base dei risultati della valutazione del rischio specifico tramite strumenti oggettivi e soggettivi, ritiene che siano auspicabili programmati interventi di prevenzione e protezione, in sintesi riconducibili a:

²⁵¹ AA.VV., *Valutazione Rischio Stress Lavoro-correlato*, Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, febbraio 2010, cap. 4.

- a) Soluzioni di prevenzione collettiva;
- b) Soluzioni di contenimento individuale;
- c) Sorveglianza sanitaria.

Quest'ultimo punto è molto discusso.

Fortemente contrario all'introduzione della sorveglianza sanitaria si dimostra Riccardo Dominici, poiché ritiene che quando si parla di "sorveglianza sanitaria si intenda quella obbligatoria finalizzata al giudizio di idoneità del lavoratore, che così rischia, non solo di essere danneggiato dallo stress lavoro-correlato, ma anche di non essere più idoneo alle proprie mansioni, mettendo così a repentaglio il proprio posto di lavoro"²⁵².

Il documento in esame però sembra configurare il problema in altra maniera e con un approccio condivisibile da molti, poiché sostiene che "è comunque auspicabile che siano introdotti, su base volontaria, in ambito occupazionale programmi di promozione della salute come miglioramento e monitoraggio delle condizioni di salute dei lavoratori in relazione allo stress (dedicati ai soggetti risultati alla valutazione del rischio più stressati) basandosi sugli indicatori clinici dello stress"²⁵³.

4.4.4 Proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato del Network nazionale per la prevenzione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro, ISPESL

Questo documento è frutto del lavoro del Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro, istituito dall'Ispesl nel 2007 per l'individuazione di percorsi diagnostici condivisi in materia di rischio psicosociale, e vuole rappresentare un contributo all'individuazione di metodologie applicabili alla valutazione dello stress lavoro-correlato negli ambienti lavorativi.

Il processo di valutazione e di gestione del rischio consta di una serie di fasi:

1. raccolta dei dati organizzativi;

²⁵² Cfr. Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato, modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio operativo*, FrancoAngeli, 2011 p. 107.

²⁵³ AA.VV., *Valutazione Rischio Stress Lavoro-correlato*, Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, febbraio 2010, cap.4.

2. informazione dei lavoratori;
3. indagine
4. verifica/aggiornamento DVR;
5. attuazione interventi;
6. pianificazione interventi.

Il documento precisa che, per l'intero processo valutativo, il datore di lavoro deve avvalersi della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente, così come previsto dalla Legge all'art. 29, e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; inoltre è consigliato il coinvolgimento di altre figure interne all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.) ed esterne ove necessario (es. psicologo, sociologo del lavoro).

Il documento dopo aver operato una distinzione tra le imprese che hanno meno dieci dipendenti e quelle che ne occupano più di dieci passa all'esposizione della proposta metodologica.

Posto che uno degli scopi della valutazione dei rischi consiste nella predisposizione di interventi di prevenzione primaria, la metodologia proposta rappresenta "l'indicazione minima per una corretta valutazione dello stress correlato al lavoro senza imporre, soprattutto alle piccole e medie imprese, oneri aggiuntivi, ma non deve escludersi la possibilità dell'utilizzo di strumenti d'indagine più raffinati"²⁵⁴.

Il metodo proposto dal Network nazionale per la prevenzione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro, utilizzabile da piccole, medie e grandi imprese, si articola in tre fasi principali:

Fase 1. Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della *check list* di indicatori verificabili, appositamente predisposta.

Fase 2. Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (basso, medio, alto). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

²⁵⁴ Network nazionale per la prevenzione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro, *Proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato*, Ispesl, marzo 2010, p. 19.

Fase 3. Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione"²⁵⁵.

La proposta permette dunque, tramite fasi graduate e successive, di approfondire il problema dello stress lavorativo e di identificare eventuali punti critici.

La *check list* di indicatori verificabili si basa su parametri che sono di tipo oggettivo e quindi tendono a risentire il meno possibile della soggettività dei compilatori/valutatori. Il coinvolgimento dei dipendenti per un contributo soggettivo, sarà poi sempre più stringente quanto più gli aspetti oggettivi dell'organizzazione del lavoro saranno predittivi di *distress*.

Quindi, il documento conclude affermando che affrontare la problematica dello "stress occupazionale non rappresenta soltanto un adempimento normativo, ma favorisce lo sviluppo di aziende sane, produttive e ben organizzate; diminuiscono infortuni, conflittualità e contenzioso, in favore di un clima migliore, una qualità competitiva ed un'immagine in grado di fidelizzare vecchi e nuovi clienti"²⁵⁶.

4.4.5 Guida operativa "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato"

La guida è stata redatta nel marzo 2010 dal Coordinamento tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro. Oltre ai già menzionati concetti per la valutazione dei rischi, il documento si rivela di grande interesse per il carattere motivazionale, più che informativo, della formazione sul rischio da stress con l'orientamento alla sua prevenzione.

Fornisce risposte e soluzioni a questioni controverse, indicando quale metodologia adottare e prendendo una posizione netta su molti argomenti.

Per esempio fornisce un criterio per individuare i gruppi omogenei, ossia, l'omogeneità si considera rispetto al soggetto da cui dipende l'organizzazione del lavoro.

²⁵⁵ *Ibidem*.

²⁵⁶ *Ivi*, p. 25.

Fa chiarezza anche sulla periodicità della valutazione che, nella condizione di basso rischio, sostiene debba fermarsi alla prima fase ed essere ripetuta in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o in ogni caso almeno ogni due anni.

Inoltre importante è anche l'affermazione secondo cui vanno esclusi a priori tutti i questionari di matrice clinica in quanto questi test richiedono un somministratore medico o psicologo (figura non necessariamente presente) e poi perché la finalità della valutazione stessa non è la patologia psichica ma l'eventuale disagio dei lavoratori.

Infine chiarisce molto bene il tema della sorveglianza sanitaria per coloro che sono esposti allo stress legato al lavoro²⁵⁷:

“Nell'ambito delle disposizioni normative vigenti non esiste una previsione esplicita di obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti al rischio stress lavoro-correlato. La sorveglianza sanitaria, tuttavia, può essere legittimamente attuata come misura di prevenzione secondaria, quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, in quanto il rischio stress lavoro-correlato rientra tra i casi previsti dalla normativa vigente (art. 41, comma 1, lettera a) per i quali la normativa stabilisce in maniera specifica obblighi di valutazione, gestione e prevenzione (art. 28, comma 1)”²⁵⁸.

Ma la sorveglianza sanitaria non costituisce una misura d'elezione in tutte le situazioni di stress lavoro-correlato, devono invece essere privilegiati gli interventi sull'organizzazione del lavoro. Nel momento in cui la valutazione dovesse far rilevare un livello di rischio tale da determinare effetti negativi sulla salute dei lavoratori “devono essere prioritariamente adottate misure correttive idonee a ridurre efficacemente il livello di rischio, evitando di medicalizzare gli interventi di prevenzione”²⁵⁹. Non bisogna in alcun modo far ricadere sul lavoratore, in termini di giudizio di idoneità, le conseguenze dell'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro. In tal caso è l'organizzazione a non essere idonea e non il lavoratore.

“Quando, dunque, si deve attuare la sorveglianza sanitaria? In tutti i casi in cui si

²⁵⁷ Cfr. Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato, modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio operativo*, FrancoAngeli, 2011 p. 98-99.

²⁵⁸ Cfr. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, marzo 2010, p. 22.

²⁵⁹ *Ibidem*.

evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro.

Al di sotto di tale soglia sono comunque sempre possibili le visite mediche a richiesta del lavoratore (art. 41, comma 1 lettera b e comma 2 lettera c). Inoltre possono essere attuati interventi di promozione della salute (art. 25, comma 1 lettera a)²⁶⁰.

4.4.6 La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE

L'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL) nel maggio del 2010 ha realizzato questa monografia che nasce dal lavoro multidisciplinare del Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ISPESL.

Il documento propone un approccio integrato secondo il modello *Management standard HSE* contestualizzato alla luce del Decreto legislativo 81/2008.

L'Ispesl, dopo aver realizzato un'analisi approfondita sulla gestione dello stress da lavoro nei vari paesi dell'Unione Europea, ha deciso, per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, di riprendere e contestualizzare 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.

L'obiettivo è di fornire a Datore di Lavoro, Medico Competente, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Addetti del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, un metodo per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato che sia basato su principi supportati e condivisi dalla letteratura scientifica e nello stesso tempo in linea con quanto previsto dall'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004.

Il modello dei *Management Standards* presenta sei dimensioni organizzative chiave che sono appunto riconosciute dalla letteratura scientifica quali potenziali fattori di stress lavorativo:

²⁶⁰ *Ibidem.*

- *Domanda*: “comprende aspetti quali il carico lavorativo, l’organizzazione del lavoro e l’ambiente di lavoro. Lo standard prevede che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”;

- *Controllo*: “riguarda l’autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa. Lo standard prevede che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro ed esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali”;

- *Supporto*: “include l’incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall’azienda, dal datore di lavoro e dai colleghi. Lo standard prevede che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”;

- *Relazioni*: “include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili. Lo standard prevede che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”;

- *Ruolo*: “verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell’organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti. Lo standard prevede che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”;

- *Cambiamento*: “valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale. Lo standard prevede che il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”.²⁶¹

La valutazione dei rischi, sottolinea il documento, non riduce di per sé lo stress lavorativo ma facilita il percorso per l’adozione di misure correttive.

Il modello proposto è articolato a sua volta in sei fasi:

Fase 1. Preparazione dell’organizzazione: questa fase consta di un lavoro preliminare che è centrale per il modello management standard. È necessario che,

²⁶¹ *La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE*, ISPESL, maggio 2011, p. 11-12.

prima dell'inizio della valutazione vera e propria, il "datore di lavoro garantisca anche il coinvolgimento dei dirigenti, dei preposti, del medico competente ove previsto, del RSPP, degli ASPP, dei RLS e dei lavoratori" anche attraverso la costituzione di un gruppo di coordinamento, attraverso lo sviluppo di un piano di progetto (con garanzia di risorse adeguate e disponibilità temporale del personale) e lo sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale;

Fase 2. Identificazione dei fattori di rischio stress e conoscenza dei Management Standards: tutti i soggetti coinvolti nel processo di valutazione del rischio e i membri del gruppo di coordinamento devono essere a conoscenza delle procedure valutative e in particolare dei *Management Standards*;

Fase 3. Raccolta dati: valutazione oggettiva e soggettiva: innanzitutto è necessario che il datore di lavoro riconosca la difficoltà da parte del lavoratore di svolgere la propria attività se sottoposto a eccessive pressioni che possono esporlo al rischio stress lavoro correlato. La raccolta dati permette di valutare chi e in che modo, tra i lavoratori, è più esposto a tale rischio, e così si compie il primo passo per valutare il divario che esiste tra il modello ideale e la propria azienda. La raccolta avviene attraverso tecniche di valutazione oggettiva (fonti di informazioni e dati già disponibili all'interno dell'azienda), tecniche di valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato da parte dei lavoratori (somministrazione del questionario di valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato modello ISPESL-HSE, questionario indicatore).

Fase 4. Esplorare i problemi e sviluppare soluzioni: una volta eseguita la raccolta delle informazioni, il datore di lavoro "deve confermare i risultati ottenuti, analizzarne il significato e discutere possibili soluzioni, avvalendosi di un *focus group* costituito *ad hoc* con il coinvolgimento diretto delle figure della prevenzione e dei lavoratori rappresentativi di gruppi individuati nelle fasi precedenti".

Fase 5. Formalizzazione dei risultati nel documento di valutazione dei rischi: sviluppo e implementazione di piani di gestione: a questo punto del processo di valutazione "i lavoratori sono stati già consultati, sono state esplorate le aree di intervento ed adottate alcune misure preliminari per lo sviluppo futuro delle soluzioni proposte". Bisogna dunque registrare i dati rilevati fino a questo

momento e secondo il documento in esame, il miglior modo per farlo consiste nell'elaborare e diffondere un piano d'azione.

Fase 6. Monitoraggio e controllo del/i piano/i d'azione e valutazione della loro efficacia: è essenziale revisionare ogni provvedimento adottato per contrastare le fonti di eccessive pressioni nel luogo di lavoro. Per far ciò è necessario, sia monitorare l'implementazione del proprio piano di azione per verificare che si adottino tutte le misure concordate, sia valutare l'efficacia delle soluzioni implementate e decidere quali ulteriori azioni o informazioni potrebbero rivelarsi necessarie.

Il modello basato sui *Management Standards* britannici, come qualsiasi altro modello di valutazione dei rischi, è dunque "concepito per apportare regolari miglioramenti alla gestione dello stress lavoro-correlato".

4.4.7 Indicazioni metodologiche per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato della Confindustria di Udine

Si tratta di un documento breve ma molto chiaro e coerente.

Per la valutazione dei rischi da stress lavorativo ripropone l'utilizzo del percorso valutativo suddiviso nelle seguenti fasi:

- individuazione delle mansioni (gruppi omogenei);
- individuazione dei pericoli (fattori stressogeni);
- individuazione dei rischi (incremento dei rischi già individuati);
- valutazione/ponderazione dei rischi;
- individuazione delle misure di prevenzione (sulle cause dello stress) e protezione (sugli effetti);
- stesura del documento di valutazione (o aggiornamento dell'autocertificazione nei casi consentiti; art. 29, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008).

La Confindustria di Udine suddivide i lavoratori in gruppi omogenei e il criterio che adotta per l'individuazione di questi è l'identità di mansione svolta.

Per la valutazione dello stress è necessario individuare le cause potenziali di stress e gli effetti che possono derivare da condizioni di stress.

Attraverso questa indagine è possibile rilevare dati importanti in merito allo stress lavorativo, ossia "in altri termini la compresenza di più di uno degli indicatori di

stress, con rilevanza significativa, comporta l'individuazione di potenziale presenza del relativo pericolo".

Viene proposta questa traccia per l'esecuzione di detta indagine:

MANSIONE/GRUPPO OMOGENEO		
A - Cause potenziali di stress (fattori stressogeni)	SI	NO
1) L'esposizione al rumore è ≥ 85 dB (A) ?		
2) L'esposizione a vibrazioni del sistema mano braccio è $\geq 2,5$ m/s ² ?		
3) L'esposizione a vibrazioni del corpo intero è $\geq 0,5$ m/s ² ?		
4) L'attività prevede esposizione a temperature $> +30/+32^\circ$ C?		
5) L'attività prevede esposizione a temperature $< -10/-14^\circ$ C°?		
6) L'attività prevede utilizzo di sostanze cancerogene (R45-R49-R46)?		
7) L'attività prevede utilizzo di sostanze odorogene?		
8) L'attività si svolge su turni?		
9) L'attività prevede spostamenti rispetto alla sede lavorativa?		
10) L'attività comporta movimenti ripetitivi (valore OCRA $> 3,6$; check list $>7,6$)?		
11) L'attività comporta cicli lavorativi monotoni?		
12) L'attività comporta contatto con il pubblico?		
13) L'organigramma aziendale è tenuto riservato?		
14) Il mansionario aziendale è poco divulgato?		
15) Gli obiettivi specifici della mansione sono ignoti		
16) Altro		

B - Effetti che possono derivare da condizioni di stress	SI	NO
1) Si è verificato un incremento degli infortuni negli ultimi tre anni (considerare l'indice di frequenza)?		
2) Si è verificato un incremento del numero dei giorni di prognosi degli infortuni negli ultimi tre anni (considerare l'indice di gravità)?		
3) Sono state denunciate e riconosciute malattie professionali negli		

ultimi tre anni?		
4) Si è verificato un incremento del numero di giorni di assenza sul totale dei lavoratori adibiti alla mansione negli ultimi tre anni?		
5) Si è verificato un incremento del numero di richieste di rotazione/cambio di mansione da parte dei lavoratori adibiti alla mansione negli ultimi tre anni?		
6) Si è verificato un incremento del numero delle contestazioni per attività lavorativa negli ultimi tre anni?		
7) Si è verificato un incremento del numero di richieste di visite mediche da parte dei lavoratori adibiti alla mansione negli ultimi tre anni?		
8) Il medico competente ha rilevato particolari criticità in occasione delle visite periodiche di sorveglianza sanitaria?		
9) Vi sono state segnalazioni di situazioni di disagio/lamentele?		
10) Altro		

Le tabelle sono accompagnate dalle seguenti note esplicative che fungono da guida all'utilizzo delle stesse:

“La presenza di sole risposte negative in entrambe le sezioni di indagine giustifica la presunzione di assenza di situazioni di stress lavoro-correlato, quale pericolo incrementale per i rischi già intrinseci e specifici della mansione. La presenza di risposte affermative nella sezione A dell'indagine può già costituire indice di possibile presenza del pericolo stress quale fattore incrementale di altri pericoli presenti e determinanti i rischi mansionali. La fase di individuazione dei rischi e di valutazione dovrà tenere conto anche della potenziale presenza di stress lavoro-correlato e considerare se e per quale specifico rischio lo stress lavoro-correlato possa essere elemento incrementale.

Se si sono date risposte positive anche nella sezione B, le probabilità che sussista il pericolo da stress lavoro-correlato aumentano e la successiva indagine di individuazione e valutazione dei rischi dovrà tener conto delle cause potenziali che generano il pericolo stress e degli eventuali effetti che tale pericolo stress ha

(infortuni, malattie professionali, ecc). L'analisi va ponderata caso per caso anche considerando la specifica situazione aziendale poiché non sempre gli effetti elencati nella sezione B sono collegabili alla presenza di fattori stressogeni nelle attività lavorative. La presenza di risposte affermative nella sezione B dell'indagine va valutata solo se accompagnata dalla presenza di risposte affermative anche nella sezione A: se mancano i fattori potenzialmente generatori di stress (cause) non può esservi stress lavoro-correlato e, quindi, quelli che si sono individuati come possibili effetti in realtà derivano da altre cause. Pertanto, qualora vi siano risposte affermative nella sola sezione B e tutte risposte negative nella sezione A, ivi compresa la voce "altro", è giustificata la presunzione di assenza di stress lavoro-correlato quale pericolo incrementale per i rischi già intrinseci e specifici della mansione"²⁶².

L'analisi valutativa poi prosegue intersecando i fattori di pericolo dei quali si è verificata la presenza e l'elemento "uomo", così si riscontra la presenza di un rischio nei casi in cui i pericoli siano connessi con l'attività umana di gruppi di lavoratori omogenei.

Una volta individuati i rischi esistenti, deve essere determinata l'entità del danno infortunistico o di malattia professionale che il rischio, definito come presente, può determinare e la probabilità che il danno si verifichi.

Svolta la valutazione del rischio, il datore di lavoro deve individuare le opportune misure di prevenzione e protezione per ogni rischio riscontrato, dando la priorità alle misure di prevenzione rispetto a quelle di protezione collettiva e, in subordine, individuale.²⁶³

4.4.8 Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato dell'INAIL

Il Manuale è stato pubblicato nel maggio 2011 dall'INAIL ma in realtà è stato redatto dal Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex ISPESL.²⁶⁴

Consiste in uno strumento di valutazione, basato sul modello *Management*

²⁶² Confindustria di Udine, *Indicazioni metodologiche per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato*, 7-10-2010, p. 8-9.

²⁶³ Cfr. *ivi*, p. 9-10.

²⁶⁴ Con la L. 122 del 30 luglio 2010 si è dato avvio al processo di integrazione dell'IPSEMA e dell'ISPESL nell'INAIL.

Standard approntato dall'*Health and Safety executive (Hse)*, che rappresenta il risultato di un processo che ha coinvolto più di settantacinque aziende afferenti a diversi settori produttivi e oltre seimila e trecento lavoratori ed è coerente con le Indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro nel 2010²⁶⁵.

Avendo la Commissione dettato indicazioni procedurali “minime”, risulta fondamentale il ruolo della ricerca scientifica nel fornire rigorosi contributi in modo da elaborare strumenti certi e utili per effettuare la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Questo può e potrà avvenire anche attraverso l'individuazione e la diffusione di buone pratiche gestibili dalle figure della prevenzione che operano in azienda.

L'obiettivo principale del manuale è quello di fornire ai datori di lavoro, dirigenti, preposti, figure della prevenzione e lavoratori gli strumenti essenziali per una collaborazione finalizzata alla pianificazione di una valutazione del rischio efficace per l'azienda.

Il percorso sistematico che permette di gestire questo rischio, al pari degli altri rischi previsti dalla vigente normativa, si sviluppa nell'ottica della semplicità e, nello stesso tempo, del rigore metodologico.

La metodologia indicata dal manuale consta di tre fasi:

1) Fase propedeutica:

Prima di procedere alla valutazione, è necessario operare una vera e propria “preparazione dell'organizzazione”, elemento chiave in tutti i processi valutativi e soprattutto nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, che si sviluppa attraverso tre momenti:

- la costituzione del Gruppo di Gestione e Valutazione, su iniziativa del Datore di Lavoro, cui partecipano un dirigente ad hoc delegato dal datore di lavoro in raccordo con RLS/RLST, RSPP, ASPP, e MC con l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo modulando il percorso anche in funzione degli esiti.
- Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale: infatti

²⁶⁵ Si veda il capitolo 2, § 2.4.

oltre ad un'adeguata informazione diretta a tutti i lavoratori, inclusi dirigenti e preposti, è importante, in particolare, integrare tale momento informativo ad un'adeguata formazione in relazione all'attività/ruolo che alcuni lavoratori o loro rappresentanti andranno a svolgere nel processo valutativo.

- Sviluppo del piano di valutazione del rischio: si ritiene necessario in considerazione dell'articolazione del percorso metodologico individuato dalla Commissione Consultiva e del previsto coinvolgimento delle varie figure in gioco e anche in funzione del fatto che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è un processo dinamico, sviluppato per fasi, con la previsione di *step* di verifica. È indispensabile, come d'altronde previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, la "programmazione temporale" attraverso un vero e proprio cronoprogramma che, pur lasciando spazio a eventuali imprevisti, preveda per ogni singola fase, oltre alla sua durata, anche, in dettaglio, le attività da svolgere e i soggetti deputati ai diversi compiti.

2) Fase preliminare:

Per facilitare il percorso del Gruppo di Gestione della Valutazione, è stato predisposto uno strumento per la valutazione preliminare che, in accordo con la Commissione Consultiva, deve essere la prima attività da svolgere, per una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Tale strumento, denominato "lista di controllo" permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili agli "eventi sentinella", al "contenuto" e al "contesto" del lavoro.

Viene compilata dal Gruppo di Gestione della Valutazione coadiuvato, per la redazione della parte "eventi sentinella", da soggetti afferenti all'ufficio del personale.

La valutazione deve essere effettuata su gruppi omogenei di lavoratori per cui si procederà alla compilazione di una o più "lista di controllo", a seconda dei livelli di complessità organizzativa, considerando le diverse partizioni organizzative e/o mansioni omogenee.

Attraverso la compilazione della "lista di controllo" si può individuare il livello di rischio che può essere: non rilevante, medio, alto.

<i>I- EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)</i>	<i>II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)</i>	<i>III- AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)</i>
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico del lavoro-ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover	Orario di lavoro	Autonomia decisionale-controllo del lavoro
Procedimenti/sanzioni		
Richieste di visite straordinarie		Rapporti interpersonali sul lavoro
Segnalazioni stress-lavoro correlato		Interfaccia casa lavoro-conciliazione vita/lavoro
Istanze giudiziarie		

<i>LIVELLO DI RISCHIO</i>	<i>Note</i>
<i>RISCHIO NON RILEVANTE</i> <i>≤ 25%</i>	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato dovesse identificare un “rischio non rilevante”, tale risultato deve essere riportato nel DVR e bisognerà prevedere un “piano di monitoraggio”, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell’andamento degli eventi sentinella.

LIVELLO DI RISCHIO	Note
<p align="center">RISCHIO MEDIO >25% o ≤ 50%</p>	<p>L’analisi degli indicatori evidenzia condizioni >25% o ≤ 50% organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l’efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita.</p>

“Per ogni condizione identificata con punteggio medio, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse “liste di controllo”, l’efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita”²⁶⁶.

LIVELLO DI RISCHIO	Note
<p align="center">RISCHIO ALTO</p>	<p>L’analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l’efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.</p>

²⁶⁶ Dipartimento di Medicina del Lavoro dell’ex ISPESL, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, INAIL, maggio 2011, p. 25.

“Per ogni condizione identificata con punteggio alto, riferito a una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Va poi verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse “liste di controllo”, l’efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita”²⁶⁷.

3) Fase approfondita:

La valutazione approfondita prevede “la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori”, la quale si dimostra molto utile per l’identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause. Si affianca e integra l’analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare e in nessun caso può sostituirla.

Al di fuori dei casi in cui si deve o è opportuno attivarla, la fase di approfondimento costituisce, comunque, un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute di un’organizzazione e dei lavoratori e un’opportunità di una più chiara definizione del rischio.

In ogni caso le indicazioni della Commissione Consultiva sono misure c.d. di minima e, quindi, nulla vieta al datore di lavoro di decidere di effettuare una valutazione approfondita comunque, indipendentemente dagli esiti della fase preliminare.

Tra le diverse metodologie e/o strumenti disponibili, il manuale propone quella realizzata dall’HSE, che utilizza un “questionario-strumento indicatore” costituito da una scheda di rilevazione di dati socio demografici e da trentacinque items riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all’interno delle aziende.

La scelta è ricaduta sul questionario soprattutto per i seguenti punti di forza:

- “è di facile somministrabilità, con garanzia dell’anonimato;
- è utilizzabile, prevalentemente, in maniera efficace, in tutte le aziende con dieci o più lavoratori;

²⁶⁷ *Ibidem.*

- grazie alla validazione su oltre ventiseimila lavoratori nel Regno Unito e oltre seimila e trecento in Italia, permette al datore di lavoro ed al “gruppo di gestione della valutazione”, attraverso un software di facile utilizzo di poter avere chiari risultati sulla percezione rispetto alle sei dimensioni dei *Management Standards* (1. domanda, 2. controllo, 3. supporto, 4. relazioni, 5. ruolo, 6. cambiamento), utili alla caratterizzazione degli indicatori di contesto e di contenuto ed alle successive eventuali misure correttive;
- la possibilità di analizzare i risultati rispetto a un valore *standard* di riferimento”²⁶⁸.

Inoltre il documento sottolinea la finalità della scheda di rilevazione dei dati socio demografici che, nel mantenimento dell'anonimato, è quella di individuare gruppi omogenei per una migliore caratterizzazione del rischio e viene somministrata solo nelle aziende con numero di dipendenti maggiore di cinquanta.

Questa fase infatti viene modulata in base alle dimensioni aziendali:

- fino a cinque dipendenti con una riunione;
- da sei a nove dipendenti attraverso focus group o questionario/strumento indicatore senza scheda dati socio demografici (con limiti metodologici);
- da dieci a cinquanta dipendenti questionario/strumento indicatore senza scheda dati socio demografici.

Vi è poi un altro importante passaggio che è quello che concerne la pianificazione degli interventi successivi.

Infatti, i risultati ottenuti dalla fase preliminare e da quella approfondita, se effettuata, devono essere oggetto della pianificazione ed analisi del loro significato nel contesto dell'azienda con lo scopo di permettere al datore di lavoro l'adozione delle eventuali misure correttive necessarie all'eliminazione/riduzione del rischio e del relativo piano di monitoraggio.

Il manuale dell'INAIL fa presente che il passaggio dalla fase di valutazione del rischio a quella dell'identificazione delle misure correttive da attuare può non essere semplice e per questa ragione “si ritiene che la strutturazione dell'analisi dei risultati e la successiva traducibilità in azioni correttive possa essere facilitata

²⁶⁸ Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex Ispesl, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, INAIL, maggio 2011, p. 26.

prendendo a riferimento la tecnica del *focus group* che, pur con i limiti metodologici dell'applicazione in contesti aziendali di piccole o piccolissime dimensioni, in linea generale, dovrebbe essere di ausilio alla gestione di quei passaggi che necessitano del coinvolgimento diretto dei lavoratori, come in fase di valutazione approfondita e/o di analisi dei risultati ottenuti"²⁶⁹.

Infine sussiste la necessità di documentare accuratamente nel Documento di Valutazione dei Rischi la procedura valutativa utilizzata e suoi esiti, le misure correttive da adottare con relativa tempistica di realizzazione, nonché la modalità di monitoraggio sull'efficacia delle stesse.

4.5 Il ruolo del medico competente e la sorveglianza sanitaria

Il medico competente ha l'obbligo, ai sensi dell'art. 25 comma 1 del D.lgs. 81 del 2008 e s.m.i., di collaborare al processo di valutazione dei rischi.

Questa collaborazione, nella valutazione specifica del rischio da stress lavoro-correlato, diventa una partecipazione attiva e fondamentale, in considerazione del peculiare apporto che il medico competente può offrire al processo valutativo.

Il medico, dunque, in virtù del suo ruolo all'interno del sistema prevenzionale aziendale, svolge la sua funzione:

- partecipando al team di valutazione per l'identificazione dei gruppi omogenei;
- fornendo i dati di propria competenza relativamente agli eventi sentinella;
- partecipando al team di valutazione per la compilazione delle check list osservazionali;
- applicando eventuali strumenti di valutazione approfondita del rischio (es. questionari) se in possesso di adeguata formazione;
- contribuendo all'individuazione delle misure correttive, in particolare per i fattori organizzativi stressogeni che sono maggiormente collegati ad aspetti biologici (es. ritmi e turni di lavoro);

²⁶⁹ Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex Ispesl, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Inail, maggio 2011, p. 31.

- partecipando alla gestione dei casi individuali che dovessero emergere sia come visite a richiesta, sia con altre modalità, secondo le procedure stabilite dall'azienda;
- partecipando ad iniziative aziendali di promozione della salute rispetto a patologie correlate allo stress, con particolare attenzione alle differenze di genere e di età, nell'ottica della responsabilità sociale dell'impresa.

Nonostante il processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato riguardi prioritariamente le problematiche presenti nel contesto lavorativo, che possono rappresentare potenziale fonte di rischio da stress per alcuni gruppi di lavoratori, bisogna prestare attenzione anche a eventuali emergenti problemi individuali. In questo caso, infatti, le soluzioni sviluppate per la maggioranza dei lavoratori potrebbero non essere efficaci per la risoluzione dei problemi che coinvolgono solo alcuni di essi.

Perciò, soprattutto in riferimento al ruolo del medico competente nella valutazione dello stress lavoro-correlato, è condivisibile l'approccio della Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale²⁷⁰ e del Coordinamento Tecnico Interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro²⁷¹. Il coinvolgimento del medico competente sarebbe richiesto, quando, in una situazione di assenza di un rischio residuo, venissero, però, rilevate criticità nei confronti di singoli lavoratori in settori diversi dell'azienda.

Dunque, tenendo ovviamente conto della peculiarità delle problematiche che coinvolgono la sfera psichica del lavoratore, il ruolo del medico competente, nel rispetto del segreto professionale, si rivelerà fondamentale nella gestione dei suddetti casi.²⁷²

²⁷⁰ S.I.M.L.I.I.; cfr. Cesana G, Albin E, Bagnara S, Benedetti L, Bergamaschi A, Camerino D, et al. *Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso*, PI-ME ed. 2006, p. 21.

²⁷¹ Coordinamento Tecnico Interregionale per la Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato: guida operativa*, marzo 2010.

²⁷² Cfr. Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex Ispesl, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Inail, maggio 2011, p. 33.

Pertanto, si ritiene necessaria un'adeguata informativa ai lavoratori per comunicare loro la possibilità di rivolgersi al medico competente anche mediante la richiesta di visita medica ex art. 41 comma 2 lett. c) del D.lgs. 81 del 2008²⁷³.

Il contributo del medico competente, quindi, considerando i due diversi momenti, di collaborazione alla valutazione del rischio e di effettuazione della sorveglianza

²⁷³ Art. 41, D.lgs. 81/2008:

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:
 - a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
 - b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.
2. La sorveglianza sanitaria comprende:
 - a) visita medica preventiva intesa a costatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
 - b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
 - c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
 - d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
 - e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:
 - a) in fase preassuntiva;
 - b) per accertare stati di gravidanza;
 - c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.
4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b) e d) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.
5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.
6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:
 - a) idoneità;
 - b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
 - c) inidoneità temporanea;
 - d) inidoneità permanente.
7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.
8. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.
9. Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

sanitaria, durante i quali svolge la propria attività, risulta di primaria importanza anche per l'individuazione di indicatori utili alla gestione e valutazione del rischio.²⁷⁴

4.6 Il benessere organizzativo e buone prassi

Complementare al concetto di stress vi è quello di benessere.

Stress e benessere, infatti, non sono altro che i due estremi di un *continuum*, dove la mancanza di stress rappresenta unicamente il punto centrale.

Pertanto, così come sono stati illustrati i fattori che predispongono all'insorgere del rischio stress lavoro-correlato, è possibile esporre i fattori considerati elementi di buona pratica negli interventi di salute organizzativa:

- Organizzazione pronta a implementare le soluzioni e a non disattendere le aspettative;
- Responsabilità accettata dal management;
- Supporto attivo di tutti gli attori organizzativi, in particolare i rappresentanti dei lavoratori e la media e alta dirigenza;
- *Focus* sui problemi del lavoro e dei gruppi e non sull'individuo;
- Adeguato processo di valutazione e analisi del rischio;
- Partnership e coinvolgimento dei lavoratori;
- Traduzione dei bisogni in azione;
- Soluzioni contesto-specifiche/riconoscimento dell'esperienza e delle competenze dei lavoratori;
- Processo di informazione continua.²⁷⁵

Dunque un'organizzazione lavorativa che mira alla salute e al benessere dei dipendenti:

- allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente;
- pone obiettivi espliciti e chiari ed è coerente tra enunciati e prassi operative;
- stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo, collaborativo;

²⁷⁴ Cfr. Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex Ispesl, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Inail, maggio 2011, p. 33.

²⁷⁵ Cfr. Avallone F. e Paplomatas A., *Salute organizzativa, psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore, 2005.

- assicura scorrevolezza operativa, rapidità di decisione, supporta l'azione verso gli obiettivi;
- pianifica compiti e attività in modo da non produrre livelli eccessivi di stress;
- assicura equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale;
- adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali;
- è in grado di governare l'espressione della conflittualità mantenendo livelli tollerabili di convivenza;
- è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale;
- stimola il senso di utilità sociale contribuendo a dar senso alla giornata lavorativa dei singoli.²⁷⁶

Infine, le caratteristiche di un'organizzazione in salute possono essere riassunte come l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro, promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.²⁷⁷

4.6.1 Approcci innovativi per la promozione della salute mentale

Nel 2009 l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro²⁷⁸ ha raccolto una serie di casi studio sulla salute mentale nei luoghi di lavoro come esempi di buone pratiche. Tra queste vi sono proposte interessanti in virtù dei loro approcci innovativi e creativi che mirano a promuovere la salute, la sicurezza e il benessere dei dipendenti sul luogo di lavoro.

1. Approccio narrativo:

Hedensted Kommune, in Danimarca, ha positivamente attuato una serie di politiche in materia di salute mediante il coinvolgimento attivo dei dipendenti. Ha adottato un approccio basato sul racconto, con lo scopo di invogliare i dipendenti a prendere parte al programma. I dipendenti erano invitati a partecipare a una

²⁷⁶ De Santis D., *Corso di formazione sul rischio stress lavoro-correlato*, EPC editore, 2012.

²⁷⁷ Cfr. Avallone F. e Paplomatas A., *Salute organizzativa, psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore, 2005.

²⁷⁸ EU-OSHA.

“giornata d’ispirazione” e incoraggiati a condividere storie sulla loro vita lavorativa che reputavano importanti in merito alla propria condizione di salute, specialmente sul luogo di lavoro. Sono state così elaborate le relative politiche, basate sulle storie condivise dai dipendenti e sulle raccomandazioni generali. Le metodologie di aiuto ai dipendenti, invece, vengono elaborate prendendo in considerazione la fase di vita e la situazione di ciascun dipendente.

2. Profilo professionale rispondente alla persona:

Creativ Company, in Danimarca, è stata fondata nel 2000 con il fine di creare un luogo di lavoro assolutamente diverso.

L’idea principale è che l’attività lavorativa può essere elaborata sulla base delle competenze specifiche di una persona anziché far corrispondere la persona a un profilo professionale già esistente.

3. Programmi speciali volti all’assunzione di un comportamento salutare al di là del luogo di lavoro:

Mars, in Polonia, propone un programma costituito da più parti.

Comprende una valutazione complessiva dello stato di salute e dello stile di vita di ciascun dipendente, offre diverse fasi di apprendimento su come vivere in maniera più salubre e monitorare i progressi e, infine, incoraggia i dipendenti a diffondere quanto appreso e a fare informazione fra i componenti della loro comunità.

4. Consulenza professionale e sostegno per la gestione dei fattori esterni al lavoro:

L’unità DRU-S di ATM, in Italia, cerca di promuovere il benessere offrendo una rete a favore della famiglia che fornisce ai dipendenti consulenze, suggerimenti e servizi correlati alle necessità della famiglia e dei genitori.

Ad esempio vi sono programmi rivolti ai futuri padri e alle future madri e workshop su come gestire il divorzio, la perdita di un caro in famiglia e il matrimonio.

5. Eventi sociali per promuovere stili di vita salutari:

Magyar Telekom, in Ungheria, organizza serate cinematografiche in cui sono proiettati documentari per informare i dipendenti su tematiche correlate alla salute come situazioni di vita stressanti, disabilità o violenza familiare. Dopo la proiezione, è previsto un dibattito interattivo con degli esperti per discutere attivamente sulle questioni trattate durante la proiezione .

6. Colloqui individuali relativi alla salute:

«R», in Spagna, propone colloqui faccia a faccia con i dipendenti per comprendere e analizzare la loro situazione professionale. Lo scopo è quello di dare alle persone un'importanza nel proprio lavoro e di fare dell'autoconsapevolezza il punto di partenza di un processo di sviluppo personale.

7. Sostegno finanziario ai dipendenti che affrontano un periodo di crisi:

IFA, in Svizzera, ha stabilito un conto sociale al fine di sostenere i dipendenti che si trovano a far fronte a emergenze finanziarie, i quali possono usufruire anche di un prestito speciale. Tra gli esempi di prestiti vi sono: il parto in una clinica privata finanziato dall'azienda, offerta di prestiti ai dipendenti e fornitura di alloggi aziendali per lavoratori immigrati o lavoratori con problemi generali di alloggio.²⁷⁹

²⁷⁹ Cfr. FACTS Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, *Promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro. Sintesi di un rapporto sulle buone pratiche*, 2010, 102 IT.

Capitolo V

Un'applicazione pratica della valutazione e gestione del rischio in un'azienda operante in ambito internazionale

Alla luce dell'analisi teorica svolta, è interessante riportare un'esperienza applicativa, in modo da meglio cogliere le modalità di effettuazione della valutazione dei rischi e anche per comprendere la rilevanza che il fenomeno dello stress lavoro correlato assume in concreto all'interno di un'azienda.

5.1 Premessa: recepimento delle normative in materia e predisposizione di un modello basato sulle caratteristiche specifiche dell'azienda

In ottemperanza alle normative vigenti, le aziende devono assicurare adeguate misure di prevenzione e protezione per garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti in tutti i luoghi di lavoro, per cui queste hanno dovuto organizzare dei gruppi di lavoro che predisponessero delle apposite valutazioni dei rischi.

Il caso che si prenderà a modello è quello realizzato da una grande azienda operante in ambito internazionale, Saipem S.p.A. che ai sensi dell'art. 28 co. 1 del D.lgs. 81 del 2008 e successive modifiche e integrazioni, ha effettuato, nel periodo giugno 2011-agosto 2012, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per mansioni relative all'area Uffici.

L'obiettivo perseguito dall'azienda è stato quello di sviluppare un metodo di valutazione coerente con le indicazioni minime stabilite dalla Commissione europea e nello stesso tempo di integrarle con le specifiche peculiarità ed esigenze dell'azienda e dei lavoratori.

5.2 Gruppo di lavoro per la gestione e valutazione del rischio

Il metodo utilizzato da Saipem S.p.A. risponde alle disposizioni della normativa vigente, ovvero il Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e successive modifiche e integrazioni, l'Accordo Europeo del 2004, le Linee Guida della Regione Lombardia del dicembre 2009, Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato: guida operativa del Comitato Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi

di lavoro del marzo 2010, le indicazioni fornite dalla Commissione nel novembre 2010, nonché quelle della Comunità Scientifica. Inoltre recepisce le Linee Guida nazionali dell'ISEPSL/INAIL, infatti segue l'impostazione e la struttura del suddetto documento.

Innanzitutto si è svolta una fase propedeutica in cui si è preparata l'organizzazione e in particolare si è formato e scelto il gruppo di Gestione e Valutazione.

Il gruppo di lavoro costituitosi è molto articolato e vede al suo interno componenti:

- HSR Resnati S.p.A.²⁸⁰ (medici del lavoro e una psicologa);
- Università Vita-Salute San Raffaele Milano (un professore ordinario di psicologia e una psicologa);
- Saipem S.p.A. (dirigenti delegati e persone della Società che si occupano di salute Italia e medicina del lavoro, relazioni industriali, contenzioso del lavoro, organizzazione, servizio di prevenzione e protezione, RLSA);

Per la valutazione è stata dunque utilizzata la procedura messa a punto da H.S. Raffaele Resnati, in collaborazione con l'Università Vita-Salute applicata nelle parti destinate alla valutazione preliminare o di Primo Livello.

Sulla base delle indicazioni metodologiche ivi contenute e a seguito di incontri dedicati a cui hanno partecipato medici competenti, psicologi e specialisti HSR, referenti aziendali e rappresentanti dei lavoratori è stato individuato il seguente percorso metodologico.

5.3 Descrizione della procedura operativa

Le caratteristiche generali della procedura operativa sono le seguenti.

Innanzitutto integra gli aspetti oggettivi propri di ciascuna realtà lavorativa e gli aspetti soggettivi di carattere auto-valutativo e sanitario percepiti dai lavoratori che operano nella realtà considerata.

Inoltre la Saipem S.p.A. ha tenuto in considerazione la natura specifica delle diverse attività lavorative, come per esempio quelle in cui è presente una percezione di rischio per l'incolumità personale o quelle che prevedono un

²⁸⁰ Si tratta di una società per azioni controllata dalla Fondazione San Raffaele del Monte Tabor. Il nome Resnati deriva dalla primitiva denominazione della struttura di via S. Croce, che prima di venire acquistata dalla Fondazione nel 1988, fu sede dell'omonima Società di Mutuo Soccorso.

contatto con la morte, con la sofferenza nonché le *helping professions*, attraverso cui viene fornito aiuto e supporto alla persona in difficoltà. Tali attività, che sono caratterizzate da condizioni di elevato *strain*, necessitano di una differente e più accurata modalità di valutazione che è stata opportunamente messa a punto.

Infine oltre alla fase iniziale di valutazione del rischio, sono previste altre fasi di successivo intervento che consentono una vera e propria gestione dello stress o *risk management*.

La procedura presuppone l'identificazione di due fattori che costituiscono la base del processo di valutazione:

- La specifica mansione lavorativa (svolta nell'ambito delle diverse realtà occupazionali);
- Il gruppo omogeneo (l'insieme dei lavoratori che svolge la specifica mansione considerata).

La procedura può essere applicata, con modalità differenti e opportunamente predisposte, sia a mansioni sottoposte a Sorveglianza Sanitaria sia a mansioni per cui tale attività non è prevista.

La procedura che è articolata in una valutazione preliminare, e in tre livelli di valutazione approfondita, vede coinvolte più figure professionali che operano insieme, ossia il Medico Competente, lo Psicologo, i Dirigenti o Preposti aziendali, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, i Formatori.

5.3.1 Valutazione preliminare

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- Eventi sentinella, quali ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, ecc.
- Fattori di contenuto del lavoro, quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, ecc.

- 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, ecc.

Nonostante le Linee guida riportate nella Lettera Circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, indichino che per tale valutazione preliminare possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soli soggetti aziendali della prevenzione, la società in esame ha ritenuto opportuno coinvolgere l'intero gruppo di lavoro nella compilazione delle liste di controllo.

Il gruppo di lavoro ha dunque deciso di effettuare la valutazione del rischio approfondita per ogni gruppo omogeneo, indipendentemente dagli esiti della valutazione preliminare.

5.3.2 Valutazione del rischio approfondita – primo livello

In questo primo livello sono coinvolte le seguenti figure professionali: Medico Competente, Psicologo, Dirigenti, RSPP, RLS, Gruppo di lavoratori.

La metodologia seguita dal gruppo di lavoro ha previsto di identificare gruppi omogenei di esposizione (G.O.E.) all'interno dei quali si procede con l'analisi.

In questa fase vengono raccolte le informazioni per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato di mansione, che riguardano:

- Il contenuto dell'attività lavorativa, della struttura dei luoghi di lavoro, delle attrezzature, dell'organizzazione del lavoro.
- I dati sanitari e/o le informazioni fornite dai singoli soggetti attraverso strumenti di rilevazione auto-valutativa.

5.3.2.1 Modalità operative per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato:

Algoritmo di calcolo del grado di rischio stress lavoro-correlato

Il grado di Rischio stress lavoro-correlato è espresso da un Indice Ponderato che si ottiene dal seguente algoritmo:

$$C = G + P - 1$$

Dove:

C = Criticità

G = Gravità

P = Probabilità (+ eventuale Fattore di Correzione FC)

La criticità esprime la dimensione o grado del rischio, misurazione multiparametrica dell'Indice di Gravità e di Probabilità della condizione di stress. Il grado di criticità viene definito attraverso l'attribuzione di un valore numerico da uno a sei, corrispondente a livelli di rischio diversi e progressivamente crescenti:

1 = Criticità ridotta

2 = Criticità accettabile

3 = Criticità media; monitoraggio del gruppo

4 = Criticità indicativa di necessità di accertamenti/approfondimenti specifici

5 = Criticità alta, indicativa di necessità di sorveglianza sanitaria con accertamenti specifici

6 o > 6 = Oltre ad accertamenti specifici, identificazione di interventi immediati

a) Valutazione dell'indice di gravità (G)

"G" esprime la gravità del rischio di stress lavoro-correlato che si può verificare o che si è manifestato nel gruppo omogeneo in esame.

- Per le mansioni per le quali è stata effettuata la Sorveglianza Sanitaria: il Medico Competente attribuisce l'Indice di Gravità dopo aver analizzato i risultati della Sorveglianza Sanitaria eseguita sul Gruppo Omogeneo considerato.
- Per le mansioni che invece non sono sottoposte a Sorveglianza Sanitaria oppure quando i dati sanitari non siano disponibili: a un terzo dei soggetti che costituiscono il Gruppo Omogeneo in esame, in modo casuale, viene somministrato, a cura di uno Psicologo, un Questionario di auto-valutazione. Lo strumento utilizzato è costituito dalla versione italiana, curata dall'Università Vita e Salute dell' H.S. Raffaele, di quattro Scale sullo Stress Lavorativo²⁸¹, messe a punto da P.E. Spector²⁸² presso il Department of Psychology dell'Università del South Florida, da una scheda per la Raccolta dei Dati Anagrafici e da due domande aggiuntive finali.

²⁸¹ Job Stressor Scale, Copyright 1997.

²⁸² Paul Elliot Spector, professore nel Dipartimento di Psicologia dell'Università del South Florida.

b) Valutazione della probabilità (P)

“P” esprime la probabilità che il rischio di stress lavoro-correlato si possa verificare per il gruppo omogeneo in esame, in relazione alle condizioni di lavoro.

Il gruppo di lavoro procede alla compilazione dell'apposita *check-list* per ciascuna gruppo omogeneo da esaminare, coinvolgendo, mediante intervista, le figure aziendali interessate (Dirigenti, RSPP, RLS). Questa fase può prevedere la valutazione dei luoghi e delle attrezzature di lavoro, anche attraverso sopralluoghi mirati. Ove necessario, la *check-list* viene validata anche attraverso l'analisi documentale. La presenza di documentazione comprovante i dati rilevati è un elemento importante per l'attribuzione numerica della Probabilità, così come la valutazione della congruenza, ovvero della corrispondenza tra il documentato e/o riferito dall'Organizzazione, nelle figure del Datore di Lavoro ed i Dirigenti ed il riferito e/o percepito da parte degli RLS e/o dei lavoratori intervistati.

La *check-list* viene compilata attribuendo un valore numerico ad ogni voce riportata, in relazione alla probabilità dei fattori indicati di generare situazioni potenzialmente stressanti nello svolgimento delle attività di lavoro.

Il valore finale di Probabilità per gruppo omogeneo corrisponde alla media matematica/ponderata dei valori finali per gruppo.

c) Valutazione dell'indice di correzione (FC)

In relazione alla possibilità di induzione del rischio ad opera di contenuti intrinseci al gruppo omogeneo, viene applicato un coefficiente di correzione della probabilità “FC” pari a + 1.

I criteri di attribuzione dell'indice di correzione all'interno della probabilità sono determinati dalle indicazioni delle comunità scientifiche nazionali e internazionali e dagli studi sul tema che riconoscono di fatto per il contenuto specifico di alcune mansioni un aumentato rischio di stress.

5.3.3 Valutazione del rischio approfondita – secondo livello: approfondimenti e individuazione degli interventi correttivi

Le figure professionali coinvolte sono: il Medico Competente, lo Psicologo, i Formatori e i RSPP.

In questa seconda fase sono previste le seguenti modalità di intervento:

approfondimento dell'analisi ergonomica

- identificazione degli interventi correttivi
- definizione del programma di formazione
- Attivazione di spazi di ascolto (ad esempio sportelli di ascolto esterni e indipendenti dall'Azienda)

In base ai risultati ottenuti dalla valutazione del rischio nel primo livello, possono rendersi necessari:

- interventi migliorativi sul gruppo omogeneo quali ad esempio analisi ergonomica *lay-out*, informazione sulle caratteristiche dello stress e formazione sulla gestione dei segni/sintomi di esso
- attività formativa per i dirigenti e i funzionari responsabili dei gruppi omogenei

5.3.4 Valutazione del rischio approfondita – terzo livello: interventi

Le figure professionali coinvolte sono il Medico Competente e lo Psicologo.

In quest'ultima fase vengono definite ed attuate le azioni di supporto al singolo e al gruppo attraverso interventi specialistici, quali ad esempio:

- Valutazione clinica mirata dei lavoratori;
- Eventuali approfondimenti e accertamenti sanitari anche di natura specialistica nell'ambito della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica;
- Eventuale proposta inerente il recupero dei casi di *Post Traumatic Stress Disorder*;
- La promozione di attività e di proposte formative finalizzate allo stress management (*follow up*) e attività di *counselling* specifico.

In questa fase sono inoltre previste modalità di monitoraggio e revisioni periodiche della valutazione, in base ai principi del sistema di gestione del rischio individuato.

5.4 Metodi e strumenti utilizzati

La valutazione è avvenuta attraverso tre passaggi importanti.

Innanzitutto sono stati individuati i Gruppi Omogenei corrispondenti ai diversi settori e mansioni esaminati.

Successivamente è stata compilata una *check-list* elaborata dal gruppo di lavoro per la valutazione dello stress relativo a ciascun Gruppo Omogeneo individuato.

Infine si è provveduto alla compilazione dei questionari di auto-valutazione da parte dei soggetti appartenenti a ciascun Gruppo Omogeneo individuato.

I questionari sono stati somministrati al 30% dei lavoratori appartenenti a ciascun Gruppo Omogeneo individuato.

Si è deciso tuttavia di effettuare la valutazione sull'intero Gruppo Omogeneo nel caso in cui lo stesso fosse costituito da un ridotto numero di lavoratori (meno di venti lavoratori).

5.4.1 Descrizione del campione

La valutazione è avvenuta presso le sedi italiane della Società: S. Donato Milanese, Venezia/Marghera, Fano, Roma, Vibo Valentia.

I Gruppi Omogenei individuati corrispondono ai seguenti settori o mansioni:

Tecnico-tecnologico/commerciale: Ingegneria, Costruzione ecc.

Tecnostrutture: Approvvigionamento, Project Control

ODS o Ordine di Servizio: ruolo di responsabile

Staff: HR, AFC, Amministrazione Finanza e Controllo, IROK, Risk Assessment, ASOC, Affari Societari, INAU, Internal Audit, ALEG, Affari Legali (societari)

Project management: figura di progettazione con ruolo di responsabilità

Check – list:

Per la somministrazione delle *check – list*, i cinque gruppi omogenei individuati sono stati suddivisi nel modo seguente:

- 1) TECNICO TECNOLOGICO COMMERCIALE A: Responsabile e Referente C.O.
- 2) TECNICO TECNOLOGICO COMMERCIALE B: Altri lavoratori
- 3) TECNOSTRUTTURE B: Responsabile e Referente C.O.
- 4) TECNOSTRUTTURE C: Altri lavoratori
- 5) ODS (in STAFF A): Responsabile ODS
- 6) STAFF B: Responsabile Referente C.O.
- 7) STAFF C: Altri lavoratori
- 8) PROJECT MANAGEMENT: Responsabile e Referente C.O.

Questionario di autovalutazione: adesione alla compilazione

La popolazione complessiva appartenente alle diverse sedi aziendali considerate e ai Gruppi Omogenei individuati è stata di 4608 lavoratori.

Il totale dei lavoratori esaminati è stato di 1470.

Il totale dei questionari di auto-valutazione complessivamente compilati e restituiti è risultato pari a 636.

L'adesione complessiva alla compilazione dei questionari è stata dunque del 43.2%, distribuita nelle diverse sedi nel modo seguente.

S.Donato: 45.6% (437 questionari compilati su 958 complessivamente somministrati).

Venezia e Marghera: 33.3% (19 questionari compilati su 57 complessivamente somministrati).

Per i Gruppi Omogenei Tecnostrutture e Staff non risulta compilato nessun questionario.

Fano: 45.5% (128 questionari compilati su 281 complessivamente somministrati).

Roma: 33.3% (34 questionari compilati su 102 complessivamente somministrati).

Vibo Valentia: 25% (18 questionari compilati su 72 complessivamente somministrati).

L'adesione complessiva alla compilazione del questionario letta per Gruppi omogenei risulta invece così distribuita:

TECNICO-TECNOLOGICO COMMERCIALE: 42% (357 questionari compilati su 850 complessivamente somministrati).

TECNOSTRUTTURE: 46.4% (91 questionari compilati su 196 complessivamente somministrati)

ODS: 41% (64 questionari compilati su 156 complessivamente somministrati).

STAFF: 48.9% (90 questionari compilati su 184 complessivamente somministrati)

PROJECT MANAGEMENT: 40.4% (34 questionari compilati su 84 complessivamente somministrati).

Il campione preso in considerazione è composto dal 69,7%(N=432) di lavoratori di sesso maschile e dal 32,1%(N=204) di lavoratori di sesso femminile.

Il 35,2%(N=224) dei lavoratori al momento della valutazione ha presentato un'età compresa tra i trenta e i trentanove anni, il 28,8%(N=224) tra i quaranta e i

quarantanove anni , il 18,1%(N=115) tra i cinquanta e i cinquantanove anni, il 15,6%(N=99) tra i diciotto e i ventinove anni e il 2,2%(N=14) ha dichiarato un'età superiore ai sessant'anni.

Per quanto concerne la scolarità, la maggior parte dei lavoratori 52% è laureata, il 37,7% è in possesso di un diploma di scuola media superiore, l'8,3% ha dichiarato di essere in possesso di una specializzazione *post lauream* o di un master e l'1,9% di avere un diploma di scuola media inferiore. Prendendo in considerazione l'anzianità di mansione il 37,6% dei lavoratori ha dichiarato un'anzianità compresa tra uno e cinque anni, il 26,3% ha riportato un'anzianità tra i sei e i dieci anni, il 9,6% un'anzianità maggiore di trent'anni, l'8,8% tra gli undici e i quindici anni, il 7,7% tra i ventuno e i venticinque anni, il 5,5% tra i ventisei e i trent'anni e infine un restante 4,6% tra i sedici e i vent'anni.

Se consideriamo l'anzianità di mansione, nell'intero campione è emersa un'associazione negativa tra il numero di anni di lavoro e la percezione di un carico eccessivo di lavoro ($r=-.12, p<.01$). In altri termini, maggiore è l'anzianità di servizio, minore è la percezione di una condizione di stress lavorativo come il carico di lavoro eccessivo.

Caratteristiche descrittive del campione preso in esame suddiviso per Gruppi Omogenei e sedi:

Gruppo Omogeneo Tecnico-Tecnologico Commerciale																			
	SESSO		ETA'					SCOLARITA'					ANZIANITA' DI MANSIONE						
	M	F	18-29	30-39	40-49	50-59	> 60	Elem.	Medi a Inf.	Medi a Sup.	Laure a	Post Laur eam	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	>30
Vibo Valentia	75,5 %	25%	0	50%	37,5 %	12,5 %	0	0	0	25%	75%	0	50%	25%	0	0	0	25%	0
Fano	82,2 %	17,8 %	8,9%	45,6 %	26,7 %	14,4 %	4,4%	0	0	33,3 %	56,7%	10%	33,3 %	33,3 %	6,7%	3,3%	10%	4,4%	8,9%
Venezia/Marghera	90,9 %	9,1%	18,2 %	54,5 %	18,2 %	9,1 %	0	0	0	18,2 %	72,7%	9,1%	72,7 %	18,2 %	0	9,1%	0	0	0
San Donato	79,9 %	28,1 %	21,9 %	30,3 %	31,6 %	14,5 %	1,8%	0	2,6%	43,9 %	48,2%	5,3%	34,2 %	28,5 %	9,6%	5,3%	9,6%	4,8%	7,9%
Roma	60%	40%	5%	75%	15%	5%	0	0	0	20%	70%	10%	0	11,1 %	11,1 %	11,1 %	22,2 %	0	44,4 %

Gruppo Omogeneo Tecnostrutture																			
	SESSO		ETA'					SCOLARITA'					ANZIANITA' DI MANSIONE						
	M	F	18-29	30-39	40-49	50-59	> 60	Elem.	Medi a Inf.	Medi a Sup.	Laure a	Post Laur eam	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	>30
Vibo Valentia	66,7 %	33,3 %	0	33,3 %	33,3 %	33,3 %		0	0	33,3 %	66,7 %	0	33,3 %	33,3 %	0	0	0	33,3 %	0
Fano	50%	50%	11,1 %	61,1 %	27,8 %	0	0	0	0	22,2 %	66,7 %	11,1 %	50%	38,9 %	11,1 %	0	0	0	0
San Donato	52,2 %	47,8 %	15,9 %	34,8 %	27,5 %	31,7 %	0	0	1,4%	52,2 %	37,7 %	8,7%	49,3 %	20,3 %	0	7,2%	4,3%	4,3%	14,5 %
Roma	0	100 %	100 %	0	0	0	0	0	0	100 %	0	0	0	100 %	0	0	0	0	0

Gruppo Omogeneo ODS																			
	SESSO		ETA'					SCOLARITA'					ANZIANITA' DI MANSIONE						
	M	F	18-29	30-39	40-49	50-59	> 60	Elem.	Medi a Inf.	Medi a Sup.	Laure a	Post Laur eam	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	>30
Vibo Valentia	100 %	0		100 %	0	0	0	0	0	0	100%	0	66,7 %	33,3 %	0	0	0	0	0
Fano	100 %	0		0	28,6 %	71,4 %	0	0	0	14,3 %	86,7 %	0	28,6 %	42,9 %	0	14,3 %	0	14,3 %	0
Venezia/Marghera	100 %	0		40%	40%	20%	0	0	0	80%	20%	40%	40%	20%	0	0	0	0	0
San Donato	81,4 %	18,6 %	2,3	18,6 %	34,9 %	37,2 %	7,0%	0	0	30,2 %	58,1 %	11,6 %	25,6 %	25,6 %	9,3%	9,3	8,3	7%	14%
Roma	100 %	0		0	16,7 %	50%	33,3 %	0	0	33,3 %	33,3 %	33,3 %	50%	0	16,7 %	0	0	16,7 %	16,7 %

Gruppo Omogeneo Staff																			
	SESSO		ETA'					SCOLARITA'					ANZIANITA' DI MANSIONE						
	M	F	18-29	30-39	40-49	50-59	> 60	Elem.	Medi a Inf.	Medi a Sup.	Laure a	Post Laur eam	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	>30
Vibo Valentia	50%	50%	0	0	50%	50%	0		0	100	0	0	0	0	0	50%	50%	0	0
Fano	20%	80%	0	40%	20%	20%	20%		0	60%	20%	20%	20%	20%	0	0	0	20%	40%
San Donato	41,8 %	52,2 %	27,8 %	31,6 %	24,1 %	16,5 %	0		6,3%	34,2 %	50,6 %	8,9%	46,8 %	12,7 %	8,9%	8,9%	6,3%	6,3%	10,1 %
Roma	100 %	0	0	50%	50%		0		0	50%	25%	25%	50%	25%	25%	0	0	0	0

Gruppo Omogeneo Project Management																			
	SESSO		ETA'					SCOLARITA'					ANZIANITA' DI MANSIONE						
	M	F	18-29	30-39	40-49	50-59	> 60	Elem.	Medi a Inf.	Medi a Sup.	Laure a	Post Laur eam	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	>30
Vibo Valentia	100 %	0	0	50%	50%	50%	0	0	0	100%	0	0	0	50%	0	50%	0	0	0
Fano	100 %	0	0	0	22,2 %	77,8 %	0	0	0	55,6 %	44,4 %	0	0	11,1 %	11,1 %	11,1 %	0	22,2 %	44,4 %
Venezia/Marghera	77,8 %	22,2 %	0	0	100 %	0	0	0	0	33,3 %	66,7 %	0	66,7 %	33,3 %	0	0	0	0	0
San Donato	70,6 %	29,4 %	5,9%	41,2 %	23,5 %	23,5 %	41,2 %	0	0	23,5 %	64,7 %	11,8 %	29,4 %	17,6 %	17,6 %	0	5,9%	11,8 %	17,6 %
Roma	66,7 %	0	0	66,7 %	33,3 %	0	0	0	0	0	33,3 %	66,7 %	66,7 %	33,3 %	0	0	0	0	0

5.4.2 Strumenti

a) Check-List

La *check-list*, compilata dal medico competente, ha consentito la valutazione di quattro macro fattori relativi al rischio di stress lavoro-correlato:

- fattori connessi alla mansione (carico di lavoro, turni lavorativi, tipologia di utenza, ritmi di lavoro)
- fattori connessi al luogo di lavoro (rumore, attrezzature etc.)
- fattori connessi alla possibilità di avere accesso a momenti di formazione/informazione (es. conoscenza dell'accordo europeo)
- comportamenti sintomatici (dati infortunistici, richieste di trasferimento, assenze per malattia).

Ad ogni voce (*item*) è stato attribuito dai valutatori un punteggio da 0 a 3 (0=non probabile, 3=probabile)

La *check-list* proposta dalla Società in esame è la seguente:

ID	DESCRIZIONE DEI FATTORI	0	1	2	3
Fattori connessi al Gruppo Omogeneo					
1	Organizzazione del lavoro (descrizione documentata delle modalità operative/flussi)				
2	Chiarezza documentata dei compiti/servizi richiesti				
3	Flussi operativi (modalità, strumenti)				
4	Flussi informativi				
5	Opportunità di aggiornamento/formazione				
6	Autonomia, indipendenza decisionali				
7	Supervisioni				
8	Attività svolta presso unica sede o presso altre sedi				
9	Viaggi/spostamenti				
10	Accessibilità ai luoghi ai luoghi di lavoro				
11	Obblighi temporali per rispettare le scadenze di lavoro				
12	Assegnazione diversi incarichi				
13	Gestione del cambiamento				
14	Relazioni con clienti interni/esterni				
15	Sistema di flessibilità dell'orario di lavoro				
16	Lavoro straordinario				
17	Ripetitività				
18	Monotonia				
19	Isolamento				
20	Tipologia contrattuale				
21	Carico e ritmi di lavoro				
Probabilità per fattori connessi al Gruppo Omogeneo					

Fattori connessi al luogo di lavoro e all'interfaccia (dati forniti da RSPP)					
22	Tipo di struttura (lay out)				
23	Rumore				
24	Vibrazioni				
25	Attrezzatura di lavoro, rispetto agli standard ergonomici				
26	Microclima				
27	Sostanze chimiche				
28	Vie di fuga/uscite di emergenza				
Probabilità per fattori connessi al luogo di lavoro e all'interfaccia					

Fattori connessi alla formazione/informazione					
29	Conoscenza dell'Accordo Europeo				
30	Corsi di formazione (quanti, quali, valutazione apprendimento documentata)				
31	Informazione stress lavoro-correlato ai lavoratori				
Probabilità per fattori connessi alla formazione/informazione					

Fattori connessi ai comportamenti sintomatici					
32	Dati infortunistici (quantitativamente e qualitativamente)				
33	Percentuale di assenze per malattia per mansione/settore/direzione				
34	Percentuale/motivazioni di richiesta di trasferimento (quantitativamente e qualitativamente)				
Probabilità per fattori connessi ai comportamenti sintomatici					

Probabilità media					
--------------------------	--	--	--	--	--

L'attribuzione numerica di probabilità viene effettuata come segue:

0 = non probabile; 1 = poco probabile; 2 = abbastanza probabile; 3 = probabile

- 1) Organizzazione del lavoro (descrizione documentata delle modalità operative/flussi)
 0 = presenza di documentazione adeguata e condivisa
 1 = presenza di documentazione adeguata ma non sufficientemente condivisa
 2 = presenza di documentazione non sufficiente/ adeguata
 3 = assenza di documentazione
- 2) Chiarezza documentata dei compiti/servizi richiesti
 0 = presenza di documentazione comprovante la precisa e condivisa (attraverso specifico momento di informazione) definizione dei compiti
 1 = presenza di documentazione comprovante la precisa definizione dei compiti
 2 = presenza di documentazione non sufficiente/adeguata
 3 = assenza di documentazione
- 3) Flussi operativi (modalità, strumenti)
 0 = presenza di documentazione comprovante flussi operativi codificati/condivisi/ tecnicamente adeguati
 1 = condizioni di lavoro caratterizzate da semplicità e automaticità dei flussi operativi (piccole unità)
 2 = presenza di documentazione comprovante flussi operativi solo parzialmente codificati/condivisi/ tecnicamente adeguati
 3 = assenza di documentazione
- 4) Flussi informativi
 0 = adeguata diffusione e semplicità di accesso alle informazioni inerenti le strategie di mercato e le politiche aziendali (istituzionali, contrattuali, organizzative, salute e sicurezza, welfare)
 1 = adeguata diffusione in presenza di un sistema complesso di accesso alle informazioni inerenti le strategie di mercato e le politiche aziendali (istituzionali, contrattuali, organizzative, salute e sicurezza, welfare)
 2 = non adeguata diffusione in presenza di un sistema complesso di accesso alle informazioni inerenti le strategie di mercato e le politiche aziendali (istituzionali, contrattuali, organizzative, salute e sicurezza, welfare)
 3 = non adeguata diffusione e assenza di un sistema di accesso alle informazioni
- 5) Opportunità di aggiornamento/formazione
 0 = presenza di documentazione attestante attività periodica di formazione/aggiornamento/riqualificazione professionale
 1 = presenza di documentazione attestante attività non sistematica ma sufficientemente aggiornata
 2 = presenza di documentazione attestante attività occasionale e/o non aggiornata
 3 = assenza di documentazione
- 6) Autonomia, indipendenza decisionali
 0 = ampia autonomia decisionale
 1 = autonomia adeguata (limitata ma in presenza di procedure chiare e condivise)

2 = autonomia limitata

3 = assenza di autonomia decisionale

7) Supervisioni

0 = attività di supervisione permanente/condivisa e documentata

1 = attività di supervisione permanente

2 = attività di supervisione non sistematica

3 = assenza di attività di supervisione

8) Attività svolta presso unica sede o presso altre sedi

0 = sede unica

1 = eccezionalmente sedi diverse

2 = occasionalmente sedi diverse

3 = attività svolta abitualmente presso diverse sedi di lavoro

9) Viaggi/spostamenti

0 = non richiesti

1 = eccezionalmente richiesti

2 = occasionalmente richiesti

3 = abitualmente richiesti

10) Accessibilità ai luoghi ai luoghi di lavoro

0 = possibilità di raggiungere il luogo di lavoro attraverso un sistema integrato di trasporto pubblico e/o aziendale dedicato, frequente durante l'intero arco della giornata. Assenza di barriere architettoniche che impediscono l'accesso al personale con disabilità motorie.

1 = possibilità di raggiungere il luogo di lavoro attraverso un sistema integrato di trasporti pubblici e/o aziendali dedicati, frequenti ma che non coprono l'intero arco della giornata. Assenza di barriere architettoniche che impediscono l'accesso al personale con disabilità motorie.

2 = possibilità di raggiungere il luogo di lavoro attraverso un sistema integrato di trasporti pubblici e/o aziendali dedicati, poco frequenti e che non coprono l'intero arco della giornata. Presenza di barriere architettoniche che rendono difficoltoso l'accesso al personale con disabilità motorie.

3 = possibilità di raggiungere il luogo di lavoro solo attraverso mezzi di trasporto pubblici e/o privati in assenza di un sistema di trasporti aziendali dedicati. Presenza di barriere architettoniche che impediscono l'accesso al personale con disabilità motorie.

11) Obblighi temporali per rispettare le scadenze di lavoro

0 = assenti

1 = eccezionalmente presenti

2 = occasionalmente presenti

3 = abituali

12) Assegnazione diversi incarichi

0 = incarichi unici, ben definiti, adeguatamente comunicati

1 = eccezionale ricorso a incarichi multipli e/o diverse attività

2 = occasionale ricorso a incarichi multipli e/o diverse attività

3 = abituale ricorso a incarichi multipli e/o diverse attività

13) Gestione del cambiamento

0 = riassetti organizzativi poco frequenti con presenza di documentazione comprovante la chiara e puntuale rappresentazione degli interventi di trasformazione e supportati da adeguate iniziative di informazione/formazione

1 = riassetti organizzativi frequenti con presenza di documentazione comprovante la rappresentazione degli interventi di trasformazione e supportati da adeguate iniziative di informazione/formazione

2 = riassetti organizzativi frequenti con presenza di documentazione comprovante la rappresentazione degli interventi di trasformazione e supportati da inadeguate iniziative di informazione/formazione

3 = riassetti organizzativi molto frequenti con assenza di documentazione comprovante la rappresentazione degli interventi di trasformazione e di iniziative di informazione/formazione

14) Relazioni con clienti interni/esterni

0 = assenza di relazioni con interlocutori esterni in presenza di relazioni interne proceduralizzate

1 = relazioni con interlocutori interni/esterni proceduralizzate

2 = relazioni con interlocutori interni/esterni proceduralizzate, con elementi di negoziazione

3 = relazioni con interlocutori interni/esterni proceduralizzate, con elementi di negoziazione e funzioni di rappresentanza

15) Sistema di flessibilità dell'orario di lavoro

0 = presenza di documentazione comprovante la programmazione di pause/interruzioni atte a favorire il defaticamento

1 = presenza di documentazione comprovante la programmazione di pause/interruzioni in condizione di carico lavorativo medio

2 = assenza di documentazione comprovante la programmazione all'interno del ciclo produttivo di pause/interruzioni in condizione di carico lavorativo medio

3 = assenza di documentazione in condizioni di evidenza di elevato carico di lavoro

16) Lavoro straordinario

0 = assente

1 = eccezionalmente richiesto

2 = occasionalmente richiesto

3 = abitualmente richiesto

17) Ripetitività

0 = assente

1 = eccezionalmente richiesto

2 = occasionalmente richiesto

3 = abitualmente richiesto

18) Monotonia

0 = assente

1 = eccezionalmente richiesto

2 = occasionalmente richiesto

3 = abitualmente richiesto

19) Isolamento

0 = assente

1 = eccezionalmente richiesto

2 = occasionalmente richiesto

3 = abitualmente richiesto

20) Tipologia contrattuale

0 = 100% a tempo indeterminato

1 = tutte le altre forme di contratto: interinale, tempo determinato, progetto ecc. in misura inferiore al 10 % e il 20% nel corso dell'anno solare

2 = tutte le altre forme di contratto: interinale, tempo determinato, progetto ecc. in misura compresa tra il 10% e il 20% nel corso dell'anno solare

3 = tutte le altre forme di contratto: interinale, tempo determinato, progetto ecc. in misura maggiore del 20% nel corso dell'anno solare

21) Carico e ritmi di lavoro

0 = efficiente distribuzione delle attività assegnate, adeguate alle competenze professionali, in assenza di picchi di lavoro

1 = efficiente distribuzione delle attività assegnate, di natura pluridisciplinare, adeguate alle competenze professionali pur in presenza di picchi di lavoro occasionali

2 = efficiente distribuzione delle attività assegnate, di natura pluridisciplinare, adeguate alle competenze professionali pur in presenza di picchi di lavoro frequenti

3 = attività di natura pluridisciplinare in presenza di picchi di lavoro sistematici e/o inefficiente distribuzione delle attività in relazione alle competenze professionali

22) Tipo di struttura (*lay out*)

0 = adeguata allo svolgimento delle attività e periodicamente verificata

1 = compatibile con lo svolgimento delle attività ma migliorabile (programma di interventi già definito)

2 = compatibile con lo svolgimento delle attività ma migliorabile (programma di interventi non definito)

3 = non adeguata

23) Rumore

0 = esposizione trascurabile

1 = LEX <80 dB(A)

2 = 80 dB(A) < LEX < 85 dB(A)

3 = 85 dB(A) < LEX < 87 dB(A) o per uffici LEX > 55 dB(A)

24) Vibrazioni

0 = esposizione assente

1 = occasionale < 2,5 m/s² per mano-braccio e < 0,5 m/s² per corpo intero

2 = abituale < 2,5 m/s² per mano-braccio e < 0,5 m/s² per corpo intero

3 = abituale > 2,5 m/s² per mano-braccio e > 0,5 m/s² per corpo intero

25) Attrezzatura di lavoro, rispetto agli standard ergonomici

0 = conforme (presenza di documentazione specifica)

1 = conforme (assenza di documentazione specifica)

2 = parzialmente conforme

3 = non conforme

26) Microclima

0 = indagini comprovanti condizioni di comfort microclimatico

1 = apparenti condizioni di comfort microclimatico

2 = occasionale lavoro all'aperto

3 = microclima caldo o freddo/abituale lavoro all'aperto e/o stress termico

27) Sostanze chimiche

0 = assenti

1 = assenti nell'attività lavorativa ma potenzialmente presenti per forme di inquinamento indoor (materiali di costruzione, fotocopiatrici, ...)

2 = rischio basso per la sicurezza/irrilevante per la salute

3 = rischio medio/alto per la sicurezza/rilevante per la salute

28) Vie di fuga/uscite di emergenza

0 = presenti e adeguate

1 = presenti ma migliorabili

2 = presenti ma migliorabili (in caso di utenza potenzialmente pericolosa)

3 = assenti

29) Conoscenza dell'Accordo Europeo

0 = sì, da parte di tutti i dirigenti, funzionari e lavoratori

1 = sì, da parte di tutti i dirigenti e funzionari

2 = sì, da parte di alcuni dirigenti e funzionari

3 = no

30) Corsi di formazione

0 = sì, per tutti i profili professionali

1 = sì, per tutti i dirigenti e funzionari

2 = sì, ma solo per alcuni dirigenti/funzionari

3 = no

31) Informazione stress lavoro-correlato ai lavoratori

0 = sì, per tutti già effettuata

1 = sì, per tutti i dirigenti e funzionari

2 = sì, ma solo per alcuni dirigenti/funzionari

3 = no

32) Dati infortunistici (quantitativamente e qualitativamente)

0 = assenza di eventi infortunistici

1 = ampiamente al di sotto della media di settore

2 = entro la media di settore

3 = al di sopra della media di settore

33) Percentuale di assenze per malattia per mansione/settore/direzione

0 = nessuna assenza per malattia

1 = al di sotto della media complessiva del comparto

2 = entro la media complessiva del comparto

3 = al di sopra della media complessiva del comparto

34) Percentuale/motivazioni di richiesta di trasferimento (quantitativamente e qualitativamente)

0 = assenze di richieste di trasferimento

1 = ampiamente al di sotto della media complessiva del comparto

2 = indipendentemente dal numero: riscontro di richieste di trasferimento compatibili con condizioni di disfunzione

3 = richieste di trasferimento in quota eccedente la media complessiva del comparto e riscontro di richieste compatibili con condizioni di disfunzione

b) Questionario di autovalutazione

È stata somministrata la versione italiana, curata dall'Università Vita Salute San Raffaele Milano, di una batteria testale autosomministrata, appositamente creata per la valutazione dello stress lavoro correlato (Spector & Jex 1998).

La batteria valuta l'esposizione a tre condizioni di stress lavorativo e la sintomatologia fisica autoriferita dal lavoratore.

Queste scale consentono di ottenere informazioni rispetto alla percezione soggettiva dei lavoratori in merito ad aspetti propri della specifica mansione e del contesto lavorativo e alla presenza di eventuali sintomi fisici che potrebbero essere indicativi dell'esistenza di stress lavoro-correlato.

Le scale della batteria utilizzate sono state: Scala sui Limiti Organizzativi alla Performance (OCS), che indaga su una scala *Likert*²⁸³ a cinque punti (0= meno di una volta al mese o mai, 4=diverse volte al giorno) le situazioni che impediscono al lavoratore di far confluire i propri sforzi e abilità in alti livelli di performance lavorativa.

I limiti situazionali valutati includono: attrezzature scadenti, informazioni incomplete o scarse o frequenti interruzioni da parte degli altri.

Scala sul Carico di Lavoro (QWI) che valuta su una scala *Likert* a cinque punti (0= meno di una volta al mese o mai, 4=diverse volte al giorno) l'ammontare di lavoro percepito dal lavoratore in termini di quantità e ritmi.

L'inventario sui Sintomi Fisici (PSI) in cui si chiede ai lavoratori se hanno avuto esperienza di un certo numero di sintomi fisici e se qualcuno di questi sintomi era così grave da richiedere l'attenzione medica.

L'inventario sui sintomi fisici permette di derivare tre indici: il numero di sintomi che non hanno richiesto l'attenzione medica, li numero di sintomi che sono arrivati all'attenzione di un medico e il numero totale di sintomi.

Nel campione preso in esame le tre scale hanno presentato valori di affidabilità adeguati: alpha di Cronbach²⁸⁴= .87, .92, .82 OCS, QWI E PSI rispettivamente.

Inoltre il questionario comprende:

- una scheda per la raccolta dei dati anagrafici utile per la classificazione del campione;
- due domande aggiuntive finali sulla possibile presenza di malattie professionali o di quadri clinici psicopatologici potenzialmente stress-lavoro correlati.

La somministrazione e la compilazione del questionario di autovalutazione è avvenuta online, tramite accesso a uno specifico sito web e con modalità che hanno

²⁸³ È una scala di valutazione per la misurazione degli atteggiamenti o comportamenti dei soggetti. consiste principalmente nel mettere a punto un certo numero di affermazioni (tecnicamente definite item) che esprimono un atteggiamento positivo e negativo rispetto ad uno specifico oggetto. La somma di tali giudizi tenderà a delineare in modo ragionevolmente preciso l'atteggiamento del soggetto nei confronti dell'oggetto. Per ogni item si presenta una scala di accordo/disaccordo, generalmente a 5 o 7 modalità. Ai rispondenti si chiede di indicare su di esse il loro grado di accordo o disaccordo con quanto espresso dall'affermazione.

²⁸⁴ Si tratta di un coefficiente che sintetizza l'attendibilità di un test. Tale coefficiente descrive la coerenza interna di raggruppamenti di item; in generale, nello studio di un questionario di atteggiamenti, elevati valori di alpha indicano che i soggetti esaminati esprimono un atteggiamento coerente riguardo a ciascun item appartenente a ciascuna dimensione.

consentito il rispetto del segreto professionale²⁸⁵ e della privacy²⁸⁶ nel trattamento dei dati sensibili.

Ecco dunque il questionario²⁸⁷ proposto dalla Società:

SCALA SUI LIMITI ORGANIZZATIVI (ALLA PERFORMANCE) (OCS)

<i>Quanto spesso hai trovato difficile fare il tuo lavoro a causa di ... ?</i>	<i>Meno di una volta al mese o mai</i>	<i>Uno o due volte al mese</i>	<i>Uno o due volte a settimana</i>	<i>Uno o due volte al giorno</i>	<i>Diverse volte al giorno</i>
1. Scarse attrezzature o forniture					
2. Regole organizzative o procedure					
3. Altri lavoratori					
4. Tuo supervisore					
5. Mancanza di attrezzature o forniture					
6. Formazione inadeguata					
7. Interruzioni da parte di altre persone					
8. Mancanza delle informazioni necessarie su cosa fare o su come farlo					
9. Richieste lavorative contraddittorie					
10. Aiuto inadeguato da parte degli altri					
11. Istruzioni non corrette					

²⁸⁵ Art 622 Codice Penale.

²⁸⁶ L. 196 del 2003.

²⁸⁷ Copyright di P.E.Spector, traduzione italiana a cura di Andrea Fossati, Serena Borroni Facoltà di Psicologia, Università Vita-Salute San Raffaele.

INVENTARIO QUANTITATIVO SUL CARICO DI LAVORO (QWI)

	<i>Meno di una volta al mese o mai</i>	<i>Uno o due volte al mese</i>	<i>Uno o due volte a settimana</i>	<i>Uno o due volte al giorno</i>	<i>Divers e volte al giorno</i>
1. Quanto spesso il tuo lavoro richiede di lavorare molto velocemente?					
2. Quanto spesso il tuo lavoro richiede di lavorare molto duramente?					
3. Quanto spesso il tuo lavoro ti lascia poco tempo per fare tutte le cose?					
4. Quanto spesso ci sono moltissime cose da fare?					
5. Quanto spesso devi fare più lavoro di quello che riusciresti a fare bene?					

INVENTARIO SUI SINTOMI FISICI

<i>Durante gli ultimi trenta giorni ha mai avuto i seguenti sintomi? Se ha avuto i sintomi ha visto un medico per essi?</i>	<i>PSI</i>	<i>PSI 1</i>	<i>PSI 2</i>
	<i>No</i>	<i>Sì, ma non ho visto un medico</i>	<i>Sì, e ho visto un medico</i>
1. Stomaco indisposto o nausea			
2. Mal di schiena			
3. Problemi a dormire			
4. Eruzione cutanea			
5. Fiato corto			
6. Dolori al petto			
7. Mal di testa			
8. Febbre			

9. Indigestione o bruciore di stomaco			
10. Vista affaticata			
11. Diarrea			
12. Crampi allo stomaco (non mestruali)			
13. Stitichezza			
14. Battito cardiaco accelerato non sotto sforzo			
15. Infezioni			
16. Perdita di appetito			
17. Vertigini			
18. Stanchezza o senso di fatica			

SCHEDA PER LA RACCOLTA DEI DATI ANAGRAFICI

AZIENDA, DIREZIONE, DIVISIONE, SETTORE

MANSIONE (GRUPPO OMOGENEO)

Sesso

- Maschio Femmina

Età

- 18-29 50-59
 30-39 >60
 40-49

Scolarità

- Scuola elementare
 Licenza di scuola media inferiore
 Diploma di scuola media superiore
 Laurea
 Specializzazione post lauream/master

Anzianità di mansione

- 1-5 anni 21-25 anni
 6-10 anni 26-30 anni
 11-15 anni >30 anni
 16-20 anni

DOMANDE AGGIUNTIVE FINALI

DOMANDA 1:

Per la mansione attualmente svolta, ha mai ricevuto una diagnosi di malattia professionale stress lavoro-correlata?

Sì No

Se sì, quale/i tra le seguenti?

Burn-out

Disturbo dell'Adattamento

DOMANDA 2:

Per la mansione attualmente svolta, ha mai presentato a livello psicologico un quadro clinico potenzialmente legato allo stress lavoro-correlato, per il quale si è rivolto a un medico?

Sì No

Se sì, quale/i tra i seguenti?

Ansia

Umore deflesso

Irritabilità

5.4.3 Criteri utilizzati per la valutazione del rischio stress

Check-list

Consente di ottenere un Indice di Probabilità per il Gruppo Omogeneo calcolando il valore medio complessivo di probabilità di rischio di stress lavoro correlato, ottenuto attraverso la somma delle medie relative ai macro fattori indagati.

Inoltre, viene conteggiato un valore aggiuntivo di probabilità corrispondente a +1, qualora in letteratura sia stata individuata una condizione di rischio specifico per la mansione considerata.

L'attribuzione del valore di probabilità è stata effettuata secondo le codifiche degli items attraverso l'uso del seguente criterio:

0 = Non probabile; 1 = Poco probabile; 2 = Abbastanza probabile; 3 = Probabile.

Questionario di autovalutazione

Consente, invece, di ottenere un Indice di Gravità per il Gruppo Omogeneo in base ai criteri di seguito riportati, al fine di individuare un gradiente di gravità dello stress lavoro correlato percepito.

Sono stati individuati quattro gradi di gravità, per i quali, in corrispondenza dei vari casi rilevati, si assegna in maniera decrescente, un valore numerico, che corrisponda rispettivamente a:

- Indice di Gravità 4: quando nell'intero Gruppo Omogeneo esaminato sia stata fornita almeno un risposta affermativa alla domanda finale numero uno compresa nel Questionario di auto-valutazione ("Ha mai ricevuto una diagnosi di malattia professionale stress lavoro correlata?")
- Indice di Gravità 3: quando almeno il 30% del gruppo omogeneo esaminato abbia presentato un punteggio medio > 2 alla scala OCS o alla scala QWI ed abbia risposto "Sì ed ho visto un medico" per almeno due sintomi tra quelli elencati nell'Inventario sui Sintomi Fisici PSI
- Indice di Gravità 2: quando almeno il 30% del gruppo omogeneo esaminato abbia presentato un punteggio medio > 2 alla scala OCS o alla scala QWI ed abbia risposto "Sì ed ho visto un medico" per almeno un sintomo tra quelli elencati nell'Inventario sui Sintomi Fisici PSI.
- Indice di Gravità 1: casi in cui nel gruppo omogeneo esaminato non si rilevi nessuna delle situazioni precedentemente esposte, individuate come criteri per l'attribuzione degli Indici di Gravità 4,3,2.

Indice di Criticità

La combinazione degli Indici di Probabilità e di Gravità restituisce un valore che consente di stimare il rischio di stress lavoro correlato.

Tale indicatore denominato valore di Criticità è ottenuto dalla somma dell'Indice di Gravità e dell'Indice di Probabilità -1.

Nei casi in cui i dati sanitari necessari per la valutazione dell'Indice di Gravità non fossero ricavabili da specifica Sorveglianza Sanitaria, la procedura prevede l'utilizzo del questionario di autovalutazione.

5.5 Risultati

Dalla lettura dei risultati effettuata per Gruppo Omogeneo emerge quanto segue:

Tecnico-tecnologico commerciale

Check-list: per questo gruppo omogeneo la Probabilità è risultata pari a 2.

Questionario di autovalutazione: per questo gruppo omogeneo è emersa una percezione di stress lavoro correlato sottosoglia per tutte le sedi considerate (Indice di Gravità = 1).

Criticità: $2(P) + 1(G) - 1 = 2$

TECNICO-TECNOLOGICO COMMERCIALE					
	S. DONATO	VENEZIA/ MARGHERA	FANO	ROMA	VIBO VALENTIA
PROBABILITA'	2	2	2	2	2
GRAVITA'	1	1	1	1	1
FATTORI DI CORREZIONE	- 1	- 1	-1	-1	-1
CRITICITA'	2	2	2	2	2

Tecnostrutture

Check-list: per questo gruppo omogeneo la Probabilità è risultata pari a 2.

Questionario di autovalutazione: per questo gruppo omogeneo è emersa una percezione di stress lavoro correlato sottosoglia per le sedi di San Donato, Fano e Roma (Indice di Gravità = 1).

Per la sede di Vibo Valentia si è riscontrato un indice pari a 2. Nello specifico, in questa sede, il 33% dei lavoratori ha presentato punteggi alla Scala QWI >2, unitamente alla presenza di un sintomo fisico tra quelli elencati nella Scala PSI, che ha richiesto l'attenzione medica

Si è dunque osservata un'associazione tra la percezione di stress e la presenza di sintomi fisici.

Per la sede di Venezia/Marghera non risultano questionari compilati.

Indice di Criticità: Per S. Donato, Fano, e Roma: $2(P) + 1(G) - 1 = 2$

Per Vibo Valentia: $2(P) + 2(G) - 1 = 3$ e quindi necessità di un monitoraggio nel tempo del rischio di stress lavoro correlato.

TECNOSTRUTTURE					
	S. DONATO	VENEZIA/ MARGHERA	FANO	ROMA	VIBO VALENTIA
PROBABILITA'	2	2	2	2	2
GRAVITA'	1		1	1	2
FATTORI DI CORREZIONE	-1		-1	-1	-1
CRITICITA'	2		2	2	3

ODS

Check-list: per questo gruppo omogeneo la Probabilità è risultata pari a 1.

Questionario di autovalutazione: per questo gruppo omogeneo è emersa una percezione di stress lavoro correlato sottosoglia per tutte le sedi considerate (Indice di Gravità=1).

Indice di Criticità: $1(P) + 1(G) - 1 = 1$

ODS					
	S. DONATO	VENEZIA/ MARGHERA	FANO	ROMA	VIBO VALENTIA
PROBABILITA'	1	1	1	1	1
GRAVITA'	1	1	1	1	1
FATTORI DI CORREZIONE	-1	-1	-1	-1	-1
CRITICITA'	1	1	1	1	1

Staff

Check-list: per questo gruppo omogeneo la Probabilità è risultata pari a 2.

Questionario di autovalutazione: per questo gruppo omogeneo è emersa una percezione di stress lavoro correlato sottosoglia per le sedi di San Donato, Roma e Vibo Valentia (Indice di Gravità=1).

Per la sede di Fano si è riscontrato un Indice di Gravità pari a 3. Nello specifico, in questa sede, il 40% dei lavoratori ha presentato punteggi alla scala QWI >2, unitamente alla presenza di due sintomi fisici, tra quelli elencati nella scala PSI, che

hanno richiesto l'attenzione medica. In altre parole si è osservata un'associazione tra la percezione di stress e la presenza di una sintomatologia fisica tale da richiedere l'attenzione di un medico.

Per la sede di Venezia/Marghera, per lo specifico Gruppo omogeneo non risultano questionari compilati.

Indice di Criticità:

Per S.Donato,Roma e Vibo Valentia: $2(P) + 1(G) - 1 = 2$ (accettabile)

Per Fano: $2(P) + 3(G) - 1 = 4$ (medio-alta) quindi necessità di accertamenti ed approfondimenti specifici oltre che di un monitoraggio sul gruppo.

STAFF					
	S. DONATO	VENEZIA/ MARGHERA	FANO	ROMA	VIBO VALENTIA
PROBABILITA'	2	2	2	2	2
GRAVITA'	1		3	1	1
FATTORI DI CORREZIONE	-1		-1	-1	-1
CRITICITA'	2		4	2	2

Project Management

Check-list: per questo gruppo omogeneo la Probabilità è risultata pari a 1.

Questionario di autovalutazione: per questo gruppo omogeneo è emersa una percezione di stress lavoro correlato sottosoglia per le sedi di San Donato, Fano e Roma (Indice di Gravità=1).

Per le sedi di Venezia/Marghera e di Vibo Valentia si è riscontrato un Indice di Gravità pari a 3.

Nello specifico, per la sede di Venezia/Marghera, il 33% dei lavoratori del Gruppo Omogeneo ha presentato punteggi alla OCS e alla scala QWI >2, unitamente alla presenza di due sintomi fisici, tra quelli elencati nella scala PSI, che hanno richiesto l'attenzione medica.

Per la sede di Vibo Valentia il 50% dei lavoratori del Gruppo Omogeneo ha presentato punteggi alla scala QWI >di 2 unitamente alla presenza di due sintomi fisici, tra quelli elencati nella scala PSI, che hanno richiesto l'attenzione medica.

Indice di Criticità:

per S. Donato, Fano e Roma: $1(P) + 1(G) - 1 = 1$

per Venezia/Marghera e Vibo Valentia: $1(P) + 3(G) - 1 = 3$

PROJECT MANAGEMENT					
	S. DONATO	VENEZIA/ MARGHERA	FANO	ROMA	VIBO VALENTIA
PROBABILITA'	1	1	1	1	1
GRAVITA'	1	3	1	1	3
FATTORI DI CORREZIONE	-1	-1	-1	-1	-1
CRITICITA'	1	3	1	1	3

5.6 Analisi dei risultati ottenuti

Check-list (Probabilità)

Emergono Valori di Probabilità di rischio stress lavoro-correlato complessivamente contenuti per tutti i Gruppi Omogenei esaminati.

Ricorrono valori significativi solo per fattori connessi alla mansione, ossia gli obblighi temporali per rispettare le scadenze di lavoro, in parte per le voci relativi ai carichi di lavoro e per i fattori connessi all'informazione/formazione (conoscenza dell'Accordo Europeo, corsi di formazione: valutazione apprendimento documentata; informazione stress lavoro-correlato ai lavoratori).

Per il Gruppo Omogeneo Project Management emergono valori significativi anche per i fattori connessi ai viaggi o spostamenti e alle relazioni con i clienti interni ed esterni.

E' opportuno segnalare la presenza di alcune lacune nella raccolta dati relativa ai comportamenti sintomatici. In occasione delle attività di monitoraggio tali elementi andranno riesaminati secondo quanto indicato all'interno delle Linee Guida ISPESL/INAIL a proposito degli indicatori aziendali.

Questionario di autovalutazione (gravità)

L'adesione alla compilazione dei questionari da parte dei lavoratori di Saipem S.p.A. è stata complessivamente buona (43.2%) per tutte le sedi, anche se

lievemente inferiore all'attesa in subordine alla bassa percentuale di restituzione osservata in alcuni gruppi. Si segnala che per Vibo Valentia l'adesione è stata del 25% e per Venezia/Marghera, non risultano compilati questionari da parte dei lavoratori appartenenti ai Gruppi Omogenei Tecnostrutture e Staff. Va però tenuto presente che la somministrazione è avvenuta nel periodo giugno-agosto 2012, durante il quale molti soggetti erano assenti per ferie e questo, congiuntamente alle contingenze più avanti esaminate, può aver condizionato la risposta all'indagine.

Sulla base dei risultati del questionario di autovalutazione, il Gruppo Omogeneo che ha riportato una maggiore percezione di stress-lavoro correlato è risultato quello del Project Management nelle sedi di Venezia/Marghera e di Vibo Valentia. È necessario contestualizzare il dato ottenuto alla luce di alcuni aspetti organizzativi che hanno riguardato le sedi in questione.

Nella sede di Venezia/Marghera nel periodo precedente alla somministrazione dei questionari si è verificata una riorganizzazione che ha portato alla fusione della Società con un'altra entità giuridica. Questo ha comportato alcune problematiche organizzative che hanno riguardato per esempio un incremento dell'organico da gestire e la necessità da parte dei lavoratori di adattarsi alla nuova situazione.

Quindi la percezione di stress emersa per Project Management potrebbe essere circoscritta a questo particolare periodo.

Per la sede di Vibo Valentia gli aspetti critici sembrerebbero risiedere nella mobilità richiesta ai lavoratori. Infatti, la gestione delle due sedi è in capo ad un unico responsabile e la sede di Vibo Valentia, sebbene distinta, funziona in completa sinergia con quella di Roma per cui potrebbe conseguire una percezione di carico di lavoro eccessivo rispetto alle risorse disponibili.

Considerando il Gruppo Omogeneo Staff è emerso un indice di gravità pari a 3 nella sede di Fano. Questa sede si caratterizza effettivamente per un notevole carico di lavoro di tipo amministrativo, in quanto è preposta alla gestione di aspetti peculiari quali ad esempio gare e appalti.

Complessivamente, i risultati emersi dai questionari di autovalutazione, suggeriscono una percezione di stress lavoro-correlato non significativa per la maggior parte dei Gruppi Omogenei operanti nelle varie sedi.

Gli aspetti critici riportati riguardano solo alcuni Gruppi Omogenei e solo alcune sedi che al momento della somministrazione (in concorso in alcuni casi con una scarsa rappresentatività numerica dei questionari compilati) hanno presentato delle specificità che possono aver influenzato i dati.

Indice di criticità

Considerando l'Indice di Criticità, la valutazione complessiva ha mostrato una Criticità ridotta pari a 1 per il Gruppo Omogeneo ODS.

Il Gruppo Omogeneo Tecnico-Tecnologico Commerciale ha presentato un Indice di Criticità pari a 2, suggestivo di un rischio stress lavoro correlato accettabile.

Nel Gruppo Omogeneo Tecnostrutture si è riscontrata una Criticità accettabile pari a 2 per le sedi di San Donato, Fano e Roma. La sede di Vibo Valentia ha ottenuto un Indice di Criticità media pari a 3, indicativo della necessità di un monitoraggio specifico del rischio stress lavoro correlato.

Il Gruppo Omogeneo Staff ha presentato un Indice di Criticità accettabile pari a 2, per le sedi di San Donato, Roma e Vibo Valentia. La sede di Fano è risultata più critica: in tale sede, infatti, l'Indice di Criticità è risultato medio-alto, pari a 4, suggerendo la necessità di accertamenti e approfondimenti specifici oltre che di un monitoraggio del gruppo.

Il gruppo omogeneo Project Management ha presentato una Criticità ridotta, pari a 1, nelle sedi di San Donato, Fano e Roma. Nelle sedi di Venezia/Marghera e di Vibo Valentia è emerso un Indice di Criticità media, pari a 3, suggerendo la necessità di un monitoraggio del rischio stress lavoro-correlato.

5.7 Conclusioni e suggerimenti da parte della Società

Le criticità ottenute ponderando nei Gruppi Omogenei i risultati dei vari sottogruppi offrono un quadro tranquillizzante, ma costituiscono una generalizzazione che non rende conto della intrinseca e fisiologica disomogeneità dei dati.

La criticità media risulta pari a:

1 per ODS; 2 per Tecnico-Tecnologico Commerciale, Tecnostrutture, Project Management; 3 per Staff.

Tuttavia i dati forniscono sicuramente maggiori informazioni se disaggregati nei vari sottogruppi, suddivisi per sede, desunti dalla valutazione del percepito.

Per la maggior parte delle sedi e dei sottogruppi esaminati non emerge un rischio di stress lavorativo significativo.

I risultati suggeriscono la necessità di monitorare nel tempo tutti gli elementi che possano tradursi in una condizione di rischio stress lavoro-correlato significativo, al fine di identificarli precocemente e mettere a punto efficaci strategie di gestione.

Dato che nel corso della valutazione, i fattori di carico lavorativo, i fattori connessi alla problematica del lavoro in mobilità e i fattori connessi all'informazione e formazione, sono risultati quali prevalenti elementi di probabilità nella determinazione del rischio, su tali aspetti sarà opportuno e necessario operare una riflessione nella definizione del programma di interventi correttivi.

Inoltre va nuovamente sottolineato che i risultati ottenuti devono essere letti alla luce degli aspetti organizzativi propri di alcune sedi e della scarsa rappresentatività numerica dei questionari compilati in alcuni sottogruppi.

Alla luce dei risultati ottenuti l'azienda ha programmato una rivalutazione a breve termine, entro un anno, del rischio stress legato al lavoro su un campione esteso²⁸⁸ nelle sedi in cui sono emersi valori di Criticità pari o maggiori di tre²⁸⁹.

Per le sedi restanti, invece, l'azienda ha programmato una rivalutazione in linea con la normativa in vigore, ossia: "La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità(...)"²⁹⁰. In tutti gli altri casi, non

²⁸⁸ Almeno il 50% degli afferenti al sottogruppo.

²⁸⁹ Gruppo Omogeneo Tecnostrutture nella sede di Vibo Valentia; Gruppo Omogeneo Project Management Vibo Valentia; Gruppo Omogeneo Project Management Venezia/Marghera; Gruppo Omogeneo Staff nella sede di Fano (in quest'ultimo caso andranno eventualmente definite metodologie di accertamento/approfondimento.

²⁹⁰ D.lgs. 81 del 2008 e s.m.i, art. 29, comma 3.

previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a due anni”²⁹¹.

Infine, coerentemente con quanto proposto dal secondo livello della procedura utilizzata, Saipem S.p.A. ipotizza i seguenti interventi correttivi:

- Definizione del programma di informazione/formazione

La Società ritiene opportuno estendere con criterio di priorità alle sedi con Indice di Criticità 3 e 4, e comunque a tutti i dipendenti, le attività informative già in corso presso la sede di San Donato, anche al fine di guadagnare una maggiore consapevolezza e conseguentemente una maggiore adesione dei lavoratori al programma di monitoraggio del rischio.

- Attivazione di spazi di ascolto

Si è riscontrata la necessità di prevedere degli sportelli di ascolto. Il *counselling* psicologico si concretizza nel prestare assistenza in modo personalizzato e individualizzato a persone che si trovino in condizione di disagio analizzando e valutando tutti gli aspetti pertinenti e individuando una soluzione.

Attualmente lo sportello rappresenta la forma organizzativa più frequentemente usata, anche se non l'unica possibile. Nonostante non siano ancora disponibili dati in letteratura che consentano di appurare il reale grado di efficacia dello strumento rispetto alla problematica specifica, le esperienze degli ultimi anni sembrano individuare in tali attività un valido presidio preventivo e un primo strumento di gestione del rischio residuo.

- Approfondimento dell'analisi ergonomica e identificazione degli interventi correttivi

L'azienda non si riferisce più a queste attività in un'accezione ampia, ma, conformemente a quanto indicato nelle Linee Guida dell'INAIL, fa riferimento in senso stretto ai soli interventi miranti al cambiamento della base della struttura (contenuto del lavoro) e agli interventi di prevenzione finalizzati all'ottimizzazione dell'interfaccia lavoratori-organizzazione (contesto) come è il caso degli interventi

²⁹¹ Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex Ispesl, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Inail, maggio 2011, p. 18.

conseguenti alle evidenze emerse dall'analisi²⁹² o suggeriti dall'approfondimento della valutazione.

5.8 Considerazioni conclusive

Come più volte ricordato le indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva indicano un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato per tutti i datori di lavoro, non precludendo quindi la possibilità di un percorso più articolato²⁹³.

Alla luce dell'analisi del metodo di valutazione adottato da Saipem S.p.A., si rileva come questa abbia pienamente colto i suggerimenti e le indicazioni della Commissione stessa.

Infatti nello sviluppo della metodologia adottata, si ritrovano tutti i passaggi e le fasi indicate dalla Commissione, come se costituissero la base su cui poi è stata dettagliata e meglio articolata la procedura.

Proprio su questa base la Società ha potuto modellare e plasmare il modello di valutazione in relazione alle proprie esigenze e specificità strutturali e organizzative.

Creare un modello di valutazione per una Società così grande e sviluppata sia a livello nazionale che sovranazionale non è certamente agevole in quanto si rischia di non avere una reale percezione della situazione, ma piuttosto di ottenere solo una quadro generico che può tralasciare specifici dati non trascurabili.

Ecco dunque la necessità per l'azienda di fare una valutazione per così dire geografica, ossia separata per ogni sede aziendale e poi incrociare i dati ottenuti per ottenerne un quadro complessivo.

La possibilità poi di poter creare un modello di valutazione del rischio stress lavoro-correlato specifico proprio per l'azienda in oggetto, ovvero valorizzandone determinati aspetti in luogo di altri, o attribuendo rilevanza ad aspetti che in altri contesti non ne avrebbero alcuna, ha consentito di creare un modello che rispecchia perfettamente le problematiche della società, mettendo in luce i settori,

²⁹² Ad esempio la razionalizzazione dei carichi di lavoro e delle scadenze.

²⁹³ Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex Ispesl, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Inail, maggio 2011, p. 14.

le mansioni e i luoghi ove più facilmente possono svilupparsi i rischi, permettendo di tenerli adeguatamente monitorati e di intervenire con gli adeguati accorgimenti. Anche un'azienda di dimensioni più contenute deve fare parimenti conto con lo stress legato al lavoro e, dato che anche qui la valutazione può risultare difficile, sicuramente il miglior metodo adottabile sarà quello che, seguendo il fil rouge tracciato dalla Commissione Consultiva, si baserà in egual modo sulle necessità e complessità della propria azienda.

Pertanto la scelta di personalizzare il modello di valutazione, senza sacrificarne l'analisi oggettiva, risulta una carta vincente per un rischio che più di ogni altro appare di delicata e sfuggente definizione, e che necessita di una precisa contestualizzazione affinché emerga in maniera obiettiva e reale.

Capitolo VI

Conseguenze giuridiche all'inosservanza della valutazione del rischio stress-lavoro correlato

6.1 Premessa

L'impianto sanzionatorio delineato dal legislatore nel D.lgs. 81 del 2008 e s.m.i.²⁹⁴, nella sostanza conferma le scelte di fondo effettuate dall'abrogata normativa di derivazione comunitaria, il cui antecedente storico e essenziale paradigma è rappresentato dal D.lgs. 626/1994.

Di quella normativa va ricordato il carattere estremamente innovativo confrontato con il modello prevenzionistico risalente agli anni '50.

Le misure e le cautele stabilite nei decreti di quegli anni erano ideate come forme di protezione della salute e sicurezza del lavoro con la finalità di eliminare il pericolo alla radice o nel corso dell'attività lavorativa.

La sicurezza era vista come il bene assoluto che avrebbe indubbiamente prevalso su tutti gli altri interessi contrapposti e che quindi, conseguentemente o si sarebbe ottenuta compiutamente o avrebbe comportato la cessazione dell'attività non sicura.²⁹⁵

Con il D.lgs. 626/1994 si comincia ad affermare accanto all'obiettivo dell'eliminazione dei rischi, quello, ove ciò non possibile, della loro riduzione al minimo.

²⁹⁴ Il D.lgs. è stato ampiamente rimaneggiato dal D.lgs. 106 del 2009: sui punti maggiormente significativi delle modifiche operate da questo decreto correttivo si rinvia Pulitanò D., *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *Dir. pen. Proc.*, 2009, 102; Valentini V., *La "vecchia modernità" del diritto penale della sicurezza sul lavoro: due pseudo riforme*, in Basenghi F., Golzio L.E., Zini A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della sicurezza in azienda. Il testo Unico e il decreto correttivo 106/2009*, Ipsoa Indicalia, Milano, 2009, 233 ss.

²⁹⁵ Cfr. commento di Acquaroli R., *I reati dei soggetti responsabili*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, commentario diretto da Montuschi L., *Norme penali e processuali*, vol. III, Insolera G. (a cura di), Zanichelli editore, 2011, p.85.

Al datore di lavoro viene riservata ampia discrezionalità nella individuazione delle metodologie per l'effettuazione di tale valutazione e nell'adozione delle scelte più idonee sul piano delle misure precauzionali da adottare.²⁹⁶

Il passaggio dal divieto del pericolo alla minimizzazione del rischio ha determinato un arretramento della soglia di punibilità, dai pericoli intesi come situazioni che si sviluppano dinamicamente verso il danno, al rischio definito come situazione ambivalente in cui il pericolo e il danno, eventualmente derivatone, costituiscono, una delle situazioni dinamiche, ma non necessariamente la sola.²⁹⁷

Il bene giuridico tutelato dall'impianto normativo è da intendersi dunque come tipica espressione di funzioni amministrative²⁹⁸, che contemperano l'esercizio di attività pericolose costituzionalmente rilevanti ex art. 41 Cost. con la tutela della salute dei soggetti esposti a tale attività, grazie alla valutazione dei rischi e l'adozione di codici disciplinari in grado di ridurli.²⁹⁹

Con la L. 123 del 2007 è stata conferita delega al governo per il riassetto complessivo della legislazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La riforma si è concretizzata nel D.lgs. 81 del 2008 e ha avuto come obiettivo il porsi in sostanziale continuità con il D.lgs. 626 del 1994, innestando su di esso un intervento legislativo volto a formalizzare in norme di legge, indirizzi e orientamenti stratificatisi nel tempo nella giurisprudenza.

Si è così confermato un sistema sanzionatorio contenente gli elementi caratteristici della normativa abrogata.

La minaccia alla pena detentiva è simbolica sia per l'entità delle sanzioni che per il ricorso alla pena alternativa, eccetto due casi in cui è prevista la sola pena detentiva dell'arresto.

²⁹⁶ Pulitanò D., voce "Igiene e sicurezza del lavoro (tutela penale)", in *Digesto/pen.*, Agg., Torino, 2000, p. 390.

²⁹⁷ Cfr. commento di Acquaroli R., *I reati dei soggetti responsabili*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, commentario diretto da Montuschi L., Norme penali e processuali vol. III, Insolera G.(a cura di), Zanichelli editore, 2011, p.86; cfr. Padovani T., *Il nuovo volto del diritto penale del lavoro*, in *Riv.trim. dir.pen. econ.*, 1996, 1165.

²⁹⁸ Torre V., *I reati in tema di sicurezza del lavoro previsti dalla legislazione complementare*, in Mazzacupa N. e Amati E. (a cura di), *Il diritto penale del lavoro*, Utet, Torino, 2007, 128.

²⁹⁹ Padovani T., voce "Diritto penale del lavoro", in *Enc. dir., Agg.*, Milano, 1997, p. 540ss.

“Nel complesso è confermato il modello delle norme penali in bianco e dunque del rinvio alla disciplina extrapenale del testo normativo; le fattispecie sono costruite come illecito di rischio e dunque a tutela fortemente anticipata”³⁰⁰.

Il successivo intervento correttivo operato dal D.lgs. 106 del 2009 non ha comportato delle modifiche rilevanti, infatti è stato sostanzialmente una sorta di “ortopedia normativa”³⁰¹ che ha eliminato alcune incongruenze contenute nel testo originario e ha, in modo sistematico, ridotto verso il basso delle sanzioni originariamente previste.

La valutazione dei rischi, anche alla luce del suddetto decreto correttivo che rafforza in ampiezza e profondità l’obbligo di sicurezza del datore, rappresenta il fulcro dell’impianto normativo in materia di salute e sicurezza e costituisce la prima misura generale di tutela dei lavoratori nei luoghi di lavoro ed è un obbligo non delegabile del datore di lavoro (art. 15 e 17 D.lgs.81/2008).³⁰²

L’attività di valutazione deve riguardare tutti rischi e, come espressamente inserito dal D.lgs. 81 del 2008, anche una nuova tipologia di rischio: il rischio stress lavoro-correlato.

L’obbligo di valutazione così concepito, comporta, di conseguenza, l’estensione del sistema sanzionatorio delineato appunto a tutti i rischi e quindi anche allo stress lavorativo, vero oggetto dell’analisi in esame.

6.2 Sanzioni penali e amministrative

Il D.lgs. 81 del 2008 accentua la curvatura prevenzionale del diritto del lavoro, infatti colloca la nozione di rischio prima delle misure generali di tutela e conferma la finalità di riduzione del rischio, ove non fosse possibile la sua eliminazione.

³⁰⁰ Cfr. commento di Acquaroli R., *I reati dei soggetti responsabili*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, commentario diretto da Montuschi L., Norme penali e processuali vol. III, Insolera G.(a cura di), Zanichelli editore, 2011, cit. p.87.

³⁰¹ *Ibidem*.

³⁰² Cfr. Zoppoli L., Pascucci P. e Natullo G., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, commentario al D.lgs. 81/2008 aggiornato al D.lgs. 106/2009, II edizione, Ipsoa, 2010, p. 398.

Questo dà conferma degli obiettivi imposti dalla legge tramite lo strumento di valutazione: una procedura ³⁰³ affidata al datore di lavoro, volta alla predisposizione del documento di valutazione dei rischi (art. 29, 1°co, T.U.).³⁰⁴

Il sistema prevenzionale, dato che è costruito nella logica della riduzione del rischio piuttosto che della prevenzione del pericolo, “determina effetti ulteriori in ordine alla struttura della fattispecie e al suo legame con eventuali eventi offensivi che si dovessero verificare sul luogo di lavoro”³⁰⁵.

Sussiste una variazione qualitativa sia dell’oggetto che del criterio di valutazione del rischio rispetto, invece, al pericolo.

Per quanto concerne l’oggetto, il pericolo è proiettato verso un evento di danno ed è connotato da elementi potenzialmente eziologici, mentre il rischio è propriamente l’interazione dinamica dei fattori presenti in una situazione data, ma non per forza suscettibile di evolversi in una lesione dell’interesse protetto.³⁰⁶

Quanto al criterio di valutazione delle situazioni, se prima si dettavano misure per eliminare il pericolo specifico, essendo una situazione facilmente e velocemente suscettibile di trasformarsi in un danno, con le attuali opzioni legislative, si adotta una gestione globale della sicurezza tramite procedure funzionali al controllo del rischio stesso, che così operando ingloba “l’incertezza sul potenziale offensivo dell’interazione dei diversi fattori dai quali esso stesso scaturisce”³⁰⁷.

La naturale conseguenza è una progressiva dissolvenza della causalità nell’elemento soggettivo della colpa, con la sostanziale sostituzione della legge scientifica di copertura con la regola cautelare individuata nel caso concreto o dalla fonte normativa.³⁰⁸

³⁰³ Stella F., *La costruzione giuridica della scienza: sicurezza e salute negli ambienti di lavoro*, in Riv. it. dir. proc. Pen., 2003, p. 55.

³⁰⁴ Cfr. commento di Acquaroli R., *I reati dei soggetti responsabili*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, commentario diretto da Montuschi L., *Norme penali e processuali*, vol. III, Insolera G.(a cura di), Zanichelli editore, 2011, cit. p.87.

³⁰⁵ *Ivi*, p. 89.

³⁰⁶ *Ibidem*.

³⁰⁷ Morgante G., *La tutela penale della sicurezza del lavoro: dal pericolo al rischio*, Studium Iuris, 2009, p. 645.

³⁰⁸ Cfr. commento di Acquaroli R., *I reati dei soggetti responsabili*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, commentario diretto da Montuschi L., *Norme penali e processuali*, vol. III, Insolera G.(a cura di), Zanichelli editore, 2011, cit. p.89; cfr. diffusamente Piergallini C., *Danno da prodotto e responsabilità penale. Profili dommatici e politico-criminali*, Giuffrè, Milano, 2004, p.299 e ss.; Piergallini C., *La*

L'adozione di un tale modello di illecito comporta però il rischio di attribuire eventuali eventi lesivi al garante, in particolare al datore di lavoro, semplicemente per l'accertamento di una violazione della regola cautelare.

Però, va sottolineato che l'obbligo di valutazione dei rischi ha il compito di individuare e approntare misure cautelari per prevenire l'evento infausto, ma non è di per se stessa una regola cautelare volta alla prevenzione degli infortuni.

Per questo motivo nel momento in cui si verifichi un evento lesivo, non basta accertare la carenza della valutazione dei rischi per ritenere configurata in tale omissione la violazione della regola cautelare da cui si è sprigionato l'evento lesivo "diversamente ragionando si finisce per ingenerare una forma di *culpa in re ipsa*, nella misura in cui si addossa presuntivamente al datore di lavoro che non ha soddisfatto l'obbligo di cui all'art. 17, lett. a), D.lgs. 81/2008, qualunque evento infausto verificatosi nell'impresa"³⁰⁹.

La tecnica di tutela cui ha fatto ricorso il legislatore influisce sull'individuazione e sulla funzione del bene giuridico tutelato dal sistema normativo.

Il D.lgs. 81 del 2008 abbandona il classico modello del reato di pericolo, che permette una valutazione sull'idoneità, anche se astratta, della norma di tutelare il bene penalmente rilevante, sia esso la vita, l'integrità fisica o la salute dei lavoratori, per porsi completamente nell'ambito del c.d. diritto penale artificiale o di tutela delle funzioni.³¹⁰ Ne consegue la rilevanza penale della semplice violazione dell'obbligo di adempiere o di astenersi, senza possibilità di distinzione tra violazioni formali o sostanziali.

Nell'impianto cautelare disegnato dal legislatore, ciò che rileva "è la violazione delle regole e delle procedure, secondo una concezione strettamente funzionale – e promozionale – della norma penale"³¹¹.

responsabilità del produttore: una nuova frontiera del diritto penale?, in *Dir. pen. proc.*, 2007, 1125 e ss., Giunta F., *Precauzione e diritto penale*, in *Criminalia*, 2006, p. 243.

³⁰⁹ Micheletti D., *I reati propri esclusivi del datore di lavoro*, in Giunta F. e Micheletti D. (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, p. 218.

³¹⁰ Sul tema diffusamente Padovani T., *Tutela di beni e tutela di funzioni nella scelta tra delitto, contravvenzione e illecito amministrativo*, in *Cass. pen.*, 1987, 670 e ss.; Id, *Diritto penale della prevenzione e mercato finanziario*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1995, 639 e ss.

³¹¹ Cfr. commento di Acquaroli R., *I reati dei soggetti responsabili*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, commentario diretto da Montuschi L., Norme penali e processuali vol. III, Insolera G. (a cura di), Zanichelli editore, 2011, cit. p.91.

La formulazione delle norme penali segue il metodo della ripartizione del debito di sicurezza in prospettiva intersoggettiva, ossia identifica distintamente i soggetti autori del reato e della violazione amministrativa e gradua con attenzione le reazioni sanzionatorie considerando la gravità della condotta per le specifiche attribuzioni.

La natura contravvenzionale delle ipotesi di reato conferma l'opzione di politica criminale per i "reati propri", ovvero per prescrizioni normative che implicano l'effettiva esistenza di una relazione specifica fra il soggetto individuato quale autore della condotta illecita, e gli interessi protetti dalla fattispecie sanzionatoria.³¹²

Il D.lgs. 81 del 2008 e s.m.i., da questo punto di vista, è apprezzabile in quanto ha opportunamente definito le posizioni di supremazia e quelle di garanzia dei diversi soggetti chiamati a neutralizzare i fattori offensivi che discendono dallo svolgimento dell'attività di impresa e ha formulato espressamente criteri che permettono concretamente di identificare, in base al principio di effettività³¹³, il soggetto che è titolare dei poteri di prevenzione. In questo modo il Testo Unico ha confermato quella "scomposizione a cascata (c.d. scalettamento) dell'obbligo generale di protezione che coinvolge tutti i soggetti in campo, compreso lo stesso lavoratore, creditore di sicurezza, quale destinatario primario della tutela, e al contempo non destinatario passivo, ma debitore di cura nei confronti della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro"³¹⁴.

L'analisi verterà dunque sui reati e illeciti amministrativi contenuti nel Titolo I, Capo IV. Va rilevato che il Capo è intitolato *Disposizioni penali*, ma, all'interno delle singole disposizioni della Sezione I (correttamente rubricata *Sanzioni*) si rinvengono specifiche sanzioni amministrative, di tipo pecuniario, è dunque adoperata una tecnica normativa che non aiuta l'interprete e l'operatore nella

³¹² Cfr. Rausei P., *Il riordino dell'apparato sanzionatorio: la gestione della sicurezza*, in *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009), Tiraboschi M., Fantini L. (a cura di), Giuffrè editore, 2009, p. 1003.

³¹³ Principio richiamato anche dal novellato art. 56 per le ipotesi di illecito relative al preposto, punito "nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze".

³¹⁴ Rausei P., *Il riordino dell'apparato sanzionatorio: la gestione della sicurezza*, in *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009), Tiraboschi M., Fantini L. (a cura di), Giuffrè editore, 2009, cit. p. 1003.

disamina compiuta delle fattispecie sanzionate, ma è tradizionalmente proprio della normativa prevenzionistica.

6.3 I reati del datore di lavoro e del dirigente (art. 55 D.lgs. 81/2008)

Il cardine dell'impianto sanzionatorio per il datore di lavoro e il dirigente è costituito dall'art. 55, che elenca le sanzioni poste a carico sia del datore di lavoro in via esclusiva, sia di entrambe le figure apicali.

Le fattispecie contravvenzionali previste dalla norma, costruite come reato proprio, prescrivono, oltre alle pene alternative arresto e ammenda, l'arresto in via esclusiva per alcune violazioni. La norma si conclude con la previsione di alcune sanzioni amministrative, al fine di sottolineare nuovamente un'articolazione discendente in base alla minore gravità delle violazioni.

Art 55 Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

“1. E' punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro:

- a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;
- b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2;

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

- a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g); 74
- b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

3. E' punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3.

4. E' punito con l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, e f)

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e), e 4, 45, comma 1;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a);

c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;

d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), d) e z) prima parte, e 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l'articolo 26, commi 3, quarto periodo, o 3-ter.

e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), 35, comma 4;

f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;

g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortunisuperiori ai tre giorni, bb), e comma 2;

h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo 35, comma 5;

i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;

l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera aa).

6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124".

6.3.1 Le sanzioni esclusive previste per il datore di lavoro: art. 55 co. 1-4

Il D.lgs. 81/2008 definisce un regime giuridico in materia di stress lavoro-correlato che determina a carico del datore di lavoro numerosi obblighi:

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO IN MATERIA DI RISCHIO STRESS LAVORO		
Adempimento	Dlgs n. 81/2008	Obbligo delegabile
Valutazione dei rischi collegati allo SLC	Art. 28. commi 1 2 1-bis	No
Valutazione ed elaborazione del DVR in collaborazione con l'RSPP e il medico competente e con la consultazione del RLS	Art. 29. commi 1 e 2	No
Revisione della valutazione dei rischi	Art. 29 comma 3	No
Affidamento di compiti ai lavoratori, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza	Art. 18. comma 1 lett. C	Si
Vigilanza sui lavoratori sull'osservanza delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Art. 18. comma 1 lett. f	Si
Informazione, formazione e addestramento dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti	Art. 18. comma 1 lett. l, Art. 37	Si
Aggiornamento delle misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute dei lavoratori	Art. 18, comma 1 lett. z	Si
Convocazione della riunione periodica di prevenzione prevista dall'Art. 35	Art. 18. comma 1, lett. v	Si
Informazione sulla natura dei rischi e l'organizzazione al SPP e al medico competente	Art. 18. comma 2	Si

L'indelegabilità implica che il datore di lavoro non può demandare a terzi la responsabilità di tale valutazione, siano essi dirigenti interni all'azienda o società

di consulenza esterne. Il datore di lavoro, però, può appoggiarsi a queste figure per ricevere supporto durante tutta la durata dell'intervento. Egli ne rimane comunque totalmente responsabile.

Nel caso in cui il datore non adempia all'obbligo legislativo, visto e considerato che non esiste legge senza pena, sono previste all'art. 55 del D.lgs. 81/2008 diverse ipotesi di illecito penale e amministrativo in caso di violazione delle disposizioni in materia di sicurezza.

I primi quattro commi dell'art. 55 identificano dunque i reati propri del datore di lavoro riguardo alle misure generali in materia di sicurezza sul lavoro, disegnando dapprima una scala di gravità ascendente, data la previsione nel secondo comma dell'unica ipotesi contravvenzionale punita con la sola pena dell'arresto, prevedendo poi, quasi in una forma di dislessia normativa³¹⁵, una scala discendente con la previsione di contravvenzioni punite con la sola pena pecuniaria (commi 3 e 4).³¹⁶

Il primo comma conferma lo schema del vecchio articolo 89, comma 1, del D.lgs. 626 del 1994, pur differenziandosi sul piano sanzionatorio dato un'opportuna e congrua rimodulazione: attualmente è previsto l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.³¹⁷

Le condotte che sono individuate mediante rinvio, concernono l'omessa valutazione dei rischi, la mancata adozione del documento di valutazione dei rischi³¹⁸, la mancata nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e infine la mancata frequentazione dei corsi di formazione per il datore di lavoro che svolga direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione.

³¹⁵ Espressione utilizzata da Rasei P., *Vigilanza, ispezione e sanzioni, la nuova disciplina del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, Ipsoa, 2008, p. 194.

³¹⁶ Rausei P., *Il riordino dell'apparato sanzionatorio: la gestione della sicurezza*, in *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009), Tiraboschi M., Fantini L. (a cura di), Giuffrè editore, 2009, cit. p. 1004; cfr. anche Rasei P., *Vigilanza, ispezioni e sanzioni*, 2008, Ipsoa, p. 194.

³¹⁷ D.lgs. 626/1994: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 1.549 a 4.131 euro; D.lgs. 81/2008 prima del correttivo: arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro.

³¹⁸ Si noti come in maniera opportuna il D.lgs. 106/2009 abbia sostituito la norma di precetto alla quale rinvia quella sanzionatoria: non più l'art. 17, comma 1, lett. a), ma l'articolo 29, comma 1, che racchiude in sé l'intero processo di valutazione dei rischi e di documentazione della valutazione stessa.

La totale mancanza della trasposizione documentale della valutazione dei rischi e l'individuazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, appaiono come contravvenzioni meramente formali, ma vengono elevate a rango di contravvenzione grave data la natura sostanziale degli effetti lesivi della condotta omissiva del datore di lavoro.

Nell'ottica di procedimentalizzare il *risk management*, al fine di garantire la programmazione della prevenzione all'interno della concreta realtà aziendale, viene tutelata dal legislatore l'effettività delle misure generali di prevenzione con l'obiettivo di assicurare la tutela specifica della sicurezza del lavoro, che costituisce la *ratio legis* dell'intervento punitivo.

Per questa ipotesi di reato, così come per quelle punite nello stesso modo con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, si applica l'istituto della prescrizione obbligatoria grazie al richiamo contenuto nell'art. 301. Per via di questo richiamo il datore di lavoro potrà pagare una somma pari a un quarto della pena dell'ammenda, ossia 1.600 euro, se ottempera alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza.

Il secondo comma dell'art. 55 prevede la pena del solo arresto da quattro a otto mesi³¹⁹, quando la mancata valutazione dei rischi e l'omessa redazione del DVR sono commesse nel contesto di realtà aziendali particolarmente esposte a rischio.³²⁰

I commi 3 e 4 dell'art. 55 prevedono una specifica graduazione della gravità dei comportamenti datoriali nella redazione del documento di valutazione dei rischi e li sanzionano con la sola pena pecuniaria.³²¹

In particolare il datore di lavoro che adotta il DVR senza l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione³²², ovvero senza l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli

³¹⁹ Prima del decreto correttivo l'arresto era da 6 mesi a un anno e 6 mesi.

³²⁰ È un'ipotesi di reato punita solo con l'arresto sulla quale calza l'istituto della sostituzione della pena ex art. 302, D.lgs. 81/2008.

³²¹ Alcuni hanno invocato la totale depenalizzazione del DVR come ad esempio Margola A., *La depenalizzazione del DVR alla base della sicurezza attiva*, in *A&S*, 2009, n.7, p. 22ss.

³²² Art. 28, comma 2, lettera b).

dell'organizzazione aziendale che vi provvedono³²³, è punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro³²⁴. La condotta è considerata meno grave in considerazione del carattere circostanziale delle informazioni rispetto alla primaria attività di valutazione del rischio.

Anche il datore di lavoro, che adotta il DVR, senza il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza³²⁵ oppure senza la preventiva consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza³²⁶, è punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro³²⁷.

Parimenti soggiace alla stessa pena il datore di lavoro che omette di rielaborare immediatamente la valutazione dei rischi, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione, o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità³²⁸, oppure che omette di rielaborare il DVR nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali³²⁹.

Vi è, invece, una risposta punitiva di minore intensità nel caso in cui il datore adotti il DVR in assenza della relazione sulla valutazione dei rischi con specificazione dei criteri adottati per la valutazione stessa³³⁰ oppure privo dell'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento³³¹: la pena prevista è l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro³³².

Anche in questa ipotesi la scelta di una minore sanzione attiene alla rilevanza delle informazioni mancanti rispetto al suo contenuto fondamentale, ossia con i risultati propri della valutazione del rischio.

³²³ Art. 28, comma 2, lettera d).

³²⁴ Originariamente la pena prevista era l'arresto da 4 a 8 mesi o l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro.

³²⁵ Art. 28, comma 2, lettera c).

³²⁶ Art. 29, comma 2.

³²⁷ Originariamente la pena prevista era l'ammenda da 3.000 a 9.000 euro.

³²⁸ Art. 29, comma 3, primo periodo.

³²⁹ Art. 29, comma 3, secondo periodo.

³³⁰ Art. 28, comma 2, lettera a).

³³¹ Art. 28, comma 2, lettera f).

³³² Originariamente la pena prevista era l'arresto da 4 a 8 mesi o l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro.

È stata invece abrogata la contravvenzione per la mancata indicazione nel DVR dei nominativi del RSPP, del RLS, RLST e del MC, in considerazione della conoscibilità assoluta di questi nominativi e della distinta sanzionabilità degli obblighi di nomina e di comunicazione.

6.3.2 Le sanzioni a carico sia del datore di lavoro sia del dirigente: art. 55 co 5 e 6

Il quinto comma dell'articolo 55, distinto per lettere, individua le contravvenzioni e gli illeciti amministrativi a carico del datore di lavoro e del dirigente, anche se in un inevitabile coacervo normativo di rinvii.

All'inizio nelle lettere *a)-d)*, in ordine ascendente, sono collocate le contravvenzioni punite con pena alternativa, tutte quante sono punite con l'arresto da 2 a 4 mesi e a variare è la misura dell'ammenda.

Poi alla lettera *e)* sono punite le contravvenzioni con la sola pena pecuniaria, l'ammenda prevista è da 2.000 a 4.000 euro.

Infine nelle lettere *f)-l)* vi è il gruppo degli illeciti amministrativi, relativi in buona parte ad adempimenti formali e sono elencati in ordine discendente di gravità, dal più grave da 2.000 a 6.600 euro al meno grave da 50 a 300 euro.

Nel dettaglio le sanzioni previste sono:

1. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro per la mancata tempestiva consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di copia del DVR da lui richiesta³³³ e rifiuto allo stesso di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro³³⁴;

2. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro per violazione dei seguenti obblighi³³⁵:

- affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

³³³ Art. 18, comma 1, lettera o).

³³⁴ Art. 18, comma 1, lettera o).

³³⁵ Articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q).

- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- omessa informazione dei lavoratori³³⁶, formazione dei lavoratori³³⁷, formazione dei dirigenti e preposti³³⁸.

3. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione dei seguenti obblighi³³⁹:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro;

4. Ammenda da 2.000 a 4.000 euro per violazione degli obblighi³⁴⁰ di:

- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel decreto;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consultare il Rls nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

³³⁶ Art. 36, commi 1 e 2.

³³⁷ Art. 37, comma 1.

³³⁸ Art. 37, comma 7.

³³⁹ Art. 18, comma 1, lettere a) e z) prima parte.

³⁴⁰ Art. 18, comma 1, lettere g), n), s) e v), e 35, comma 4.

- mancata convocazione della riunione in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

5. Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per mancata custodia del DVR presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi³⁴¹; violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 35, comma 2 di sottoporre all'esame dei partecipanti nel corso della riunione:

- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori.

6. Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro per la mancata informazione, ai sensi dell'articolo 18, comma 2, al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente in merito a:

- la natura dei rischi;
- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati di cui al comma 1, lettera r) e quelli relativi alle malattie professionali.

7. Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di mancata comunicazione in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati^{342,343}

³⁴¹ Art. 29, comma 4.

³⁴² Art. 18, comma 1, lettera aa).

6.4 I reati degli altri soggetti responsabili

In considerazione degli obblighi delegabili e, quindi delegati, dal datore di lavoro e dei compiti e obblighi specificamente posti in capo ad altri soggetti, si possono profilare delle sanzioni in capo a questi ultimi per inosservanza della valutazione, tra gli altri, del rischio stress lavoro-correlato o per altre attività che possono creare situazioni di emergenza del rischio stress legato al lavoro.

6.4.1 Sanzioni per il preposto (art 56 D.lgs. 81/2008)

Art. 56 Sanzioni per il preposto

“1. Con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono puniti:

- a) con l’arresto fino a due mesi o con l’ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell’articolo 19, comma 1, lettere a), c), e) ed f);
- b) con l’arresto fino a un mese o con l’ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell’articolo 19, comma 1, lettere b), d) e g)”.

I preposti sono diretti destinatari di specifiche contravvenzioni.

Sono puniti nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze e le contravvenzioni che li riguardano sono esclusivamente riferite agli adempimenti obbligatori dettati dall’articolo 19.

Le condotte relative alla vigilanza sull’osservanza delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori, all’attenzione al pericolo grave e immediato, all’osservanza delle misure di controllo, alle istruzioni per l’abbandono del posto e alla segnalazione delle deficienze di mezzi e attrezzature sono punite con la pena alternativa dell’arresto fino a 3 mesi o dell’ammenda da 400 a 1.200 euro.³⁴⁴

La violazione degli obblighi relativi alla verifica delle istruzioni ricevute dai lavoratori, alla tempestiva informazione ai lavoratori, alla mancata frequenza dei corsi di formazione obbligatori, è punita con l’arresto fino a un mese o con l’ammenda da 200 a 800 euro.³⁴⁵

³⁴³ Cfr. Gasparro N., *Stress da lavoro correlato in sanità*, diritto dei lavori, Anno V n. 1, marzo 2011.

³⁴⁴ Art. 56, lett. a, c, e ed f.

³⁴⁵ Art. 56, lett. b, d, g.

All'interno del contesto organizzativo il preposto ricopre di fatto un ruolo intermedio tra i poteri del datore di lavoro e l'attività esecutiva, infatti proprio in ragione delle funzioni da questi svolte e dei poteri in suo possesso, si giustifica l'atteggiamento del legislatore di maggiore mitezza sanzionatoria nei confronti del preposto rispetto al datore di lavoro e ai dirigenti.³⁴⁶

6.4.2 Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori (art 57 D.lgs. 81/2008)

Art. 57 Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori

“1. I progettisti che violano il disposto dell'articolo 22 sono puniti con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

2. I fabbricanti e i fornitori che violano il disposto dell'articolo 23 sono puniti con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 10.000 a 40.000 euro.

3. Gli installatori che violano il disposto dell'articolo 24 sono puniti con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro”.

L'articolo prevede tre distinte ipotesi contravvenzionali, rispettivamente, per i progettisti, i fabbricanti e i fornitori e per gli installatori che sono punite con differente graduazione, con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda e sono costruite con rinvio alle norme³⁴⁷ che sanciscono gli obblighi di prevenzione per le singole figure.

Ripercorrendo il combinato disposto degli art. 6 e 91 del D.lgs. 626 del 1994, il legislatore non introduce nuovi obblighi di diligenza, ne definisce aspetti ulteriori, ma si limita a richiamare in generale le normative tecniche di settore già vigenti nell'ordinamento, dalle quali potrà scaturire una colpa specifica per inosservanza delle stesse.³⁴⁸

³⁴⁶ Cfr. Rausei P., *Il riordino dell'apparato sanzionatorio: la gestione della sicurezza*, in *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009), Tiraboschi M., Fantini L.(a cura di), Giuffrè editore, 2009, p. 1009.

³⁴⁷ Art. 22-24.

³⁴⁸ Rausei P., *Il riordino dell'apparato sanzionatorio: la gestione della sicurezza*, in *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009), Tiraboschi M., Fantini L.(a cura di), Giuffrè editore, 2009, p. 1009.

6.4.3 Sanzioni per il medico competente (art 58 D.lgs. 81/2008)

Art. 58 Sanzioni per il medico competente

“1. Il medico competente è punito:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a euro 800 per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere d) ed e), primo periodo;
- b) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 300 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere b), c) e g);
- c) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 400 a 1.600 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere a), con riferimento alla valutazione dei rischi, e l);
- d) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 2.000 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere h) e i);
- e) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.000 euro per le violazioni degli articoli 40, comma 1, e 41, commi 3, 5 e 6-bis.”.

L'articolo in esame presenta la medesima struttura binaria dell'art. 55, fondendo quindi ipotesi contravvenzionali, lettere *a-c*, e illeciti amministrativi, lettere *d-e*.

Il soggetto è il medico competente che viene punito con graduazione di pene, sempre alternative arresto o ammenda, e di sanzioni, in ragione della violazione degli obblighi specifici sullo stesso incombenti ex art. 25³⁴⁹ e, per quanto attiene agli illeciti amministrativi, degli articoli 40, comma 1 (relazione annuale sui dati aggregati della sorveglianza sanitaria) e 41, commi 3 (visite mediche preventive o periodiche vietate), 5 (allegazione alla cartella sanitaria degli esiti della visita) e 6 bis (omesso giudizio scritto sulla mansione specifica in base ai risultati delle visite mediche preventive o periodiche od omessa consegna di copia del giudizio al lavoratore e al datore di lavoro).

Come già previsto nell'art 92 del D.lgs. 626/1994, il medico competente risponde penalmente e in via amministrativa, a seconda della gravità della condotta lesiva, in ragione degli obblighi operativi, collaborativi, partecipativi e informativi sullo stesso incombenti a fini precauzionali e in chiave prevenzionistica.

³⁴⁹ Nell'art. 25 si segnala la nuova contravvenzione per la mancata collaborazione alla valutazione dei rischi, di cui all'art. 25, comma 1, lett. *a*.

“La natura omissiva delle contravvenzioni rileva sotto il profilo della valutazione del nesso di causalità rispetto alle condotte illecite punite, in ragione della evidente strumentalità degli obblighi del medico competente nei confronti della gestione della prevenzione e della sicurezza posta a carico del datore di lavoro”³⁵⁰.

6.4.4 Sanzioni per i lavoratori (art. 59 D.lgs. 81/2008)

Art. 59 Sanzioni per i lavoratori

“1. I lavoratori sono puniti:

- a) con l’arresto fino a un mese o con l’ammenda da 200 a 600 euro per la violazione degli articoli 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) ed i), e 43, comma 3, primo periodo;
- b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell’articolo 20, comma 3.”

Nemmeno gli stessi lavoratori sono esenti da pena e sanzione, infatti, l’art. 59 prevede, tramite l’ormai noto meccanismo binario, una serie di ipotesi contravvenzionali e una fattispecie di illecito amministrativo.

Le contravvenzioni riguardano: l’inosservanza delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal datore di lavoro dai dirigenti e dal preposto ai fini della protezione collettiva e individuale; al corretto utilizzo delle attrezzature; al corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza; alla violazione degli obblighi di segnalazione delle situazioni di pericolo. Inoltre prevede un obbligo di attivazione in capo al lavoratore direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente.

La lettera *f*) sanziona il divieto di rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza; la lettera *g*) rinvia invece al divieto per i lavoratori di compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che esulano dalla propria competenza o che possono pregiudicare la sicurezza propria o altrui.

³⁵⁰ Rausei P., *Il riordino dell’apparato sanzionatorio: la gestione della sicurezza*, in *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009), Tiraboschi M., Fantini L.(a cura di), Giuffrè editore, 2009, p. 1010.

È altresì sanzionata la condotta del lavoratore che si rifiuta di partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.³⁵¹

Altra condotta penalmente rilevante è rappresentata dalla violazione dell'obbligo dei controlli sanitari disposti dal medico competente. In dottrina sono stati sollevate riserve in ordine ai possibili profili di illegittimità costituzionale, per contrasto con l'art. 32, comma 2, Cost., per la possibile violazione della riserva di legge ivi stabilita per i trattamenti sanitari obbligatori.³⁵²

È stato infine aggiunta dal D.lgs. n. 106/2009 un'importante contravvenzione per il rifiuto ingiustificato della designazione quali incaricati per le misure di emergenza³⁵³, a maggiore garanzia del sistema prevenzionistico.

Tuttavia l'identificazione del lavoratore come garante della sicurezza, anche se in un ambito molto ristretto, non può in nessun modo deresponsabilizzare in maniera occulta il datore di lavoro, in particolare per quanto riguarda l'interferenza delle condotte del lavoratore in relazione al verificarsi di eventi lesivi rilevanti ex art. 589 e 590 c.p.

Per questo motivo viene richiamato il consolidato orientamento della giurisprudenza, secondo cui la responsabilità del datore di lavoro o degli altri responsabili della sicurezza può essere esclusa, quale causa sopravvenuta ex art. 41 c.p., solo se si verifichi un comportamento del lavoratore del tutto abnorme ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle precise direttive organizzative ricevute, e sempre che l'infortunio non risulti determinato da assenza o inidoneità delle misure di sicurezza, poiché in questo caso la rilevanza causale non può in nessun modo essere attribuita al lavoratore che ha dato occasione all'evento.³⁵⁴

³⁵¹ Palladino P., *Gli illeciti dei lavoratori*, in Giunta F. e Micheletti D. (a cura di) *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, secondo cui la norma si riferisce solo a questi percorsi formativi, ma la dottrina ritiene che sia penalmente rilevante anche la mancata partecipazione a corsi organizzati da terzi, cui tuttavia il datore di lavoro ha disposto che il lavoratore vi partecipasse. In tal caso la condotta del lavoratore violerebbe la lett. b) dell'art. 20, parimenti sanzionata dall'art. 57.

³⁵² Venturi D., *Lavoratore: definizione e obblighi*, in Tiraboschi M., *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2008, p. 251.

³⁵³ Art. 43, comma 3, primo periodo.

³⁵⁴ *Ex pluribus*, Cass. Pen., sez. IV, 3 novembre 2004, in Cass. pen. 2006, 2259; Id., 7 giugno 2005, in Riv. Pen., 2006, 993; Id., 29 settembre 2005, in Guida dir., 2006, 24, 93; Id., 27 marzo 2009, *ivi*, 2009,

L'art. 18 al comma 3, sembra però prospettare un criterio di ripartizione della responsabilità differente e maggiormente rigoroso: esclude la responsabilità del datore nel momento in cui la mancata attuazione degli obblighi precauzionali relativi ai lavoratori sia addebitabile solo agli stessi e non si riscontri un difetto di vigilanza del datore e dei dirigenti.

Pulitanò ha però espresso forti riserve sulla norma in oggetto, ritenendo invece che il nodo essenziale vada rilevato non nella ripermimetrazione formale dell'obbligo di vigilanza, quanto nella definizione dei suoi contenuti³⁵⁵: “per mantenere fermo l'ancoraggio della responsabilità penale a una effettiva colpevolezza, contenuto e limiti della vigilanza dovuta ed esigibile devono essere determinati in una prospettiva *ex ante*”³⁵⁶.

6.5 Responsabilità amministrativa delle società, delle persone giuridiche e delle associazioni (D.lgs. 231/2001)

Uno dei principi fondamentali del diritto è che la responsabilità penale è personale. Da questo principio cardine deriva che la società, in quanto ente collettivo, non può commettere reati, così come riportato dal famoso brocardo latino *societas delinquere non potest*.

Questo principio è stato però infranto dal legislatore comunitario e nazionale. Infatti le operazioni illecite che si riscontrano e la necessità di combattere la corruzione, prima nei confronti dei pubblici ufficiali e quindi tra privati, hanno indotto l'Unione Europea e di conseguenza i legislatori nazionali a modificare questo principio, introducendo la responsabilità degli enti per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La normativa è contenuta nel D.lgs. 8 giugno n. 231 del 2001: *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle*

24, 89. Sul punto diffusamente Veneziani P., *I delitti contro la vita e l'incolumità individuale*, in G.Marinucci e E. Dolcini, Cedam, 2003, 459 ss.

³⁵⁵ Cfr. commento di Acquaroli R., *I reati dei soggetti responsabili*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, commentario diretto da Montuschi L., *Norme penali e processuali*, vol. III, Insolera G.(a cura di), Zanichelli editore, 2011, cit. p. 114.

³⁵⁶ Pulitanò D., *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *Dir. pen. Proc.*, 2009, 104.

associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300.

Il decreto ha dunque introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa³⁵⁷ a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a rendere responsabili gli enti nel cui ambito tali reati siano stati compiuti.

La L. n. 123 del 2007, rompendo gli indugi registrati nell'attuazione della L. 300/2000 e la propensione attendista che aveva caratterizzato il quadro dei lavori preparatori, ha esteso la responsabilità *ex delicto* dell'impresa anche al settore della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

L'art. 30 del D.lgs. 81 del 2008 è appunto la conseguenza della scelta opportunamente operata dalla L.123 del 2007 di estendere a reati colposi in tema di salute e di sicurezza dei lavoratori la responsabilità amministrativa degli enti³⁵⁸, con un criterio confermato anche dall'articolo 300 dello stesso D.lgs. 81 del 2008³⁵⁹.

La ricostruzione del quadro normativo è però operazione tutt'altro che semplice. La disciplina, infatti, si presenta ripartita tra il livello generale fissato dal D.lgs. n. 231 del 2001 e la disciplina speciale dettata dal D.lgs. 81 del 2008 così come modificata dal D.lgs. 106/2009 che completa il quadro regolativo preesistente e ridefinisce alcuni snodi in termini apparentemente derogatori rispetto alle regole generali.³⁶⁰

Quindi il D.lgs. 231/2001 e soprattutto il D.lgs. 81/2008 hanno introdotto in materia di salute e sicurezza sul lavoro alcune nuove responsabilità delle quali i soggetti apicali³⁶¹ devono farsi carico in ambito di tutela antinfortunistica sul lavoro.

³⁵⁷ Responsabilità sostanzialmente equiparabile a quella penale.

³⁵⁸ Cfr. *Dovere, L'impatto della legge 3 agosto 2007, n. 123, sull'apparato sanzionatorio della tutela della salute e della sicurezza del lavoro*, in Rusciano M. e Natullo G. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro. Appendice di aggiornamento alla legge 3 agosto 2007, n. 123*, Torino, 2007, p. 120 e ss.

³⁵⁹ Cfr. Marra G., *Modelli di organizzazione e di gestione*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, commentario al D.lgs. 81/2008 aggiornato al D.lgs. 106/2009*, Ipsoa, 2010, p. 583 e ss.

³⁶⁰ Cfr. *ivi*, p. 596 e ss.

³⁶¹ Tra questi rientrano amministratori di società e sindaci.

Tra queste responsabilità rientra a pieno titolo anche la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

L'alto tasso di assenteismo, l'elevata rotazione del personale, conflitti interni all'ambiente di lavoro, rappresentano, infatti, indici che possono far scattare l'allarme su un possibile rischio legato alla stress da lavoro, rischio che per legge deve essere valutato e monitorato dai datori di lavoro.

Una buona organizzazione a livello aziendale, che esegua la valutazione dei rischi e che metta in essere tutta una serie di procedure e istituisce organi ad hoc, permette di limitare di molto le problematiche derivanti dal D.lgs. 231/2001 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Centrale è dunque la rilevanza dell'art. 30 che si sofferma sui modelli di organizzazione e gestione³⁶² la cui adozione può quindi impedire l'applicazione delle sanzioni amministrative alle persone giuridiche nonostante la commissione del fatto.

6.5.1 Art 30 D.lgs. 81/2008

Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione

“1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

³⁶² V. la definizione dell'art. 2, 1° comma, lett. dd), D.lgs. 81/2008. La definizione non aggiunge molto a quanto si può desumere dall'art. 30, salvo sottolineare che il modello deve mirare ad una “politica aziendale per la salute e la sicurezza” e, quindi, deve investire un livello strategico.

- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.³⁶³

³⁶³ Cfr. Gragnoli E., *La semplificazione nell'adozione di alcuni modelli organizzativi*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, commentario diretto da Montuschi L., vol. I, Zanichelli editore, 2011, p. 420 e ss.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.³⁶⁴

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11”.

La valutazione dei rischi è il perno dell'intera strategia di protezione della salute e sicurezza, propria del moderno diritto del lavoro³⁶⁵, dunque non è casuale il fatto che l'articolo 30 sui modelli di organizzazione non sia collocato insieme all'articolo 300 sulla revisione del D.lgs. 231/2001, ma, già sul piano visivo, sia accostato agli articoli 28 e 29.³⁶⁶

La suddetta valutazione è lo strumento conoscitivo preliminare per l'adozione di un adeguato modello di organizzazione e gestione, che a sua volta costituisce il perno attorno cui ruota la ratio del D.lgs. 231/2001.

La valutazione dei rischi deve necessariamente coordinarsi con l'adozione dei modelli di organizzazione e di gestione, ma si tratta di due interventi differenti, dove il primo è l'oggetto delle iniziative regolate dall'art. 30.

Nonostante l'adozione del modello organizzativo antinfortunistico sia teoricamente facoltativa, in quanto non imposta dal Legislatore, esso costituisce un ineludibile rimedio per contenere il rischio di una responsabilità per le aziende secondo quanto stabilito dal D.lgs. 231/2001. Infatti, uno degli obiettivi dei modelli di organizzazione e gestione è quello di assicurare condizioni strutturali e di governo dell'impresa che permettano una valutazione compiuta dei rischi affinché si realizzino gli obiettivi posti dagli art. 28 e 29. Di conseguenza l'adozione di un modello organizzativo, adeguatamente strutturato per prevenire i c.d. reati presupposto e puntualmente adottato, è in grado, a seconda dei casi e sulla base

³⁶⁴ *Ibidem.*

³⁶⁵ Padovani T., *Il nuovo volto del diritto penale del lavoro*, in *Riv. Trim. dir. pen. econ.*, 1996, 1165 e ss.

³⁶⁶ Cfr. Gagnoli E., *L'adozione di modelli organizzativi e la responsabilità amministrativa delle società, delle persone giuridiche e delle associazioni*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, commentario diretto da Montuschi L., vol. I, Zanichelli editore, 2011, p. 409.

della valutazione di efficacia operata dal giudice, di escludere la responsabilità dell'azienda ovvero di contenerne le conseguenze sanzionatorie.

Già il D.lgs. 626/1994 aveva costruito l'impianto organico della normativa sulla sicurezza sul lavoro intorno ad una sorta di modello organizzativo, fatto di ruoli, precise funzioni e responsabilità, obblighi di intervento e vigilanza.

In seguito il D.lgs. 81/2008, grazie all'intreccio realizzatosi con la normativa dettata dal decreto 231, aggiunge alla tradizionale impostazione organizzativa di matrice lavoristica quella propria concepita dal D.lgs. 231/2001.³⁶⁷

Il sistema aziendale di sicurezza sul lavoro è nato prima rispetto impianto del D.lgs.231, ma nella pratica si è realizzato questo collegamento previsto dalla legge. I due sistemi godono di propria autonomia, infatti nonostante presentino profili apparentemente simili, come la valutazione dei rischi, l'aggiornamento, la formazione, ciascuno soddisfa autonomamente gli scopi propri del sistema giuridico di appartenenza.

Ad esempio la valutazione dei rischi nel Testo unico della sicurezza ha per oggetto le fonti di pericolo per la salute e l'incolumità fisica dei lavoratori mentre nel decreto 231 riguarda la possibile commissione di quei reati che costituiscono il presupposto della responsabilità dell'impresa. Quindi data l'autonomia che caratterizza entrambi i decreti, è necessario il rispetto delle prescrizioni presenti in ciascuno dei due contesti normativi, senza incorrere in accorpamenti ingiustificati.

L'art. 30 D.lgs. n.81/2008 si presenta quindi come una norma di difficile interpretazione, presentando tra l'altro "una doppia anima: gius-lavoristica-aziendalistica, l'una; di più evidente caratura penalistica, l'altra"³⁶⁸.

Questa doppia paternità non è solo un dato descrittivo ma funge da elemento che induce difficoltà interpretative. Infatti il legislatore, osteggiando la sua sensibilità giuslavoristica, si è impegnato nel descrivere minuziosamente i profili disciplinari dei modelli organizzativi, dimenticandosi però che l'art. 30 è destinato a convivere con le regole generali di imputazioni dettate dal D.lgs. 231/2001. "Ne è derivata

³⁶⁷ V. diffusamente Marra G., *Modelli di organizzazione e di gestione*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G.(a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, commentario al D.lgs. 81/2008 aggiornato al D.lgs. 106/2009*, Ipsoa, 2010, p. 88 e ss.

³⁶⁸ *Ivi*, p. 588.

una previsione che si pone in rapporto di specialità con il decreto 231: capace di apportare elementi di chiarificazione (art. 30, commi 1 e 3), ma al contempo, anche innovazioni della già vigente trama normativa (art. 30, comma 5) che, in taluni casi, sembrano addirittura riscrivere alcuni capitoli della disciplina generale (art. 5 D.lgs. n. 231/2001)”³⁶⁹.

Materialmente l’innesto tra le due discipline si è realizzato inserendo nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità prevista dal D.lgs. 231, anche le ipotesi di omicidio colposo e lesioni gravi a causa di violazioni di norme antiinfortunistiche. In questo modo, ovviamente l’impianto del modello di organizzazione e gestione del D.lgs. 231 dovrà essere capace di prevenire anche queste situazioni.

L’intersezione tra 231 e D.lgs. 81/2008 contiene alcune importanti novità che incidono sulla tradizionale applicazione della disciplina sulla responsabilità d’impresa.³⁷⁰

Il Testo Unico della Sicurezza, nel recepire nel proprio impianto la previsione del modello di organizzazione e gestione 231, ne ha elevato la capacità esimente. Nel sistema 231, infatti, l’attitudine del modello organizzativo a escludere la responsabilità dell’impresa in presenza dei reati presupposto è condizionata al libero apprezzamento della sua efficacia, che è operato dal giudice.

Di conseguenza, se taluno di quei reati è ugualmente commesso, deve essere dimostrata l’inefficacia del modello eventualmente presente e adottato. Questa iniziale impostazione è stata in seguito mitigata dalla conferma, operata dalla giurisprudenza, della validità del giudizio di valutazione ex-ante, lasciando però lo stesso una sensazione di incertezza sul giudizio di validazione del modello. Il recepimento del modello di organizzazione e gestione 231 nel D.lgs. 81/2008, invece, ha sanato questi aspetti.

Nel caso di violazioni di norme antiinfortunistiche che causino la morte o lesioni gravi ai lavoratori, infatti, l’aver adottato un modello organizzativo conforme ai criteri indicati dall’art. 30 del D.lgs. 81/2008, esclude per legge la responsabilità

³⁶⁹ *Ibidem*.

³⁷⁰ Imperiali R. e Imperiali R., *Sicurezza sul lavoro e modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001, Guida pratica per le aziende*, Il sole 24 ore, n. 11, novembre 2009, p. 51.

dell'azienda³⁷¹. È però necessario precisare che l'adeguatezza del modello di organizzazione e gestione deve essere valutata secondo i criteri indicati all'art. 30 e quindi affinché il modello organizzativo adottato abbia forza esimente della responsabilità dell'impresa, occorre che: l'azienda rispetti gli standard tecnico-strutturali previsti dalla legge³⁷², effettui una corretta valutazione dei rischi³⁷³, predisponga le prescritte misure di prevenzione³⁷⁴, provveda alla sorveglianza sanitaria³⁷⁵, alla formazione dei lavoratori³⁷⁶, all'attività di vigilanza³⁷⁷, all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie³⁷⁸ e infine alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate³⁷⁹ secondo l'elencazione riportata all'art. 30 del D.lgs. 81/2008.³⁸⁰

L'art 30 poi prevede che “in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti”³⁸¹.

Questo riferimento dell'art. 30 a modelli diffusi nella prassi ha fatto sorgere varie perplessità, poiché ci si è chiesti se e in quale misura si possa ravvisare in questo articolo una presunzione a favore dell'impresa che adotti uno di questi modelli di organizzazione. “Invece sia sulla struttura del modello, sia del funzionamento, sia sulla presenza di forme di controllo progressivo della sua attuazione l'unico possibile sindacato è quello del giudice, con la considerazione di quanto l'impresa ha progettato e della sua corrispondenza non solo ai suggerimenti tecnici, ma,

³⁷¹ Infatti la norma stabilisce che «il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, e delle associazioni anche prive di personalità di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici» specificati nel medesimo art. 30.

³⁷² V. art. 30, 1° comma, lett. a), D.lgs. 81/2008.

³⁷³ V. art. 30, 1° comma, lett. b), D.lgs. 81/2008.

³⁷⁴ V. art. 30, 1° comma, lett. c), D.lgs. 81/2008.

³⁷⁵ V. art. 30, 1° comma, lett. d), D.lgs. 81/2008.

³⁷⁶ V. art. 30, 1° comma, lett. e), D.lgs. 81/2008.

³⁷⁷ V. art. 30, 1° comma, lett. f), D.lgs. 81/2008.

³⁷⁸ V. art. 30, 1° comma, lett. g), D.lgs. 81/2008.

³⁷⁹ V. art. 30, 1° comma, lett. h), D.lgs. 81/2008.

³⁸⁰ Cfr. Gagnoli E., *L'adozione di modelli organizzativi e la responsabilità amministrativa delle società, delle persone giuridiche e delle associazioni*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, commentario diretto da Montuschi L., vol. I, Zanichelli editore, 2011, p. 417-418.

³⁸¹ V. art. 30, comma 5, D.lgs. 81/2008.

soprattutto, alla necessità di protezione della salute e della sicurezza, con il riscontro e l'affinamento sistematico di tali determinazioni”³⁸². Per questa ragione, a prescindere da tenore letterale, l'articolo 30 non fa sorgere nessuna presunzione di legittimità, tantomeno assoluta, del comportamento delle imprese qualora rispettino i parametri indicati dallo stesso articolo 30. È necessaria, invece, un'analisi del giudice che stabilisca la strategia adottata dall'impresa e se questa sia razionale e conforme alle indicazioni dell'articolo 30. Infatti la presunzione finisce per sostituire al controllo pubblico esercitato dalla magistratura l'autocontrollo interno o la verifica esercitata da soggetti terzi, ma pur sempre privati, quali sono gli enti di certificazione. Accettando quindi la logica presuntiva si finirebbe per avere una proliferazione di istanze atipiche di controllo il cui operato difetta di legittimazione costituzionale e anche delle competenze tecnico-giuridiche.³⁸³

Nell'ambito della tutela della sicurezza dei lavoratori vi è anche un generale dovere di vigilanza in capo ai soggetti garanti della salute e della sicurezza in azienda, cioè del datore e, a seguire dei dirigenti e dei preposti. La vigilanza ha per oggetto la verifica della corretta attuazione delle prescrizioni in materia antinfortunistica. Nel decreto 231, invece, sussiste l'obbligo di vigilanza dell'organismo di vigilanza (Odv) che svolge il proprio controllo in relazione all'adozione e alla corretta attuazione del modello di organizzazione e gestione. Di conseguenza, in materia antinfortunistica si registrano due livelli di controllo: uno, di primo livello, compiuto, in via generale, da datore, dirigenti e preposti sul rispetto delle misure antinfortunistiche e l'altro, di secondo livello, cioè posto in essere da un organismo di controllo specialistico, realizzato dall'odv per la verifica di adeguatezza del modello organizzativo 231.³⁸⁴

Coerentemente con il quadro tracciato, la manovra correttiva operata dal D.lgs. 106/2009 ha, poi, individuato nella formazione il passaggio da una politica

³⁸² Gragnoli E., *L'adozione di modelli organizzativi e la responsabilità amministrativa delle società, delle persone giuridiche e delle associazioni*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, commentario diretto da Montuschi L., vol. I, Zanichelli editore, 2011, p. 410.

³⁸³ Cfr. Marra G., *Modelli di organizzazione e di gestione*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, commentario al D.lgs. 81/2008 aggiornato al D.lgs. 106/2009*, Ipsoa, 2010, p. 595.

³⁸⁴ Imperiali R. e Imperiali R., *Sicurezza sul lavoro e modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001, Guida pratica per le aziende*, Il sole 24 ore, n. 11, novembre 2009, p.54.

prevalentemente sanzionatoria e repressiva verso un approccio di coerente programmazione e prevenzione antinfortunistica. Proprio nelle parole della relazione di accompagnamento al decreto, si legge che si è inteso creare «un modello legale differente da quello vigente e in grado di prevenire meglio di quanto oggi accada il rischio di infortuni in ambiente di lavoro» tramite un miglioramento della sua efficacia. Da questo approccio, che sottolinea la centralità dell'attività formativa, discende anche l'applicazione della maggiore misura sanzionatoria prevista per il caso in cui il datore di lavoro che decida di svolgere le funzioni di Rspg non svolga la dovuta attività formativa (art. 55, co. 1, Tus). La formazione, come già nel caso del D.Lgs. 231/2001, costituisce elemento essenziale del modello di organizzazione antinfortunistico.³⁸⁵

6.5.2 Art. 300 D.lgs. 81/2008 che modifica l'art. 25 septies del D.lgs. 231/2001
Art. 300. Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1. L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è sostituito dal seguente:

“Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).- 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al

³⁸⁵ *Ivi*, p. 55.

precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi". Come sopra riportato se dalla violazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro conseguono fatti che provocano la morte o lesioni al lavoratore, l'azienda ne risponde a titolo di responsabilità ex D.lgs. 2001, n. 231.

Il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro ha infatti ampliato l'elenco dei reati presupposto delle sanzioni 231 con le ipotesi di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime conseguenti alla violazione della normativa antinfortunistica.

Conformemente all'impianto del decreto 231/2001, il Testo Unico all'art. 30 prevede che l'impresa sia esonerata da responsabilità se dimostra di aver adottato un idoneo modello organizzativo finalizzato a prevenire simili ipotesi.

L'art. 9, legge delega 123/2007 ha introdotto per la prima volta nel catalogo dei reati previsti all'interno del D.lgs. 231/2001 i delitti sanzionati a titolo di colpa e non di dolo. In realtà, questa possibilità era già stata prevista dalla L. 29 settembre 2000, n. 300, fonte del D.lgs. 231/2001, ma, a seguito dei contrasti sorti in sede governativa, si optò per l'adozione di una soluzione minimalista, limitata ai soli reati dolosi, nel testo finale della norma.

In fase di prima applicazione, è stato rilevato l'apparente contrasto tra la previsione di reati presupposto di natura colposa e, quindi, non intenzionali, con il requisito della colpevolezza richiesta dalla 231, rappresentato dalla presenza dell'interesse o vantaggio dell'azienda nella commissione dei medesimi.³⁸⁶

"Interesse" e "vantaggio", infatti, sono termini più affini alla categoria concettuale del dolo che non a quella della colpa.³⁸⁷

³⁸⁶ V. art. 5 D.lgs. 231/2001.

³⁸⁷ V. Rasei P., *Vigilanza, ispezioni e sanzioni, la nuova disciplina alla luce del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, Ipsoa, 2008, p. 179.

Ci si è chiesti, dunque, come riuscire a conciliare la non intenzionalità del reato colposo con l'intenzionalità dell'impresa, implicita nella condotta criminosa dei suoi dipendenti o consulenti.

Verosimilmente la valutazione dell'eventuale interesse o vantaggio dell'impresa andrebbe ricercata nelle modalità della condotta inosservante delle regole cautelari e prevenzionistiche³⁸⁸.

Il vertice della responsabilità oggetto del decreto 81 è il datore di lavoro, quale garante prioritario³⁸⁹ dell'integrità fisica e morale di tutti i lavoratori, secondo i criteri della migliore tecnologia applicabile e di quanto può essere fatto per evitare potenziali infortuni, così come imposti dall'art. 2087 c.c. e desumibili dal tenore dell'art. 41, Costituzione.

A seguito della intersezione tra il Testo Unico della Sicurezza e il D.lgs. 231/2001, la responsabilità penale del datore scaturente dal decreto 81 ha dirette conseguenze sulla verifica della responsabilità amministrativa dell'ente, nel momento in cui l'infortunio abbia causato la morte o lesioni gravi ai lavoratori. Inizialmente il testo scaturito dal D.lgs. 81/2008 aveva sollevato notevoli perplessità poiché sembrava prevedere un'automatica "posizione di garanzia" oggettiva in capo al datore di lavoro nell'eventualità di infortuni sul lavoro. Vi furono critiche che si spinsero sino alla previsione di una presunzione assoluta di esenzione di responsabilità³⁹⁰, ma la soluzione finale è stata quella di intervenire su due fronti:

- a) l'attestazione di assenza di culpa in vigilando quando è stato adottato ed efficacemente attuato il Modello organizzativo secondo i criteri dell'art. 30, co. 4, D.lgs. 81/2008;
- b) la precisazione legislativa che non sussiste responsabilità del datore o del dirigente quando la mancanza è addebitale al solo comportamento colpevole dell'obbligato alla sicurezza (art.18, co. 3-bis, d.lgs. 81/2008, ultimo inciso).

³⁸⁸ Come accade, ad esempio, nel caso del dirigente che, per accelerare i processi produttivi, favorisca la mancata adozione delle prescritte misure antinfortunistiche; v. Imperiali R. e Imperiali R., *Sicurezza sul lavoro e modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001, Guida pratica per le aziende*, Il sole 24 ore, n. 11, novembre 2009, p. 46.

³⁸⁹ Secondo la terminologia adottata dal D.lgs. 231: «vertice apicale».

³⁹⁰C.d «norma salva-manager»

Su questo secondo profilo, il D.lgs. 106/2009 viene a precisare che la responsabilità del datore in materia antinfortunistica sussiste quando:

- risulta inadempito il generale dovere di vigilanza cui il vertice è sottoposto (culpa in vigilando, art. 18, co. 3-bis, Tus) oppure quando;
- le violazioni riguardano obblighi a lui direttamente imputabili.

Come a dire che anche per il datore la responsabilità trae origine dall'attività svolta, che deve essere presidiata da regole di prudenza e diligenza, mentre non sussiste alcun obbligo di impedire la realizzazione di comportamenti negligenti da parte di terze persone, capaci di scelte responsabili (come i preposti), fermo restando il generale dovere di vigilanza. La responsabilità penale del datore in materia antinfortunistica e previdenziale è pur sempre basata sulla colpevolezza, secondo i principi generali del sistema penale³⁹¹.

Ne consegue che, sebbene garante primario, il datore non risponda sempre e comunque di quanto accade di rilevante per la disciplina antinfortunistica, poiché egli è affiancato da altre figure di garanti penalmente tipizzate, o comunque definite dal sistema, sulle quali incombono per legge specifici obblighi di controllo atti a fondare una responsabilità diretta in caso di violazione.

Quindi, il datore non sarà ritenuto responsabile se le circostanze dalle quali sia dipesa la violazione non avrebbero potuto essere evitate usando l'ordinaria diligenza professionale. Si è dunque tenuto conto della direttiva Ce 391/1989, che all'art. 5 consente di escludere o ridurre la responsabilità datoriale per fatti dovuti a circostanze a loro estranee e imprevedibili.³⁹²

L'entità delle sanzioni per la responsabilità amministrativa delle imprese secondo l'articolo 300 risulta dunque essere la seguente, in caso di:

1) Omicidio Colposo disciplinato dall'art. 589 c.p. in aziende a rischio e cantieri soprasoglia, è prevista una sanzione amministrativa da 258.000,00 a 1.549.000,00 euro, pari a 1000 quote, con sanzioni interdittive ex art. 9, comma 2, D.lgs. 231/2001.

³⁹¹ Sentenza della Corte costituzionale 12 luglio 1976, n. 173.

³⁹² Imperiali R. e Imperiali R., *Sicurezza sul lavoro e modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001*, Guida pratica per le aziende, Il sole 24 ore, n. 11, novembre 2009, p. 47-48.

2)Omicidio colposo disciplinato dall'art. 589 c.p. in tutte le altre realtà, è stabilita una sanzione pecuniaria da 250 quote a 500 quote (da min. euro 64.500 a max euro 774.500,) con sanzioni interdittive ex art. 9, comma 2, D.lgs. 231/2001 con durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.

3)Lesioni personali colpose gravi o gravissime disciplinate dall'art. 590 c.p. in tutte le aziende, è prevista una sanzione amministrativa da 64.500,00 387.250,00 euro, con sanzioni interdittive ex art. 9, comma 2, D.lgs.231/2001 con durata non superiore a sei mesi.

Appare evidente come l'entità delle sanzioni, pecuniarie e interdittive, sia tale da mettere potenzialmente in crisi qualunque tipo di azienda o ente e come l'adozione di un modello organizzativo conforme al D. lgs. 231/2001 sia una tutela effettiva per tutti nel caso si verificano violazioni delle norme sulla sicurezza che scaturiscano in omicidi colposi o lesioni gravi o gravissime.

Capitolo VII

La riparazione del danno da stress lavoro-correlato: la tutela giudiziale e assicurativa

7.1 Premessa

La progressiva riduzione dell'incidenza delle malattie professionali causate dai rischi tradizionali ha spostato l'attenzione verso i rischi c.d. emergenti, meno specifici, fra cui rientra sicuramente il rischio stress lavoro-correlato.

La definizione di salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza di malattia o di infermità", ha indotto gli organi deputati alla tutela della salute dei lavoratori a occuparsi di questi nuovi rischi con lo scopo di prevenire, contenere e valutare gli eventuali effetti dannosi.

Infatti, i problemi derivanti dai cambiamenti della tipologia e dell'organizzazione del lavoro, imposti dalla globalizzazione e dalla crisi economica, hanno portato sempre più a un'analisi obbligatoria e costante del fenomeno, con l'obiettivo di intervenire il più precocemente possibile in modo tale da prevenire le conseguenti patologie.³⁹³

Negli ultimi anni il rischio stress lavoro-correlato, dunque, ha cominciato a dare segno della sua sempre più imponente presenza, e questo non solo in ambito civilistico, ma anche a livello assicurativo-previdenziale.

Al fianco, dunque, di una necessaria prevenzione, appare di primaria importanza la presenza di certi strumenti indennitari e risarcitori in grado di assicurare ai soggetti affetti dallo stress lavorativo, un'adeguata tutela.

³⁹³ Cfr. Vanni E., Pollichieni A.M. e Parrini L., *I dati epidemiologici sul disagio psicosociale nella gestione assicurativa Inail*, in *Stress lavoro-correlato: valutazione e gestione pratica*, Corbizzi Fattori G. e Simonini F. (a cura di) Ipsoa, 2010, p. 35.

7.2 Come può agire e che diritto acquisisce il soggetto affetto da stress lavoro-correlato?

Così come stabilito dal D.lgs. n. 81 del 2008 non è normale lavorare oltre l'orario di lavoro così come non lo è avere carichi di lavoro eccessivi o doversi recare in un ambiente lavorativo stressante.

In capo all'azienda vige, quindi, l'obbligo di garantire un contesto di lavoro sereno, altrimenti il lavoratore ha diritto a un risarcimento in denaro, per lo stress legato al lavoro arrecatogli.

L'assicurazione contro gli infortuni e le malattie di origine lavorativa, gestita dall'INAIL, copre anche il danno conseguente allo stress lavoro-correlato.

Infatti, l'oggetto della tutela assicurativa³⁹⁴ comprende sì “tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro ...” e “le malattie professionali indicate nella tabella - allegato n. 4 e 5 - le quali siano contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni specificate nella tabella stessa ...”; ma grazie alla sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 1988 sono tutelate anche malattie diverse da quelle comprese nelle tabelle, purché si tratti di malattie delle quali sia comunque provata la causa di lavoro.

È stato così introdotto il “sistema misto” che per le malattie non tabellate stabilisce che non viga una presunzione legale di origine ma che sia il lavoratore a dover provare che la patologia dalla quale è affetto sia stata contratta a causa dell'attività lavorativa espletata.³⁹⁵ Il d.m. 9 aprile 2008 “Nuove tabelle delle malattie professionali nell'industria e nell'agricoltura” che contiene l'elenco delle malattie professionali di cui si può chiedere il riconoscimento, non prevede patologie da stress lavoro correlato, però grazie alla suddetta sentenza il lavoratore affetto da stress lavorativo può comunque chiederne il riconoscimento quale malattia professionale.³⁹⁶

³⁹⁴ Art. 2, 3, 210, 211 del D.P.R. n 1124 del 1965.

³⁹⁵ Cfr. Vanni E., Pollichieni A.M. e Parrini L., *I dati epidemiologici sul disagio psicosociale nella gestione assicurativa INAIL*, in *Stress lavoro-correlato: valutazione e gestione pratica*, Corbizzi Fattori G. e Simonini F. (a cura di) Ipsoa, 2010, p. 36.

³⁹⁶ Cfr. Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato, modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio lavorativo*, FrancoAngeli, 2011, p. 32.

La tutela offerta al lavoratore è una tutela indennitaria e non risarcitoria che dal 25 luglio 2000 ha quale parametro di riferimento l'indennizzo del danno biologico permanente inteso come "lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico-legale della persona ...".³⁹⁷

Però, nonostante l'ombrello protettivo dell'assicurazione si sia esteso nel tempo, questa non ha carattere universale e quindi non tutti i lavoratori esposti a rischi da lavoro possono avvalersene.

Quindi per i soggetti non destinatari di questa e per i danni dalla stessa non coperti, la tutela si realizza attraverso il ricorso alle regole della responsabilità civile, contrattuale ed extracontrattuale, tra le quali centrale risulta la regola dettata dall'art. 2087, che tutela l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Si viene così a delineare il c.d. "modello duale" che fa sì che il livello complessivo di tutela dei lavoratori dai danni da lavoro sia rappresentato dalla combinazione di regole civilistiche e di regole derivanti dall'assicurazione obbligatoria in riferimento.³⁹⁸

L'assicurazione, come sopra accennato, prevede, non già un risarcimento, bensì un indennizzo, e da tale indennità restano escluse le lesioni lievi, cioè le menomazioni inferiori a una certa percentuale, o micropermanenti. Dunque i lavoratori al fine di poter ottenere il ristoro dei danni da eventi non coperti dall'assicurazione, il c.d. danno complementare, o il ristoro della parte di danno non risarcibile, seppur conseguente a eventi assicurati, il c.d. danno differenziale, non possono che far ricorso alle regole della responsabilità civile.

In generale vige la regola dell'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile derivante da infortunio o malattia professionale, che di per sé impedisce al lavoratore di poter pretendere dal datore di lavoro il ristoro dei danni per eventi assicurati, ma di fatto non coperti dalla prestazione assicurativa stessa.

Però detto esonero non opera, e dunque è risarcibile il danno differenziale, quando, con sentenza penale o civile si accerti che l'evento si è verificato per fatto

³⁹⁷ Goggiamani A. e Orsini D., *Tutela assicurativa delle patologie da stress in ambiente di lavoro*, in *Salute mentale e ambiente di lavoro*, Pozzi G. (a cura di), FrancoAngeli, 2008, p. 301.

³⁹⁸ Cfr. Cinelli M., *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli Editore, 2012, p. 491.

costituente reato perseguibile d'ufficio, commesso o dallo stesso datore di lavoro o da un qualsiasi lavoratore suo dipendente.³⁹⁹

Il lavoratore sarà poi sempre libero di agire civilmente per il ristoro del danno complementare. E nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria laddove non intervenga la copertura assicurativa⁴⁰⁰, continuano a trovare applicazione le norme generali in materia di responsabilità contrattuale (artt. 2087 e 1218 c.c.) e di responsabilità aquiliana (artt. 2043, 2049 e 2050 c.c.) a seconda dei casi.⁴⁰¹

Nella pratica il soggetto affetto da stress lavorativo che decida di ricorrere in giudizio per il suddetto danno, si scontra spesso con tempi molto lunghi di giustizia. Il soggetto, in alternativa, può inoltrare un semplice documento all'ufficio personale, nel quale denuncia la condizione di stress lavoro-correlato in cui versa. L'azienda, in questo caso, potrebbe decidere di corrispondere un indennizzo in denaro al lavoratore, al fine di evitare l'instaurazione di un giudizio. In questo caso la denuncia deve essere trasparente e comprensibile, deve riportare fatti e date verificabili, ed evitare opinioni confuse o sfoghi emotivi. Il documento deve essere redatto come una sequenza precisa e chiara di episodi e situazioni che incentivano lo stress sul posto di lavoro. Nel caso in cui si scelga di instaurare un giudizio, che comporta molto spesso un notevole dispendio di energie e di tempo, è necessario affidarsi a un avvocato del lavoro con esperienza in casi simili, in modo da poter efficacemente ottenere il risarcimento desiderato.

In ogni caso affinché operi l'assicurazione contro gli infortuni, liquidando l'indennità dovuta, il datore di lavoro ha l'obbligo di denuncia all'INAIL e all'Autorità locale di P.S. entro due giorni da quello in cui il datore ne abbia avuto notizia. L'obbligo di denuncia ricade dunque sul datore, ma l'assicurato è obbligato a dargliene immediata notizia, anche se l'infortunio è di lieve entità.⁴⁰²

³⁹⁹ L'accertamento del fatto costituente reato può essere effettuato anche in sede civile: Cass. 17 maggio 2010, n. 11986, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 275.

⁴⁰⁰ Sono esclusi dalla copertura assicurativa i danni esistenziali, morale, biologico, e patrimoniale inferiori alle percentuali rispettivamente indennizzabili, biologico dei superstiti. Naturalmente compete al lavoratore fornire la prova del maggior danno: Cass. 1° ottobre 2003, n. 14645; 28 luglio 2004, n. 14270; 13 agosto 2008, n. 21590.

⁴⁰¹ Cfr. Cinelli M., *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli Editore, 2012, p. 492-493.

⁴⁰² Cfr. Cazzaniga A., Cattabeni C.M., Luvoni R., Zoja R., *Compendio di medicina legale e delle assicurazioni*, Utet giuridica, 2011, p. 464.

L'ammontare, poi, della somma in denaro dipende naturalmente dal grado di stress che la situazione lavorativa arreca, le sentenze in merito sono varie, si va da poche migliaia di euro per i casi più lievi, a risarcimenti molto consistenti per le situazioni di comprovata negligenza da parte del datore di lavoro, con evidenti conseguenze sulle condizioni psicologiche del lavoratore, e nette ripercussioni sulla vita familiare.

7.3 La tutela in giudizio

E' necessario effettuare un corretto riconoscimento dei nuovi fattori di rischio⁴⁰³, fra cui in particolare del rischio stress lavoro-correlato, visto che si ha come conseguenza l'estensione dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro, tenuto a fare i conti con i suddetti fattori, come evidenziato anche dalla giurisprudenza che si è occupata del rapporto tra stress e sinistri stradali occorsi al lavoratore, tra stress e patologie psichiche o psico-somatiche e tra stress e suicidio del lavoratore⁴⁰⁴. In particolare quest'ultimo aspetto ha impegnato anche la dottrina e la giurisprudenza d'oltralpe, che si sono soffermate a lungo cercando una spiegazione al legame tra l'incremento dei suicidi tra i lavoratori e le grandi ristrutturazioni o l'adozione di politiche manageriali particolarmente aggressive⁴⁰⁵. In questi casi il rischio che appare evidente è quello di una dilatazione dei confini della responsabilità del datore di lavoro non solo sotto il profilo spaziale, dato che i suicidi non si verificano sul luogo di lavoro, e causale, i suicidi infatti possono avere un'eziologia multifattoriale, ma anche sotto il profilo del contenuto dell'obbligo di sicurezza e della diligenza che ci si attende dal garante della sicurezza^{406, 407}.

⁴⁰³ Oppure dei nuovi effetti nocivi dell'organizzazione così come definiti da Smuraglia C., *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole*, Riv. Giur. Lav., 2005, p. 1 ss.

⁴⁰⁴ Cfr. Cass. 23.2.2000, n. 2037, in Riv. giur. Lav., II, 2000, p. 468, che ha riconosciuto la sussistenza del nesso eziologico tra l'infortunio occorso al lavoratore (intossicazione da monossido di carbonio), la patologia psichica e neurologia insorta e il suicidio del lavoratore. Cfr anche Corte Conti 25.10.2005, n. 623, in Giur. It., 2006, 4, 850, sulla relazione tra condizioni di lavoro e il dissesto emotivo del lavoratore in una vicenda di *mobbing* c.d. strategico.

⁴⁰⁵ La vicenda di France Telecom ha portato a un'indagine sul malessere lavorativo sfociata in un rapporto presentato al Senato nel luglio 2010.

⁴⁰⁶ Cass. soc. 28 nov. 2007, n. 06-21.964.

7.3.1 Il problema del nesso causale

In molte vicende i giudici attribuiscono rilievo al fenomeno del c.d. stress da superlavoro, ritenuto causa o concausa di incidenti stradali occorsi al lavoratore o di malattie fisiche⁴⁰⁸ o psichiche⁴⁰⁹ che si sono tradotti in una lesione all'integrità fisica e alla personalità morale del lavoratore così come riconosciuta dall'art. 2087 del codice civile.

Lo stress derivante dall'inefficiente organizzazione del lavoro⁴¹⁰ è preso in considerazione quale causa scatenante, o concausa, delle lesioni alla salute⁴¹¹, anche ai fini dell'applicabilità della tutela assicurativa⁴¹², ma purtroppo non sempre il ricorrente è in grado di assolvere l'onere relativo al nesso causale tra la condizione lavorativa stressante e l'infortunio o il peggioramento del proprio stato di salute.

È necessario, infatti, che venga provato, oltre al danno, un nesso di causalità adeguata o di regolarità causale, intesa come "eccessività quantitativa o qualitativa (per tipo o intensità dell'impegno) delle prestazioni richieste"⁴¹³ mediante un giudizio di prevedibilità che non lascia spazio ad automatismi presuntivi di

⁴⁰⁷ Cfr. Malzani F., *Le nuove frontiere del danno alla salute: il rischio da stress lavoro correlato*, Note Informative n. 51, 2011, p. 7-8.

⁴⁰⁸ Cfr. Cass. 28.7.2010, n. 17649, in *Diritto & Giustizia*, 2010. In un caso di infarto ha escluso la configurabilità come infortunio sul lavoro, in assenza della prova di elementi concreti che possano configurare le c.d. causa violenta, delle patologie che trovino concausa nell'affaticamento che costituisce normale conseguenza del lavoro. Cfr. anche Consiglio di Stato 19.10.2009, n. 6366, in *Red. Amm. CDS*, 2009, 10, sulla vicenda di un ausiliare scolastico cardiopatico cui erano stati assegnati compiti connotati da sforzi fisici "tali da non poter essere ignorati in relazione ad una possibile loro concausa nella determinazione dell'effetto letale".

⁴⁰⁹ Cfr. Tar Roma Lazio 13.1.2010, n. 192, in *Red. Amm. Tar*, 2010, p. 1, secondo cui "nella nozione di concausa efficiente e determinante di servizio, da considerarsi come fattore generativo della malattia, possono farsi rientrare solo fatti ed eventi eccedenti le ordinarie condizioni di lavoro, con esclusione quindi delle circostanze e condizioni del tutto generiche, quali inevitabili disagi, fatiche e momenti di stress, che costituiscono fattore di rischio ordinario in relazione alla vita militare".

⁴¹⁰ Ad esempio derivante da sottodimensionamento del personale, cattiva distribuzione dei carichi di lavoro, scadenze pressanti, incapacità di attivare risorse di coping.

⁴¹¹ Cfr. Cass. 28.6.2004, n. 11932, con nota di Brun S., *Stress da eccesso di lavoro e incidente stradale: un nuovo passo nell'«incerto cammino» verso l'estensione della portata applicativa dell'art. 2087 c.c.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, p. 109 ss., in cui la condizione di stress è allegata come causa dell'incidente stradale occorso al lavoratore, sebbene la Corte non abbia ritenuto soddisfatto l'onere della prova posto a carico del ricorrente.

⁴¹² L'assicurazione consente di far avere al lavoratore un'indennità o una rendita per i superstiti, in conseguenza del pregiudizio subito.

⁴¹³ Cass. n. 11932/2004, cit. Vale la pena ricordare che esiste un orientamento giurisprudenziale che richiede al lavoratore l'indicazione delle specifiche norme violate dalla condotta datoriale o delle misure prevenzionali omesse, cfr. Mautone G., *Mobbing e onere della prova*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 29, 2006, p. 91 ss., nota 10.

sorta.⁴¹⁴ Affinché l'evento lesivo sia riconducibile alla responsabilità del datore di lavoro devono essere tenuti in considerazione tutti gli eventi possibili che non risultino del tutto inverosimili⁴¹⁵, quindi deve essere dimostrata la lesività della condizione lavorativa stressante in relazione all'infortunio o malattia professionale occorso al lavoratore.

Affinché sia dichiarata la responsabilità del datore di lavoro deve sussistere una concatenazione di eventi che dimostri che l'evento lesivo sia riconducibile a un inadempimento dell'obbligo di sicurezza. Nei casi di malattie professionali, la perizia tecnica, svolta da un medico legale, è fondamentale e dovrà prendere in considerazione anche la predisposizione endogena-costituzionale del soggetto in relazione alla concreta attività lavorativa svolta. Secondo una parte della giurisprudenza, il nesso causale non sarebbe interrotto neppure dall'eventuale predisposizione morbosa del soggetto, non idonea di per sé ad escludere l'origine lavorativa della malattia⁴¹⁶.

Poi in capo al datore di lavoro è posta la dimostrazione di aver adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi dell'evento lesivo o l'esistenza di fattori eccezionali che interrompano il suddetto nesso. Nonostante il sovraccarico lavorativo sia il problema più frequentemente riscontrato, non è il solo, infatti lo stress lavoro-correlato può derivare anche dal contesto venutosi a creare per esempio per l'incapacità di svolgere i propri compiti per assenza di formazione, per mancanza di comunicazione, per eccessiva competitività indotta dalle scelte di politica aziendale, ecc.

Un soggetto esposto per lungo tempo a fattori di tipo stressogeno può presentare l'insorgenza di una tecnopatia psichica, come una sindrome depressiva con riduzione della capacità lavorativa, che non viene esclusa dalla Suprema Corte

⁴¹⁴ Cfr. Malzani F., *Le nuove frontiere del danno alla salute: il rischio da stress lavoro correlato*, Note Informative n. 51, 2011, p. 9.

⁴¹⁵ Cass. 7.6.2007, n. 13309, con commento di F. Malzani, *Obbligo di sicurezza e nuove latitudini: lo stress da lavoro*, in Nuova giur. civ. comm., 2008, p. 30 ss.

⁴¹⁶ Cass. 10.1.2005, n. 279, in Dir. sicurezza sociale, 2005, p. 603, secondo cui "la predisposizione morbosa non esclude il nesso causale fra sforzo ed evento infortunistico, in relazione anche al principio di equivalenza causale di cui all'art. 41 c.p., ... con la conseguenza che un ruolo di concausa va attribuito anche ad una minima accelerazione di una pregressa malattia, salvo che questa sia sopravvissuta in modo del tutto indipendente dallo sforzo compiuto o dallo stress subito nella esecuzione della prestazione lavorativa". Nello stesso senso Cass. 23.12.2003, n. 19682, in Arch. civ., 2004, p. 601.

purché, ove si tratti di malattia non tabellata⁴¹⁷, sia dimostrato il nesso causale con la lavorazione^{418, 419}

7.3.2 Il danno alla persona

Il lavoratore che subisca una lesione alla propria integrità psico-fisica può agire in giudizio per vedersi riconosciuto il risarcimento del danno non patrimoniale da contratto⁴²⁰, oggetto di un recente riordino a opera delle Sezioni Unite dell'11 novembre 2008⁴²¹.

Le voci di danno che possono interessare al lavoratore, che sono tutte racchiuse sotto la categoria del danno non patrimoniale, sono il danno biologico, previo accertamento peritale, il danno morale, ove la vicenda assuma un rilievo penale⁴²² e il danno da violazione degli interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica, come il danno alla dignità professionale.

In particolare, con riguardo al danno morale, “la Suprema Corte ha negato la sua liquidazione automatica, come frazione del danno biologico; viene, invece, auspicata una corretta personalizzazione del danno biologico⁴²³ già adottata in materia assicurativa per le c.d. micro permanenti, dove il giudice, per le lesioni di

⁴¹⁷ Si ricordi che, all'interno del sistema c.d. misto, il D.M. 27.4.2004, confermato dal D.M. 14.1.2008, prevede tre liste di malattie, distinte in sottogruppi: la lista n. I include le malattie “la cui origine lavorativa è di elevata probabilità”; la lista n. II comprende le malattie “la cui origine lavorativa è di limitata probabilità” (rischio generico); la lista n. III riporta le malattie “la cui origine lavorativa è possibile”.

⁴¹⁸ Cass. 11.9.2006, n. 19434, in Notiz. giur. lav., 2006, 5, p. 698, sul ruolo della consulenza tecnica.

⁴¹⁹ Cfr. Malzani F., *Le nuove frontiere del danno alla salute: il rischio da stress lavoro correlato*, Note Informative n. 51, 2011, p. 10.

⁴²⁰ Anche sotto il profilo del danno differenziale nei casi in cui l'Inail abbia erogato l'indennizzo per l'infortunio o la tecnopatia. Indennizzo e risarcimento rispondono, infatti, a funzioni diverse: il primo alla funzione solidaristica di cui all'art. 38, c. 2, Cost. ed il secondo al principio del ristoro integrale del nocumento subito.

⁴²¹ C.d. sentenze di San Martino, si rinvia a F. Malzani, *Danno non patrimoniale e rapporto di lavoro*, in Riv. Giur. Lav., 2011. Tra i punti di maggiore interesse delle motivazioni del 2008 rileva non solo il fatto di aver escluso l'autonomia concettuale della voce di danno c.d. esistenziale ma anche quello di aver fornito chiarificazioni in merito al principio di tipicità, alle voci risarcibili, all'onere della prova e ai criteri di liquidazione del danno.

⁴²² Ad es. un demansionamento a seguito di un ricatto sessuale, un licenziamento ingiurioso, un infortunio o una malattia professionale occorsi per violazione delle norme di sicurezza.

⁴²³ Cass. 18.11.2005, n. 24451, in Resp. civ. prev., n. 4, 2006, 637 con nota di P. Ziviz, *La valutazione del danno biologico nel nuovo codice delle assicurazioni*.

lieve entità, può calibrare il risarcimento sulle condizioni soggettive del danneggiato, aumentando fino al massimo di un quinto le previsioni tabellari.”⁴²⁴

Inoltre va tenuto presente che la Cassazione in merito alla liquidazione del danno biologico esige che la liquidazione equitativa non sia apodittica, ma fondata sulla perizia medico legale⁴²⁵.

Nel nuovo statuto del danno non patrimoniale emergono come caratteristiche essenziali la personalizzazione del danno e l'integrale riparazione, ma al di là delle voci di danno invocate⁴²⁶, il vero problema è quello di definire meccanismi probatori che assistano il lavoratore nella prova richiesta del danno non patrimoniale⁴²⁷.

A tale scopo deve dunque valorizzarsi il ricorso alle presunzioni così come il potere dispositivo del giudice in considerazione del fatto che spesso il lavoratore versa in una condizione di disparità nell'accesso alla prova.⁴²⁸ “All'ammontare del risarcimento si collega, infine, una funzione in senso lato sanzionatoria, che si realizza se la quantificazione del danno non è meramente simbolica⁴²⁹, soprattutto ove si riscontri una particolare gravità ed odiosità del comportamento lesivo e notevole capacità di offendere i beni personali costituzionalmente protetti, come nei casi di discriminazioni”⁴³⁰.

Ciò è di particolare importanza, visto che il rimedio risarcitorio sta assumendo ruolo centrale nelle vicende legate alla lesione dei diritti fondamentali del

⁴²⁴ Malzani F., *Le nuove frontiere del danno alla salute: il rischio da stress lavoro correlato*, Note Informative n. 51, 2011, p. 11.

⁴²⁵ Cass. 8.3.2011, n. 5437, che ha cassato con rinvio sulla quantificazione del danno biologico “da usura da stress psico-fisico” nella parte in cui il giudice ha liquidato una somma pari al 15% della retribuzione netta percepita per lavoro ordinario e straordinario nel periodo di riferimento, senza avvalersi di una stima peritale per la quantificazione.

⁴²⁶ Indicate solo a fini descrittivi, visto che si nega l'esistenza di sottocategorie di danno; Cfr. Cass. 31.5.2003, n. 8828 in Nuova giur. civ. comm., 2004, I, p. 232.

⁴²⁷ Viene, infatti, confermata l'opzione accolta dalle Sezioni Unite del 2006 che avevano escluso l'operatività del danno in re ipsa, ritenuto in contrasto con la funzione del risarcimento poiché questo veniva trasfigurato in una pena privata; cfr. Cass. SS.UU. 24.3.2006, n. 6572, in Danno e resp., 2006, n. 8-9, 852 ss. con commento di Malzani F., *Il danno da demansionamento professionale: i chiaroscuri della sentenza delle Sezioni Unite del 24 marzo 2006*.

⁴²⁸ Se si pensa ai casi di demansionamento o di sovraccarico lavorativo, l'accesso alle piante organiche può essere fondamentale per fornire un quadro esaustivo della situazione lavorativa. Si rinvia a Malzani F., *Il danno non patrimoniale nell'ambito del contratto di lavoro*, in Ponzanelli G. (a cura di), *Il risarcimento integrale senza il danno esistenziale*, Padova, Cedam, 2007, p. 215 ss.

⁴²⁹ Cass. 10.3.2010, n. 5770, in Diritto & Giustizia, 2010.

⁴³⁰ Cass. 19.5.2010, n. 12318, in Guida al diritto, 2010, 33-34, 69.

lavoratore.”⁴³¹

7.3.3 Il più recente orientamento giurisprudenziale

In diverse occasioni, la giurisprudenza di merito ha esaminato problematiche legate allo stress lavoro-correlato.

Si riportano alcune delle più recenti sentenze, anche se la casistica è molto ampia.

7.3.3.1 Sentenza della Cassazione n. 18211/2012

Questa sentenza concerne la storia di un portiere di notte che, dopo aver svolto il proprio lavoro per oltre vent'anni (dal 1974 al 1997 tutti i giorni dalle 21 alle 9 del mattino successivo) chiese alla società per cui lavorava di essere spostato al turno diurno, ma venne licenziato dalla stessa società sostenendo la presenza di altri due portieri che svolgevano il turno di giorno.

La questione giunge sino in Tribunale e, innanzi al giudice del lavoro, il portiere ottenne una mezza vittoria in quanto la sentenza di primo grado stabilì la legittimità del licenziamento ma, contemporaneamente, riconobbe nei suoi confronti venticinque mila euro per la sindrome ansioso-depressiva di cui soffriva. La sentenza fu appellata e la Corte riconobbe al lavoratore l'ulteriore somma di milleduecento novantadue euro a titolo di differenze retributive ma la società decise comunque di portare il caso dinanzi alla Suprema Corte.

La società, infatti, non ritenendo usurante il lavoro di portiere anche per le “pause di inattività” che il lavoro stesso permette, non era intenzionata a pagare queste somme.

Il processo si trasferì dunque presso la Corte di Cassazione e, in quest'ultima fase i giudici affermarono che “in base al principio della ragionevolezza l'orario di lavoro deve rispettare i limiti della tutela del diritto alla salute” e che tale principio “si applica anche alle mansioni discontinue o di semplice attesa”.

I giudici hanno quindi bocciato il ricorso presentato dalla società chiarendo che “il criterio distintivo tra riposo intermedio, non computabile ai fini della determinazione della durata del lavoro, e la semplice temporanea inattività,

⁴³¹ Malzani F., *Le nuove frontiere del danno alla salute: il rischio da stress lavoro correlato*, Note Informativa n. 51, 2011, p. 12-13.

computabile, invece a tali fini, e che trova applicazione anche nel lavoro discontinuo, consiste nella diversa condizione in cui si trova il lavoratore, il quale nel primo caso può disporre liberamente di se stesso per un certo periodo di tempo anche se è costretto a rimanere nella sede del lavoro o a subire qualche limitazione, mentre, nel secondo, pur restando inoperoso, è obbligato a tenere costantemente la propria forza di lavoro per ogni necessità”.

Infine, hanno fatto notare che “legittimamente la Corte d'appello ha osservato che la società aveva imposto al lavoratore ritmi lavorativi gravosi come tali incidenti sull'equilibrio psico-fisico del medesimo” e, per questi motivi il super lavoro è stato ritenuto “concausa della sindrome nevrotica ansiosa” del lavoratore ed è irrilevante che quest'ultimo non avesse mai contestato l'orario di lavoro durante lo svolgimento del rapporto e che avesse rivendicato il risarcimento del danno solo a seguito del licenziamento.

Infatti, continua la Corte “precisato che la responsabilità del datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 cod. civ. non è una responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore, va anche chiarito che il predetto obbligo di prevenzione impone all'imprenditore di adottare non soltanto le misure tassativamente prescritte dalla legge in relazione al tipo di attività esercitata, che rappresentano lo standard minimale fissato dal legislatore per la tutela della sicurezza del lavoratore, ma anche le altre misure richieste in concreto dalla specificità del rischio, atteso che la sicurezza del lavoratore è un bene protetto dall'art. 41, secondo comma, Cost.⁴³²”.

Dunque, il lavoratore sottoposto a un orario stressante ha diritto essere risarcito se dalla sua condizione lavorativa deriva un danno alla salute.

7.3.3.2 Cassazione Lavoro, sentenza n. 18278 del 2010

Una dipendente, che lavorava in una stireria, si era rifiutata di fare alcune ore di lavoro straordinario richiestele, senza preavviso, dal titolare della ditta. Due sue colleghe si erano dimostrate solidali con lei. Il datore di lavoro di risposta decise di

⁴³² In tal senso v. da ultimo Cass. sez. lav. n. 6337 del 23/4/2012.

mettere in atto una serie di comportamenti restrittivi che culminarono nel divieto di usufruire del servizio mensa, e nell'installazione di una struttura di cartone per separare le postazioni di lavoro delle tre dipendenti da quelle dei loro colleghi, pronunciando inoltre nei loro confronti parole ingiuriose. Le lavoratrici decisero dunque di dimettersi in tronco per giusta causa e di querelare il titolare della ditta, che in seguito è stato condannato, per ingiurie, dal Tribunale penale di Ferrara. L'azienda a seguito del licenziamento delle lavoratrici ha deciso di trattenere loro l'indennità sostitutiva del preavviso. Di conseguenza le dipendenti si sono rivolte al Tribunale di Ferrara, Sezione Lavoro, per accertare che il motivo del loro licenziamento fosse stato causato esclusivamente il comportamento illegittimo tenuto nei loro confronti dal datore di lavoro e per condannare il medesimo a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso, a restituire quella indebitamente trattenuta e a risarcire il danno morale e biologico loro prodotto. Il Giudice del lavoro ha rigettato il ricorso non avendo ritenuto provati i denunciati comportamenti del datore di lavoro. In seguito questa sentenza è stata, però, in parte riformata dalla Corte di Appello di Bologna che ha ritenuto la sussistenza di una giusta causa di dimissioni e pertanto ha condannato l'azienda a pagare l'indennità sostitutiva del preavviso e a restituire quella trattenuta. La Corte, infatti, ha rilevato che nell'ambiente unico di lavoro in cui veniva svolta 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 e 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 e 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".

L'azienda ha proposto ricorso per cassazione censurando la Corte di Bologna, tra l'altro, per non avere indicato le norme di legge violate e per non avere tenuto conto delle esigenze organizzative dell'impresa.

La Suprema Corte⁴³³ ha rigettato il ricorso, rilevando la conformità della decisione impugnata all'art. 41 della Costituzione che vieta all'imprenditore di ledere la dignità e la libertà del lavoratore e all'art. 2087 del codice civile che tutela la salute e la personalità morale del lavoratore. L'effetto immediatamente precettivo dell'art. 41 Cost., secondo la Corte, non può essere revocato in dubbio, né può condividersi il rilievo del ricorrente secondo cui la Corte d'Appello “non avrebbe considerato le esigenze organizzative del datore di lavoro, ove si osservi che l'iniziativa economica datoriale non può in alcun modo svolgersi in maniera da recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana del prestatore d'opera.”

La Cassazione sottolinea che la Corte d'Appello ha rilevato “come l'esercizio del potere organizzativo da parte del datore di lavoro (fra cui rientra l'adozione di tutti quei provvedimenti finalizzati a una migliore coesistenza delle diverse realtà operanti sul posto di lavoro), quand'anche basato sull'intenzione, in linea di principio apprezzabile, di evitare conflittualità nell'ambiente di lavoro, non può essere esercitato, concretamente, in maniera da pregiudicare la posizione e le condizioni di lavoro dei singoli dipendenti.”

Infatti, nonostante 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 artt. 2086 e 2104 cod. civ., norme interne di regolamentazione attinenti all'organizzazione del lavoro nell'impresa, questo 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 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

⁴³³ Sezione Lavoro n. 18278 del 5 agosto 2010, Pres. Sciarelli, Rel. Zappia.

privilegiato, con la disposizione di cui all'art. 41 della Costituzione, ripresa dall'art. 2087 cod. civ., quest'ultimo profilo.”

Infine la Corte di Cassazione, nel rigettare il ricorso dell'azienda, sottolinea come dalla motivazione si evince che la Corte di merito abbia ritenuto sufficiente, a giustificare la decisione di dimissioni delle lavoratrici, il profilo obiettivo concernente la insalubrità delle condizioni di lavoro nelle quali le stesse erano costrette a prestare la loro opera, avendo posto in rilievo il grave scompensamento di natura psicologica conseguente alla disposta separazione, nella maniera sopra indicata, della postazione di lavoro delle ricorrenti rispetto a quella delle altre lavoratrici, a prescindere - avuto riguardo alla conclamata esistenza di siffatto dato obiettivo - dalla presenza o meno di un ipotetico intento "speculativo" in capo alle predette.

7.3.3.3 Corte di Cassazione penale, sez. IV, sentenza n. 21810/2010

La Corte di Cassazione con questa sentenza ha condannato gli amministratori di una ditta di autotrasporto per aver costretto un conducente loro dipendente a lavorare con turni massacranti al punto tale da provocargli un pesante stress da lavoro correlato e un conseguente crollo fisico.

Il fatto oggetto di esame riguarda un incidente provocato da un colpo di sonno dell'autista a causa del quale rimase vittima il conducente di un'autovettura che sopraggiungeva.

Rilevava il giudice di primo grado che “la ragione per la quale l'autocarro Volvo si era fermato era dovuta al fatto che il suo guidatore si era addormentato a causa della stanchezza” ed egli era “talmente stanco da avere raggiunto e superato abbondantemente ogni soglia di comprensibile attenzione alla guida”.

Agli imputati (gli amministratori della società) si era contestato di aver omesso “di disporre la presenza sul mezzo di altra persona idonea alla guida e comunque di garantire il rispetto dei prescritti tempi massimi di guida da parte del conducente”, così creando “condizioni tali da rendere prevedibile il verificarsi di incidenti, anche di gravità pari a quello di fatto verificatosi determinati da colpi di sonno o comunque da inefficienza fisica del conducente medesimo”.

Il giudice riteneva fondati tali addebiti e perveniva, conseguentemente, alla resa statuizione di condanna.

Il giudice dell'appello nel 2008 riduceva la pena inflitta agli imputati, ma confermava, in sostanza, la ritenuta sussistenza degli addebiti di colpa già ravvisati dai giudici di prime cure.

La questione arriva comunque in Cassazione e il ricorrente sostiene che la Corte territoriale "riconosce in capo al datore di lavoro una responsabilità non derivante da una propria condotta -immune da ogni censura- ma da altrui comportamenti, spingendosi, in tal modo, al riconoscimento di una responsabilità molto vicina a quella oggettiva". Sostiene, infatti, che al ricorrente siano state attribuite infrazioni del Codice della Strada determinate, non da propri comportamenti, ma da condotte di guida altrui sottratte a ogni suo possibile controllo e che le infrazioni amministrative "gli siano state imputate perché sarebbero derivate dall'omessa osservanza di regole di prudenza e non da specifici obblighi normativi. Appare chiaramente impossibile attribuire al ricorrente una responsabilità specifica per la violazione delle norme sulla circolazione stradale perché il ricorrente non era alla guida del mezzo che ha causato il sinistro...".

Adducendo questo motivo il ricorrente, però, omette del tutto di considerare la sua precedente condotta che ha determinato i presupposti e le condizioni perché, sinergicamente, quel comportamento, a sua volta colposo del conducente dell'automezzo, si verificasse.

Si potrebbe ravvisare una responsabilità definibile organizzativa, ossia dovuta alla mancanza di organizzazione societaria e del lavoro, che ha fatto venir meno le condizioni minime di sicurezza lavorativa.

I giudici della Cassazione hanno così riscontrato il ricorrere del nesso eziologico tra incidente mortale e turnazione, tale da determinare la responsabilità penale per omicidio colposo degli amministratori della società.

Quindi il datore di lavoro è responsabile di omicidio colposo in quanto è presente il nesso causale tra l'evento, l'incidente mortale, e la causa, i turni estenuanti cui il conducente era sottoposto, spesso cinquanta ore di seguito a causa delle modalità di consegna del materiale, all'assenza del secondo conducente ed al rispetto dei

tempi di percorso, in generale alla mancanza delle condizioni minime necessarie a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Infatti, in siffatto contesto “l’addormentarsi alla guida e il conseguente prodursi dei più svariati inconvenienti e/o intralci alla circolazione, compreso quello dell’arresto del mezzo su strada, sia evenienza tutt’altro che improbabile e imprevedibile, quando al volante vi sia persona provata da ore e ore trascorse alla guida, senza adeguato riposo: lo stesso arrestare il mezzo nel luogo e nella posizione pericolosissima, come nel caso in esame, appare indice logicamente indicativo del crollo fisico del conducente, dell’esaurimento di ogni riserva di capacità di gestire oltre la sua attenzione e la sua condotta di guida, a seguito e in conseguenza dei ritmi di lavoro impostigli.

E non può sorgere dubbio che l’imposizione di questi, in tali termini, sia ascrivibile al datore di lavoro e che tale condotta si sia posta in imprescindibile nesso di relazione causale con l’evento prodottisi, nella cooperativa incidenza della condotta colposa anche del lavoratore (separatamente giudicato)”.

In sintesi la Corte ha così motivato la propria decisione: “i soci e gli amministratori di una ditta di autotrasporti rispondono di omicidio colposo qualora il conducente di uno degli autocarri di loro proprietà provochi un incidente mortale determinato dalla stanchezza, perché non sono stati rispettati i tempi massimi di guida dei conducenti loro sottoposti, creando così condizioni tali da rendere “prevedibile” il verificarsi di incidenti, determinati da colpi di sonno o da inefficienza fisica del conducente”.

7.3.3.4 Tribunale di sicurezza di Nanterre 7 gennaio 2010

La casa automobilistica Renault è stata condannata dal tribunale di sicurezza sociale di Nanterre per il suicidio di un suo ingegnere, uccisosi a causa dello stress provocato dall'imposizione di orari di lavoro troppo duri.

L'ingegnere della Renault, che aveva solo 39 anni, era sposato e aveva un figlio minore, il 20 ottobre 2006 si gettò dal quinto piano del Centro tecnologico di Guyancourt, alle porte di Parigi. "Per raggiungere gli obiettivi che gli avevano fissato, mio marito lavorava tutte le sere, tutte le notti, tutti i weekend", afferma la moglie. "Negli ultimi mesi dormiva solo due ore per notte e mi diceva

continuamente che comunque non sarebbe mai riuscito a farcela". Anche i suoi colleghi non nascondevano la propria preoccupazione, per un amico che vedevano "inquieto e ansioso, ed anche dimagrito". I superiori però non si curarono dei preoccupanti segnali manifestati dal dipendente, tanto che "non avvertirono il medico del lavoro".

Nel 2007 già la Cassa primaria di assistenza sanitaria dell'Hauts-de-Seine aveva riconosciuto il suicidio come "incidente sul lavoro". Ora la sentenza del tribunale di sicurezza sociale di Nanterre è inequivocabile:

i giudici hanno riscontrato il ricorrere del legame causale tra il suicidio e l'esercizio dell'attività lavorativa in determinate condizioni, quali gli eccessivi ritmi di lavoro ed il perseguimento di determinati obiettivi, cui il lavoratore era sottoposto.

Secondo quanto stabilito nella sentenza la casa automobilistica francese dovrà aumentare fino all'importo massimo consentito la rendita nei confronti della vedova e del figlio minorenne e versare un euro a titolo di indennizzo simbolico, in virtù del fatto che la società doveva essere "consapevole del pericolo al quale il dipendente era esposto" e quindi, a detta dei giudici, ha commesso "una negligenza ingiustificabile".

"Spero che sia un segnale forte per tutte quelle imprese che sacrificano ogni cosa sull'altare del profitto", ha commentato la moglie della vittima.⁴³⁴

Non si tratterebbe, inoltre, dell'unico caso del genere verificatosi in Francia.

La condanna, infatti, potrebbe rappresentare un pericoloso precedente legale per Renault e il suo Centro tecnologico. Nell'immenso complesso di ricerca alle porte di Parigi, che riunisce tutte le fasi di progettazione dei nuovi modelli, tra la fine del 2006 e l'inizio del 2007 si erano, infatti, verificati altri tre suicidi. Una serie preoccupante, che aveva spinto l'azienda a riorganizzare radicalmente i propri centri ingegneristici, riducendo l'orario di lavoro e istruendo il personale su come individuare i colleghi in difficoltà. Lo stesso amministratore delegato, Carlos Ghosn, durante un'assemblea generale aveva ammesso che tra i dipendenti di Guyancourt si registravano "tensioni oggettivamente molto forti" e che sarebbe

⁴³⁴ La Repubblica, Esteri, *Renault condannata per suicidio dipendente, "Troppo lavoro. L'ha ucciso lo stress"*, 17 dicembre 2009.

stato necessario “identificare le situazioni nelle quali i collaboratori sono lasciati soli di fronte ai problemi”.⁴³⁵

Renault non è la sola a temere una condanna: da Citroën a France Telecom, sono numerose le grandi aziende francesi accusate dai sindacati di aver indirettamente spinto al suicidio alcuni dipendenti, con sistemi manageriali aggressivi o trattamenti degradanti, e che ora potrebbero vedersi trascinare in tribunale dalle famiglie. Perché, nelle parole della vedova di Antonio B., “di gente che crolla ce n'è dappertutto, e questa sentenza è un messaggio forte per dire loro: rialzate la testa”.⁴³⁶

Tale sentenza assume, quindi, un significato importante in quanto cade in un momento storico delicato per l'industria europea e francese in particolare, pertanto la vedova dell'ingegnere Renault si auspicava potesse fare scuola, aprendo la strada a una serie di ricorsi dello stesso tipo.

E così è stato, infatti, nel luglio 2012 la procura di Parigi ha aperto un procedimento contro l'ex amministratore delegato di France Télécom, Didier Lombard, per la lunga serie di suicidi dei dipendenti che avevano subito un durissimo piano di ristrutturazione fatto di trasferimenti forzati, demansionamenti e cambiamenti radicali di lavoro.

Tra il 2008 e il 2009 a Parigi si sono verificati due suicidi al mese, trentacinque in tutto. Nell'isolato c'è il quartier generale della compagnia telefonica France Telecom e, in quel periodo, l'azienda era in piena fase di riassetto organizzativo, infatti si verificarono il licenziamento di ventidue mila dipendenti e il dirottamento di altri dieci mila verso rami diversi dell'azienda.

Tre anni dopo, la giustizia francese ha, appunto, attribuito i decessi a Didier Lombard. Insieme con lui sono stati ritenuti responsabili dell'accaduto alcuni dei più alti dirigenti dell'azienda, tra cui il capo delle risorse umane Olivier Barberot. L'accusa è di induzione al suicidio.

Gli ispettori del lavoro francesi considerano Lombard colpevole di aver reso impossibili le condizioni di lavoro dei suoi dipendenti.

⁴³⁵ Corriere della Sera, Esteri, *Dipendente suicida, Renault condannata*, 17 dicembre 2009.

⁴³⁶ Ibidem.

Trasferimenti forzati, obiettivi inarrivabili, mobbing, minacce personali. Un clima di terrore che avrebbe facilitato il compito che lui e il suo staff si erano prefissati: alleggerire i costi del personale, licenziando i lavoratori improduttivi, per riportare l'azienda in attivo, dopo la privatizzazione del 2004.

Travolto dall'ondata di suicidi e ormai nel mirino di stampa e opinione pubblica, Lombard è stato costretto a lasciare la guida del gruppo e, dopo esser stato ascoltato il 4 luglio per ore da due pubblici ministeri parigini, è riuscito lo stesso a evitare l'arresto immediato, pagando una cauzione di 120 mila euro⁴³⁷, anche se i suoi movimenti saranno comunque limitati, per evitare l'inquinamento delle prove.

Finora la strategia di difesa di Lombard si è limitata a una lettera inviata, nel giorno dell'interrogatorio a Le Monde, dove ha dichiarato: "Rigetto con forza l'idea che il mio piano per salvare la compagnia possa aver causato tragedie umane".⁴³⁸

La situazione nel gruppo di Telecom resta particolarmente tesa nonostante la completa riorganizzazione del lavoro, come testimonia il risultato di un sondaggio condotto tra gli 80mila dipendenti: il 25% è "a rischio" perché deve affrontare condizioni di lavoro difficili e un peggioramento delle relazioni sociali; soltanto il 39% si dice fiero di lavorare per l'azienda mentre qualche anno fa era il 96 per cento.

Attraverso il racconto di alcuni dei protagonisti, appena quattro tra i tanti che si sono tolti la vita, si può realmente avere un'idea del dramma.

"Il primo suicido risale al 19 febbraio 2008, un uomo di 51 anni. Tecnico di unità d'intervento, riassegnato a centralinista di call center, si impiccò in azienda. A lui come a molti altri, toccava subire le *Orange Journey*, giornate di formazione in cui i dipendenti, "per esprimere la propria aggressività", erano costretti ad avvolgersi il capo con bandane arancioni, come i colori sociali dell'azienda Yonnel ha 49 anni, di cui trenta passati in azienda. Scoprì in una giornata del settembre 2009 che sarebbe stato declassato da ingegnere per i sistemi aziendali ad addetto guasti per i clienti privati: altri ci erano già passati, ora toccava a lui. Alla sua età, aveva raggiunto la massima competenza lavorativa nel

⁴³⁷ Una possibilità prevista dal codice francese in assenza di una condanna definitiva.

⁴³⁸ Rociola A., *France Telecom, tagli ai suicidi*, lettera 43, 5 luglio 2012.

suo campo. Il giorno seguente si presentò puntuale in ufficio, per partecipare alla riunione che avrebbe reso ufficiale la riorganizzazione della sede. Quando prese la parola, tirò fuori dalla tasca un coltello che si piantò dentro lo stomaco. Si era preparato, voleva uccidersi in azienda davanti a tutti e in modo plateale: “Nessuno doveva potersi disculparsi” racconta nel suo libro. Yonnel non riuscì ad ammazzarsi, la ferita fu curata subito, i medici lo dimisero dopo una settimana.⁴³⁹

Fanny cercava l’abito giusto per morire, e si cambiò tre volte prima di buttarsi giù dalla finestra del suo ufficio, schiantandosi sul marciapiede. Trentaduenne, single, abitava in quaranta metri quadri, vicino a Parigi. Laureata in legge, voleva fare il giudice e sposarsi in Sicilia. Entrata a France Télécom a 23 anni, ricollocata già due volte durante la ristrutturazione, da qualche mese aspettava il terzo trasferimento, non sapevano più dove metterla. Scrisse al padre: “Preferisco morire che ricominciare ancora con un altro capo”. Morì in ospedale, lasciò il gatto Frimousse e il coniglio Zebulon.

Jean Paul, 51 anni, sposato e padre di due figli, anche lui degradato da tecnico a centralinista. Continuava a dire agli amici: «Quando uno rimbambisce mica se ne accorge». Una sera comprò un biglietto del cinema ma cambiò idea e guidò fino a un viadotto sull’autostrada, scavalcò il parapetto e si buttò di sotto. Sulla vettura, lasciò alla moglie una lettera: “Mi hanno ucciso loro, rendendomi la vita impossibile”. Al funerale, la famiglia non ha voluto i dirigenti della società né i giornalisti.”⁴⁴⁰

7.4 L’INAIL e la tutela delle malattie da stress lavorativo

7.4.1 Stress e infortunio sul lavoro

L’INAIL ha sempre riconosciuto il danno psichico conseguente a un infortunio lavorativo (causa violenta-occasione di lavoro-danno alla persona).

Si pensi per esempio ai numerosi casi ammessi a tutela di disturbo acuto da stress, ma anche di disturbo post-traumatico da stress, nei soggetti addetti alla cassa, quali dipendenti bancari, postali o di attività commerciali, che hanno subito una

⁴³⁹ Ginori A., *Io, distrutto da France Télécom, salvo dal suicidio ma morto dentro*, La Repubblica, 22 novembre 2009.

⁴⁴⁰ Vainieri C., *I morti del profitto nell’era dell’azienda totale*, Paginauno n. 20 dicembre 2010-gennaio 2011.

rapina o che sono stati testimoni diretti della morte sul lavoro di un loro compagno.⁴⁴¹

Emblematico è stato il caso di indennizzo da parte dell'INAIL della malattia psichica che ha colpito il manovratore della seconda cabina, sopravvissuto alla c.d. strage del Cermis, che ha riportato una grave sindrome posttraumatica da stress e danni alla salute derivanti dal disastro dallo stesso vissuto in prima persona.⁴⁴²

Analogo riconoscimento, quale infortunio sul lavoro, ha riguardato le patologie dell'apparato cardiocircolatorio, per esempio l'infarto del miocardio, in conseguenza a stress psico-fisico intenso.

Lo stress è da tempo considerato un fattore eziopatogenetico di malattie indennizzabili sia a livello psichico che organico, infatti la Corte di Cassazione ha dato vita a una copiosa giurisprudenza in cui lo stress lavorativo ha assunto rilevanza.

Così sono stati considerati infortuni lavorativi:

- la fattispecie di decesso per infarto determinato da stress emotivo di un responsabile di uno stabilimento, già affetto da patologia cardiaca, a seguito dell'attivazione dell'impianto antincendio e alla necessità del suo intervento⁴⁴³;
- l'infarto occorso a un conducente di treno per l'attraversamento improvviso dei binari da parte di una persona per lo stress ricollegabile al timore dell'investimento e uccisione della medesima⁴⁴⁴;
- l'improvviso incremento della pressione arteriosa, che ha poi portato alla morte successiva del lavoratore, derivante da un brusco sbalzo di temperatura e da sbalzi termici precedenti, unitamente alle condizioni generali di stress da lavoro. L'usura e lo stress, derivato al lavoratore dalle mansioni e dalle condizioni di lavoro, sono stati considerati concause della dissecazione dell'aorta ascendente e, quindi, concause violente di infortunio sul lavoro ⁴⁴⁵.

⁴⁴¹ Cfr. Goggiamani A. e Orsini D., *Tutela assicurativa delle patologie da stress in ambiente di lavoro*, in *Salute mentale e ambiente di lavoro*, Gino Pozzi (a cura di), FrancoAngeli, 2008, p. 302.

⁴⁴² Cfr. Samà B. e Orsini D., *Il rischio da stress lavoro correlato: la tutela dell'INAIL*, Dossier ELPMI, n. 1, gennaio 2011, p.22

⁴⁴³ Cassazione Sezione Lavoro n. 19682 del 23 dicembre 2003, Pres. Mattone, Rel. Lupi.

⁴⁴⁴ Cassazione n. 9888/1998

⁴⁴⁵ Cass. Sez. Lav. sent. 16 ottobre 2000 n° 13741

In un primo momento, come detto sopra e testimoniato dalle sentenze riportate, lo stress viene in rilievo, ai fini indennitari, solo quando si presenta con le caratteristiche della causa violenta, ossia con un'azione concentrata cronologicamente.

In seguito lo stress legato al lavoro viene preso in considerazione anche quando presenta un'azione prolungata nel tempo e quindi quale causa anche di malattia professionale.⁴⁴⁶

7.4.2 Stress e malattia professionale

La novità assoluta in questi ultimi anni, è “il riconoscimento dei disturbi della sfera psichica, sub specie di malattia professionale (da azione lesiva diluita nel tempo), per tutte quelle forme morbose per le quali in primis la scienza medica ne abbia accertato l'eziologia da stress e successivamente se ne sia provata la causa o la concausa lavorativa”⁴⁴⁷.

Così, dopo la svolta avutasi con la suddetta sentenza della Corte Costituzionale n. 179/ 1988, e con il più recente D.lgs. n. 38 del 2000, si è compiuto il percorso che ha condotto alla valorizzazione del bene salute anche nell'assicurazione obbligatoria INAIL, nel rispetto dell'art. 32 della Costituzione⁴⁴⁸.

Anche se, come soprariportato, l'indennizzabilità delle conseguenze lesive dello stress lavorativo è da tempo riconosciuta, tuttavia la problematica si prospetta attualmente in termini più articolati e l'area di copertura delle patologie da stress si è ampliata , per effetto di una diversa considerazione sia delle cause dello stress che delle sue conseguenze.⁴⁴⁹

Questa diversa considerazione si inquadra nella linea evolutiva della giurisprudenza che ha pian piano dilatato i confini delle nozioni di causa violenta,

⁴⁴⁶ Cfr. Samà B. e Orsini D., *Il rischio da stress lavoro correlato: la tutela dell'Inail*, Dossier ELPMI, n. 1, gennaio 2011, p.22.

⁴⁴⁷ Cfr. Goggiamani A. e Orsini D., *Tutela assicurativa delle patologie da stress in ambiente di lavoro*, in *Salute mentale e ambiente di lavoro*, Pozzi G.(a cura di), FrancoAngeli, 2008, p. 302.

⁴⁴⁸ Art. 32 Cost. “La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.”

⁴⁴⁹ Cfr. Samà B. e Orsini D., *Il rischio da stress lavoro correlato: la tutela dell'Inail*, Dossier ELPMI, n. 1, gennaio 2011, p.22.

occasione di lavoro e nesso di causalità, ed in generale all'evoluzione della tutela antinfortunistica sempre più orientata alla piena attuazione del dettato del secondo comma dell'articolo 38 della Costituzione⁴⁵⁰, letto alla luce degli articoli 3 e 32.

Negli ultimi anni, infatti, si è progressivamente registrato un ampliamento della sfera di tutela del lavoratore sia in senso soggettivo sia in senso oggettivo.

7.4.3 Dati attuali e complessità del fenomeno

La gestione dei casi di eventi accaduti per causa lavorativa, che siano infortuni o malattie professionali, permette all'Istituto di disporre di una notevolissima quantità di notizie che rappresentano il patrimonio informativo delle banche dati INAIL.

Il monitoraggio periodico dei dati raccolti e delle attività effettuate è divulgato e pubblicizzato tramite diverse modalità, come ad esempio attraverso la presentazione annuale dei dati relativi all'andamento degli infortuni e delle malattie professionali mediante un rapporto, nel quale sono esaminati gli eventi accaduti nell'anno in esame e confrontati con quelli degli anni precedenti .

Ai fini di una migliore comprensione del rischio stress lavoro correlato e della sua evoluzione, l'INAIL ha dunque tenuto sotto osservazione l'andamento delle denunce pervenute attraverso un monitoraggio gestionale.

Dal suddetto monitoraggio emergono dei dati che sono riportati in uno studio pubblicato nel 2011.

Emerge che "i disturbi psichici da stress lavorativo denunciati all'INAIL nel periodo 2000-2010 sono circa 4.000, dei quali circa 410 definiti positivamente al 31 dicembre 2010 di cui 13 relativi ad un'unica situazione che fa capo al noto "caso ILVA" di Taranto. Si è stimato dunque un numero di riconoscimenti superiore ai 500 casi entro la fine del 2011. Si considera quindi che il numero dei riconoscimenti rappresenti il 12-13% circa delle denunce. Sulla base dei dati

⁴⁵⁰ Art. 38, 2° co, "I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria".

gestionali rilevati nel corso degli anni è risultato che per il 73 % dei casi definiti positivamente il grado di menomazione accertato ha consentito l'erogazione di un indennizzo in capitale (64%) o in rendita (9%) e per il restante 27% di casi accolti o è stata erogata un'indennità per inabilità temporanea o sono stati accolti ma non è stato riconosciuto alcun indennizzo.

Per i casi definiti positivamente nel periodo 2000-2010 è stata effettuata un'analisi sulle caratteristiche dei lavoratori:

- il 60% dei casi riconosciuti in questi anni riguarda soggetti di sesso maschile.
- Si concentrano nella fascia di età compresa tra i 46 e i 55 anni (46%), e in quella oltre il 56 anni (20%).
- Esercitano la propria attività primariamente nel settore terziario (42%), seguono quello della Pubblica Amministrazione e dell'Industria (con 29% ciascuno)
- Svolgono per il 59% mansioni da impiegato, per il 21% da operaio e il restante 20% ha incarichi dirigenziali o di elevata responsabilità (quadri).
- Si concentrano geograficamente nel centro dell'Italia con il 33%, nel sud con il 28 % (dato influenzato dal caso Ilva), seguono il nord-est e il nord-ovest con rispettivamente il 21% e il 18%.

Infine è da evidenziare come le caratteristiche dei lavoratori affetti da queste patologie nel corso degli ultimi anni abbiano subito alcune evoluzioni. Si è riscontrato ad esempio un costante aumento dell'incidenza nel settore terziario, un progressivo aumento dei lavoratori di sesso femminile, un incremento delle qualifiche dirigenziali e operaie delle mansioni svolte e una riduzione nelle zone geografiche del Nord-Est e nel Nord-Ovest e un aumento considerevole nel Centro Italia.

Bisogna considerare anche il numero delle denunce rilevate dal suddetto monitoraggio e la percentuale dei riconoscimenti. Il dato delle denunce infatti è molto inferiore rispetto a quello che emerge dalle indagini sullo stress condotte tramite questionario sul quale da un lato incide la percezione soggettiva e dall'altro non risulta condizionato dalla possibile preoccupazione del lavoratore a dichiarare al datore di lavoro la propria patologia presentando la relativa certificazione medica da allegare alla denuncia ai fini del successivo riconoscimento da parte

dell'INAIL. La bassa percentuale di riconoscimenti rilevata, rispetto a quella del complesso delle malattie professionali, deriva anche dal fatto che le patologie in questione sono non tabellate e quindi l'onere della prova è a carico del lavoratore, che deve dimostrare che lo stress è collegato al lavoro. Le difficoltà nel denunciare tali malattie aumentano, poi, se si considera il timore del lavoratore di entrare in collisione con l'impresa.

Da sottolineare, inoltre, come le malattie professionali correlate allo stress rappresentino un fenomeno oggettivamente complesso da "circoscrivere". I dati forniti, infatti, riguardano esclusivamente le malattie psichiche, quali il disturbo da disadattamento cronico e il disturbo post-traumatico da stress, che sono generalmente causate dallo stress. L'accertamento del nesso di causalità - ovvero diagnosticare la malattia riscontrando nella vicenda lavorativa elementi imputabili allo stress che trascendano le comuni problematiche legate a una normale attività e che possano assurgere a motivo della patologia - è particolarmente complesso, considerato che la scienza medica individua tra le cause di tali patologie psichiche soprattutto vicende collegate alla sfera personale, più che a vicende lavorative.

Lo stress, comunque, non produce soltanto patologie psichiche, ma può essere causa, o concausa, di patologie fisiche o psicosomatiche, per lo più a genesi multifattoriale. Sono numerose le patologie di quest'ultimo tipo indennizzate dall'INAIL, ma è difficile distinguere, a livello statistico, quelle che sono riconducibili a stress da quelle che non lo sono. Per questa ragione si può affermare che i dati relativi alle malattie psichiche costituiscono soltanto una parte del numero totale di malattie causate da stress correlato al lavoro che l'INAIL indennizza."⁴⁵¹

⁴⁵¹ Studio pubblicato dall'INAIL, *Disturbi psichici da stress lavoro correlato, l'andamento del fenomeno*, ottobre 2011, p. 1-3.

Considerazioni conclusive

L'obiettivo di questo lavoro è stato quello di inquadrare normativamente il rischio stress lavoro-correlato sia a livello europeo sia italiano.

Si sono dapprima analizzate le svariate teorie psicologiche che hanno trattato l'argomento, quindi si è approfondita la valutazione dei rischi, anche grazie all'analisi di un caso aziendale. Infine sono state rappresentate le conseguenze sanzionatorie e si è esposta la tutela offerta al lavoratore stressato presentando anche il più recente orientamento giurisprudenziale.

Dunque si è cercato di delineare una panoramica degli strumenti sperimentati a livello europeo e italiano per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato, con il fine di fornire qualche utile indicazione per assolvere a questo nuovo obbligo previsto dall'articolo 28 del D.lgs. 81/2008.

Lo stress lavoro-correlato non è ancora percepito come un rischio tangibile, al pari dei rischi tradizionali che sono evidenti, tipo l'esposizione al rumore, piuttosto che il rischio meccanico o l'esposizione agli agenti chimici.

Però così non è, infatti, si può evincere l'importanza dello stress lavoro-correlato dai tre effetti/costi principali che questo rischio comporta: effetti sulle persone, quindi costi individuali, effetti sulle prestazioni lavorative ed effetti che ricadono sulla collettività con conseguenti costi sociali.

Il primo ordine di effetti è quello che ha maggiore riscontro, difatti è stato rilevato che lo stress colpisce un lavoratore su quattro.⁴⁵²

Questo si verifica a causa di una molteplicità di fattori che vanno dalla precarietà della posizione lavorativa, all'aumento dei ritmi lavorativi, fino alla difficoltosa gestione parallela tra lavoro e vita privata. Se la situazione di stress permane per un periodo di tempo prolungato assume la fattispecie di fattore di rischio, o nel peggiore dei casi di malattia professionale, identificabile in una vera e propria

⁴⁵² Fourth European Working Conditions Survey, 2005. Le situazioni di disagio lavorativo sono in costante aumento e una percentuale compresa tra il 50 e il 60 % delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo.

Si tratta di un problema di salute largamente diffuso fino ad occupare il secondo posto fra quelli più indicati dai lavoratori, interessa circa il 22% dei lavoratori in Europa e in Italia il valore si attesta al 27%, poco al di sopra della media europea.

patologia.⁴⁵³

Gli effetti del secondo gruppo concernono le prestazioni aziendali e quindi lavorative, infatti se un soggetto presenta disturbi non rende quanto normalmente farebbe, per cui le conseguenze possono essere varie, prima tra tutte l'assenteismo sul posto di lavoro. Si viene così inevitabilmente a creare un circolo vizioso e questo comporta costi aggiuntivi che l'imprenditore dovrà sostenere.

Infine vi è l'ultima categoria dei costi sociali che sono quelli che ricadono sul Sistema Sanitario Nazionale, i quali sono corrisposti nel momento in cui bisogna curare gli effetti dei fattori stressogeni. Ci si trova dunque di fronte a costi che hanno dirette ripercussioni sulla partecipazione attiva del soggetto nell'intero contesto sociale ed aziendale.

Il d.lgs. n. 81 del 2008 ha indubbiamente compiuto un notevole passo avanti in materia di rischi psicosociali e soprattutto di rischio stress lavoro-correlato. Tuttavia la strada per ottenere una tutela completa e reale di questi rischi è ancora lunga da percorrere, in particolare i buoni propositi del legislatore non hanno trovato finora corrispondenza in metodologie d'azione efficaci e fruibili da un punto di vista pratico-operativo.⁴⁵⁴

Dunque, la valutazione di un rischio così eccentrico⁴⁵⁵ non può essere effettuata e concepita meramente come un adempimento formale a cui assolvere per evitare di incorrere nelle sanzioni previste, ma deve rappresentare, invece, una presa di coscienza dell'azienda e dei lavoratori sullo specifico rischio, costituendo quindi un'occasione per l'azienda per migliorarsi e assicurare benessere a tutti i suoi componenti.

Le linee guida dell'Inail, pur non essendo obbligatorie, potrebbero costituire un ausilio pratico-operativo ma il rischio stress lavoro-correlato non richiede uno strumento di valutazione meccanicistico e universale, bensì "l'applicazione di metodi condivisi di approccio al problema", puntando ad una "valutazione del rischio specifico attraverso strumenti differenti, articolati fra loro" e a una

⁴⁵³ Alacevich F. *Il circolo virtuoso della qualità*, in ISL, Anno XIV, maggio 2010, n. 5/2010, 272. In ultimo Cass. civ. Sez. lav., 11 luglio 2011, n. 15171 e Cass. civ. Sez. lav., 16 giugno 2011, n. 1364.

⁴⁵⁴ A parte le recenti linee guida fornite dall'Inail, che, però, ruotano attorno all'impianto definito dalle indicazioni della Commissione e che, quindi, ne riflettono limiti e criticità.

⁴⁵⁵ La definizione è di Tiraboschi M., Giovannone M., *Valutazione stress lavoro-correlato: indicazioni della Commissione*, in Guida al lavoro, 2010, 46, p. 12.

“gestione degli interventi correttivi con il concorso di tutti gli attori del sistema di prevenzione e protezione interna”.⁴⁵⁶

In questo modo si otterrebbe una valutazione seria, competente che, rispecchiando l'effettiva realtà organizzativa aziendale e le reali condizioni dei lavoratori, sia in grado di individuare, eliminare/ridurre il rischio, attraverso l'attuazione delle misure correttive necessarie, ed a prevenirne l'insorgenza in futuro.⁴⁵⁷

Infatti, come è emerso nel corso di questa trattazione, di fronte a un problema nei confronti del quale si colgono difficoltà, sia culturale che organizzativa per i datori di lavoro, le risposte fornite dalla Commissione, ossia le indicazioni minime da rispettare, appaiono inadeguate e indirizzate prevalentemente a ottenere la semplificazione della procedure e la riduzione dei costi d'impresa.

Sicuramente, da un lato, era inevitabile un approccio di questo tipo in quanto non si può adottare un modello preconstituito e valido per tutti, poiché nella gestione dello stress entrano in gioco moltissimi fattori, come ad esempio quelli strutturali legati all'organizzazione del lavoro, in base ai quali si modificano le esigenze delle aziende e la percezione stessa dello stress. Ma, dall'altro, la genericità di alcune previsioni e la lacunosità di molteplici aspetti delle indicazioni fornite in via amministrativa inducono ad auspicare che il Ministero intervenga, in tempi brevi, per integrare o specificare i profili più controversi della metodologia definita.⁴⁵⁸

Per ora però le aziende possono comunque efficacemente gestire lo stress creando, sulla base delle indicazioni minime dettate dalla Commissione, un modello ad hoc, costruito in relazione alle proprie specificità organizzative e strutturali. Attraverso l'analisi del caso pratico, infatti, si è constatato che la possibilità della società di adottare un modello di valutazione e di gestione dello stress, creato e calibrato in base alle proprie necessità e caratteristiche, costituisce per la società un vantaggio e apporta una grande utilità al fine della prevenzione del fenomeno.

Dunque, nell'attuale quadro normativo, le aziende dovrebbero non solo fermarsi ad adottare le indicazioni minime, vivendo l'obbligo di valutazione dello stress,

⁴⁵⁶ Cfr. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Guida operativa*, 25 marzo 2010, cit., p. 11.

⁴⁵⁷ Cfr. Pasquarella V., *La valutazione del rischio stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali*, sulla rivista *Il lavoro nella giurisprudenza*, n.1, 2012, p. 39.

⁴⁵⁸ *Ivi*, p. 40.

come visto sopra, come un onere economico e un mero adempimento, ma dovrebbero sforzarsi al fine di personalizzare il modello di valutazione adattandolo alle proprie necessità.

Siamo di fronte ad una materia delicata e complessa per cui è necessario, innanzitutto un approccio complessivo di cultura della prevenzione.

A questo fine la materia deve essere adeguatamente conosciuta nell'ambito delle ASL, grazie anche all'apporto interdisciplinare di figure specialistiche, sia per fornire un supporto alle aziende, sia per vigilare sull'attuazione degli interventi preventivi programmati a livello aziendale. Inoltre è necessario che la procedura valutativa sia improntata "a criteri di serietà, effettività e interdisciplinarietà, all'integrazione necessaria tra le fasi e alla massima partecipazione attiva, basata sul dialogo e sul confronto tra lavoratori e soggetti obbligati nella prevenzione (avvalendosi, se necessario, dell'ausilio di competenze specialistiche), in modo che i primi non subiscano l'attività di valutazione come una costrizione"⁴⁵⁹.

Infatti, essendo complicato indirizzare a proprio favore gli atteggiamenti dei lavoratori che formano l'azienda, è importante che l'attività di sensibilizzazione coinvolga tutti, in primis il datore di lavoro, in modo tale da formare e informare sulla natura del rischio, sui possibili segnali d'allarme e sulle conseguenze dirette e indirette che esso ha sulla salute e nello stesso tempo anche sulla produttività, cercando di trasmettere il messaggio che un miglioramento del clima organizzativo è nell'interesse di tutti.

Si osserva che l'argomento in esame è certamente in linea con le previsioni della dottrina sociale della Chiesa, che con la *Rerum Novarum* e col Concilio Vaticano II aveva posto la dignità del lavoratore come condizione fondamentale per lo svolgimento delle attività produttive e anche recentemente, con la *Caritas in Veritate* di Benedetto XVI, ha ribadito fortemente tale concetto.⁴⁶⁰

⁴⁵⁹ *Ibidem*.

⁴⁶⁰ Benedetto XVI, *Caritas in veritate*, capitolo V, paragrafo 63. Il lavoro deve essere "l'espressione della dignità essenziale di ogni uomo e di ogni donna: un lavoro scelto liberamente, che associ efficacemente i lavoratori, uomini e donne, allo sviluppo della loro comunità; un lavoro che, in questo modo, permetta ai lavoratori di essere rispettati al di fuori di ogni discriminazione; un lavoro che consenta di soddisfare le necessità delle famiglie e di scolarizzare i figli, senza che questi siano costretti essi stessi a lavorare; un lavoro che permetta ai lavoratori di organizzarsi liberamente e di far sentire la loro voce; un lavoro che lasci uno spazio sufficiente per ritrovare le

Lavorare per il miglioramento del benessere significa, in sostanza, diminuire le ripercussioni negative sul lavoro collegabili allo stress e contemporaneamente anche uscire dalla logica strettamente strumentale di un lavoro che assume solamente la finalità di concorrere all'incremento della produzione. In questo modo è possibile riproporre il lavoro come luogo in cui la persona possa realizzare se stessa, esprimere le proprie potenzialità mediante l'attuazione di una progettualità che non lo faccia operare con la sola logica del fare.

Superare la logica del fare implica adottare quella più matura dell'agire dove la differenza profonda risiede nel fatto che per fare non occorre pensare, mentre per agire si.

Quindi oltre ai benefici nel settore della produttività e della lotta all'assenteismo che l'attenzione al benessere determinano, si ottiene la possibilità di avere collaboratori portati alla partecipazione attiva.

In questo modo si eviterà di perdere un'opportunità di sviluppo per disciplinare adeguatamente una materia che oggi rappresenta un'importante sfida per l'Europa nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, e al contempo si potrà realizzare un nuovo modello di relazioni sociali imperniato sul principio di matrice costituzionale che sancisce la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa⁴⁶¹.

Infatti uno degli aspetti più problematici, ma al contempo essenziale nella realizzazione dei programmi di intervento, è quello della partecipazione e del coinvolgimento di tutta l'azienda, in particolare dei lavoratori.

Vi è sia la difficoltà da parte del *management* di accettare di coinvolgere i lavoratori nei processi decisionali per il timore di perdere parte del controllo e del potere, sia la difficoltà di rendere sentita la partecipazione dei lavoratori che troppo spesso sono inconsapevoli del rischio e anche quella di eliminare il timore degli stessi di subire qualche forma di discriminazione per aver manifestato una condizione di disagio.

proprie radici a livello personale, familiare e spirituale; un lavoro che assicuri ai lavoratori giunti alla pensione una condizione dignitosa.”

⁴⁶¹ Art. 46 Cost. “Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.”

Per eliminare questo timore espresso da alcuni lavoratori, è necessario svolgere un'adeguata attività di informazione sottolineando che lo stress può colpire chiunque in qualunque tipo di azienda e che, sebbene la percezione individuale abbia un peso nel determinare o meno una situazione di stress, una buona parte della responsabilità risiede nell'organizzazione del lavoro, per la presenza di elementi del contesto e del contenuto lavorativo che non risultano adeguati a garantire il benessere dei dipendenti.

Comunque il rischio stress lavoro-correlato, e in particolare la sua prevenzione o eliminazione/riduzione, costituisce un campo di grande attualità in cui sono possibili sperimentazioni e miglioramenti soprattutto perché, come visto sopra, comporta un obbligo di valutazione che può essere adempiuto dalle aziende in diversi modi, potremmo dunque definirlo un obbligo flessibile.

Alla luce del lavoro svolto si può proporre ad esempio la possibilità di sperimentare e adottare all'interno delle aziende la figura del *coach*, quale speciale figura professionale, integrata nei piani strategici per la riduzione del livello di stress lavoro-correlato collegato al clima aziendale, alla comunicazione e alle relazioni interpersonali.

Il *coaching*, disciplina nuova in Italia, ma affermatasi negli Stati Uniti oltre cinquant'anni fa, è una strategia di formazione che, partendo dall'esperienza di ciascuno, si propone di operare un cambiamento, una trasformazione che possa migliorare e amplificare le proprie potenzialità per raggiungere obiettivi personali, di team e manageriali.

Il *coach* potrebbe così entrare nei processi interni ed organizzativi aziendali, avendo come compito specifico quello di trasformare, attraverso il *coaching*, il *distress* in energia positiva da dedicare alla costruzione e allo sviluppo degli obiettivi aziendali, attraverso i protagonisti del cambiamento che sono proprio le persone, coloro che costituiscono l'azienda.

Il *coaching* si presenta anche quale strumento ideale per interventi correttivi, perché permette di agire simultaneamente su più fonti di stress: autostima, sviluppo di una cultura aziendale condivisa, leadership motivante e diffusa, ambiente basato sulla collaborazione e sull'espressione delle proprie capacità,

sviluppo di competenze di *people management*, delega, comunicazione efficace e non violenta.

Inoltre data la complessità del fenomeno e la sua forte componente soggettiva potrebbe non essere sufficiente spuntare una *checklist* di dati ergonomici e di esposizione a radiazioni, di livelli di illuminazione e rumore, di percentuali di assenteismo e ore di straordinario o implementare procedure standard ma potrebbe essere necessario misurarsi anche su elementi culturali, sul rispetto della dignità e dell'individualità di ogni dipendente, sulla coerenza, sulla comunicazione, sulla leadership, sulla creazione di un obiettivo che diventi l'obiettivo di ciascuno, e in quest'ottica il *coaching* potrebbe dimostrare tutta la sua utilità.

Tanti dunque possono essere gli spunti innovativi, così come le sperimentazioni che risultano necessarie in un'ottica di costante e continua ricerca di un ambiente di lavoro non stressato.

A conclusione dell'analisi svolta, la valutazione dello stress correlato al lavoro si presenta come un'attività che ha quale fine specifico una crescita e un miglioramento culturale.

Infatti, è proprio aumentando la consapevolezza dei datori di lavoro e dei dipendenti e modificando quei parametri che favoriscono condizioni di stress durante l'attività lavorativa, che un'azienda ottiene notevoli benefici e vantaggi.

L'obiettivo delle organizzazioni deve essere l'affermarsi di un diritto al benessere sul lavoro, per raggiungere il quale sarà necessario coniugare il benessere organizzativo con l'efficienza organizzativa, non considerando più, quindi, la salute, la sicurezza e il benessere come costi, e la gestione dell'organizzazione come aggravio documentale e burocratico.

Questo cambiamento, costruito grazie al consenso e alla partecipazione attiva dei vari protagonisti del processo, porterebbe benefici a tutti, sia ai lavoratori sia ai datori di lavoro.

Così un lavoratore che possa partecipare alle decisioni lavorative, che venga professionalmente apprezzato e che svolga la propria attività in condizioni di benessere, risulta indubbiamente più motivato e impegnato nel proprio lavoro e questi effetti vanno a riflettersi positivamente sulla produttività, sulla qualità di

prodotti e servizi e, di conseguenza, sulla redditività aziendale e quindi anche a beneficio dell'imprenditore.

La valutazione dello stress occupazionale favorisce dunque lo sviluppo di aziende sane, produttive e ben organizzate, possono pertanto diminuire infortuni, conflittualità e contenzioso, in favore di un clima migliore e di una qualità competitiva.

L'impegno richiesto alle aziende non deve limitarsi, quindi al constatare l'assenza di malessere, ma deve andare oltre, l'azienda deve individuare strategie idonee a implementare la presenza di benessere e, visto che conoscendo il malessere presente si può progettare e realizzare meglio il benessere futuro, bisogna pertanto mirare a una vita organizzativa fondata sul benessere, ma inteso non tanto come assenza di malattia bensì come presenza di salute.

Bibliografia

- AA. VV., *Stress at work in enlarging Europe, Lavoro nell'Europa in espansione*, ISPESL – WHO Collaborating Centre, 2005.
- AA.VV. *Rischi stress lavoro-correlati, CCS: Costruire la Cultura della Sicurezza*, Dossier Ambiente n. 85, I trimestre 2009.
- AA.VV., *La solidarietà*, Napoli M. (a cura di), Vita&Pensiero, 2009.
- AA.VV., *Valutazione Rischio Stress Lavoro-correlato*, Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, febbraio 2010.
- Acquaroli R., *I reati dei soggetti responsabili*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, commentario diretto da Montuschi L., *Norme penali e processuali*, vol. III, Insolera G.(a cura di), Zanichelli editore, 2011.
- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Consigli pratici destinati ai lavoratori su come affrontare lo stress legato all'attività lavorativa e le sue cause*, in Facts, 2002, n. 31.
- Aiello A., Deitinger P., Nardella C., *Il modello "Valutazione dei Rischi Psicosociali" (VARP). Metodologia e strumenti per una gestione sostenibile nelle micro e grandi aziende: dallo stress lavoro-correlato al mobbing*, FrancoAngeli, 2012.
- Alacevich F. *Il circolo virtuoso della qualità*, in *Ig. Sic. lav*, Anno XIV, maggio 2010, n. 5.
- Antonucci A., *Il rischio da stress lavoro-correlato*, in Tiraboschi M. e Fantini L., *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo d.lgs. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009.
- Avallone F. e Paplomatas A., *Salute organizzativa, psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore, 2005.
- Beehr & Newman, *Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature review*, Personnel Psychology, 1978.
- Benedetto XVI, *Caritas in veritate*, 2009.
- Biagi M., *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in Biagi M.(a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive Cee*, Rimini, 1991.

- Bradley, *Computers and the Psychological Work Environment*, Taylor and Francis, London, 1989.
- Buck, *Working Under Pressure*, Staples Press, London, 1972.
- Buselli R., Cristaudo A., *Il medico competente e il rischio stress lavoro- correlato: dalla collaborazione alla valutazione del rischio alla sorveglianza sanitaria*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2009, 31, 3.
- Cannon W., *Bodily Changes in Pain, Hunger, Fear and Rage*, vol. 2, Appleton, New York, 1929.
- Capoccia L., Bauer B., *Prima inchiesta sullo stress da lavoro nel mondo femminile*, Assidai e Sda Bocconi, 11 maggio 2011.
- Cazzaniga A., Cattabeni C.M., Luvoni R., Zoja R., *Compendio di medicina legale e delle assicurazioni*, Utet giuridica, 2011.
- Cesana G, Albini E, Bagnara S, Benedetti L, Bergamaschi A, Camerino D, et al. *Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso*, PI-ME ed. 2006.
- Cinelli M., *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli Editore, 2012.
- Commissione Europea, Direzione generale Occupazione e Affari sociali, *Guida sullo stress legato all'attività lavorativa "Sale della vita o veleno mortale?"*, 1999.
- Cooper & Marshall, *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*, *Journal of Occupational Psychology*, 1976, 49.
- Cooper & Smith, *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & Sons, Chichester, 1986.
- Cooper, *Executive Families Under Stress*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1981.
- Coordinamento medico legale patronato INCA CGIL Lombardia, *Riflessioni su stress e lavoro*.
- Corbizzi Fattori G. e Simonini F., *Stress lavoro-correlato. Valutazione e gestione pratica*, Ipsoa, 2010.
- Corbizzi Fattori G., Simonini F., *Il benessere sul lavoro attraverso la valutazione dello stress lavoro-correlato: un convegno*, in *Ig. sic. lav.*, 2010,5.
- Corey, & Wolf, *An integrated approach to reducing stress injuries*, 1992, in: J.C. Quick, L.R. Murphy, & J.J.Hurrell *Stress and Well-being at Work*.

Corriere della Sera, Esteri, *Dipendente suicida, Renault condannata*, 17 dicembre 2009.

Cox T., Jackson C., *Health and well being of working age people*, 2007.

Cox T., *Stress, coping and physical health*, in Broome A., Llewelyn S.P. (a cura di), *Health Psychology: Process and Application*, Chapman&Hall, London, 1989.

Cox T., *Stress*, Macmillan, London, 1978.

Cox, & Howarth, *Organizational health, culture and helping*, 1990, *Work & Stress*, 4.

Cox, & Kuk, *Healthiness of schools as organizations: teacher stress and health*, 1991, paper to: *International Congress, Stress, Anxiety & Emotional Disorders*, University of Minho, Braga, Portugal.

Cox, & Leiter, *The health of healthcare organizations*, 1992, *Work & Stress*, 6.

Cox, *Repetitive work: occupational stress and health*, in: Cooper & Smith, *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & Sons, Chichester, 1985.

Cox, *The nature and measurement of stress*, *Ergonomics*, 1985, 28.

Davidson & Cooper, *A model of occupational stress*, *Journal of Occupational Medicine*, 1981, 23.

De Santis D., *Corso di formazione sul rischio stress lavoro-correlato*, EPC editore, 2012.

Destito I., Ferrua S., *Il documento sulla valutazione dei rischi*, in Tiraboschi M, Fantini L.(a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n.106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009.

Dipartimento Medicina del Lavoro, ex ISPESL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, INAIL, maggio 2011.

Diritto penale della prevenzione e mercato finanziario, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1995.

Dizionario medico Larousse, ed. SAIE, 1976.

Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato. Modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio lavorativo*, FrancoAngeli, 2011

Dovere, *L'impatto della legge 3 agosto 2007, n. 123, sull'apparato sanzionatorio della tutela della salute e della sicurezza del lavoro*, in Rusciano M. e Natullo G. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro. Appendice di aggiornamento alla legge 3 agosto 2007, n. 123*, Torino, 2007.

- Dubini R., *Documento di valutazione dei rischi. Come aggiornarlo adeguandolo ai cambiamenti in azienda*, in ISL, 2000, n.6, inserto.
- Ege H., *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Milano, 2005.
- Eurogip, *Best better psychosocial work environment: a study of workplace interventions 2004-2008*.
- European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, office for Official Publications of The European Communities, 2000. Trad.it. a cura di Giuli E., *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, ISPESL, Roma, 2002.
- European Commission, directorate-general V employment, industrial relations and social affairs, *Guidance on risk assessment at work*, Bruxelles, 1996.
- FACTS Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, *Promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro. Sintesi di un rapporto sulle buone pratiche*, 2010, 102 IT.
- Flin R., O'Connor P., Crichton M., *Il front-line della sicurezza. Guida alle Non-Technical Skill*, Hirelia edizioni, 2011.
- Frankenhauser, *Sympatheticadreno-medullary activity, behaviour and the psychosocial environment*, in: Venables & Christie, *Research in Psychophysiology*, Wiley & Sons, Chichester, 1975.
- Frasca P., *Stress. Obbligo di valutazione: problema od opportunità per aziende e lavoratori?*, in *Ambiente e sicurezza*, 2009, 8.
- Frascheri C., *il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro*, in *Ig. sic. lav.*, 2010, 5.
- Frascheri C., *Il decreto legislativo 81/2008: semplificazione e riforma della normativa sulla prevenzione in ambito lavorativo*, in Barbato L. e Frascheri C., *Salute e sicurezza sul lavoro. Guida al d.lgs. 81/2008*, Roma, 2009.
- Frascheri C., *La posizione della Cisl*, in Tiraboschi M. e Fantini L., *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo d.lgs. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009.
- French & Caplan, *Psychosocial factors in coronary heart disease*, *Industrial Medicine*, 1970, 39.
- French, Caplan & van Harrison, *The Mechanisms of Job Stress and Strain*, Wiley & Sons, New York, 1982.

French, Rogers & Cobb, *A model of person-environment fit*, in: Coehlo, Hamburg & Adams, *Coping and Adaptation*, Basic Books, New York, 1974.

Gasparro N., *Stress da lavoro correlato in sanità*, diritto dei lavori, Anno V n. 1, marzo 2011.

Ginori A., *Io, distrutto da France Télécom, salvo dal suicidio ma morto dentro*, La Repubblica, 22 novembre 2009.

Giovannone M., *I rischi psicosociali: un focus sullo stress lavoro-correlato*, in Bollettino speciale Adapt, 26 aprile 2010.

Giunta F., *Precauzione e diritto penale*, in *Criminalia*, 2006.

Goggiamani A. e Orsini D., *Tutela assicurativa delle patologie da stress in ambiente di lavoro*, in *Salute mentale e ambiente di lavoro*, Pozzi G. (a cura di), FrancoAngeli, 2008.

Gragnoli E., *L'adozione di modelli organizzativi e la responsabilità amministrativa delle società, delle persone giuridiche e delle associazioni*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, commentario diretto da Montuschi L., vol. I, Zanichelli editore, 2011.

Gragnoli E., *La semplificazione nell'adozione di alcuni modelli organizzativi*, in *La nuova sicurezza sul lavoro, D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*, commentario diretto da Montuschi L., vol. I, Zanichelli editore, 2011.

Guariniello R., *I rischi lavorativi da rumore nella legislazione italiana*, in Spagnolo R.(a cura di), *Manuale di acustica*, Torino, 2001.

Hacker W., Iwanova A. & Richter P., *Tätigkeits-bewertungssystem*, TBS-L, Hogrefe, Gottingen, 1983.

Hacker W., *Objective work environment: analysis and evaluation of objective work characteristics*, 1991; paper presented to: *A Healthier Work Environment : Basic Concept & Methods of Measurement*, Hogberga, Lidings, Stockholm.

Herbert Freudenberger, *Staff burnout*, in: *Journal of Social Issues*, 1974.

Hingley & Cooper, *Stress and the Nurse Manager*, Wiley & Son, Chichester, 1986.

Imperiali R. e Imperiali R., *Sicurezza sul lavoro e modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001*, *Guida pratica per le aziende*, Il sole 24 ore, n. 11, novembre 2009.

Inail, Direzione centrale e prestazioni, *Disturbi psichici da stress lavoro correlato, l'andamento del fenomeno*, ottobre 2011.

Inail, *Genere e stres lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico" Verso l'elaborazione di linee guida*, Sintagma, 2009.

ISPESL, PRIMA-EF, *Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale. Una risorsa per i datori di lavoro e per i rappresentanti dei lavoratori*, World Health organization, gennaio 2009.

Ivancevich, J.M., & Matteson, *Stress and Work*, 1980, Scott Foresman, Glenview, Illinois.

Jones, Hodgson, Clegg & Elliot, *Self-reported work-related illness in 1995: results from a household survey*, Sudbury, HSE Books, 1998.

Joohyung Lee, Vincent R. Harley, *The male fight-flight response: A result of SRY regulation of catecholamines?*, BioEssays, june 2012, n.34.

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley & Sons, New York, 1964.

Karasek, *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24.

Kasl, *Surveillance of psychological disorders in the workplace*, 1992, in: G.P. Keita & S. L. Sauter, *Work and Well-Being: An Agenda for the 1990s*, American Psychological Association, Washington DC.

L. Levi, *Psychosocial, occupational, environmental and health concept, research results and application*, 1992.

La Peccerella L. e Romeo L., *Il mobbing, responsabilità e danni*, Inail, edizione 2006.

La Repubblica, Esteri, *Renault condannata per suicidio dipendente, "Troppo lavoro. L'ha ucciso lo stress"*, 17 dicembre 2009.

Lai M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli editore, 2010.

Landy, *Work design and stress*, 1992 in: G. P. Keita & S. L. Sauter, *Work and Well-Being: An Agenda for the 1990s*, American Psychological Association, Washington DC.

Lazarus & Folkman, *Stress, Appraisal and Coping*, Springer Publications, New York, 1984 .

Lazarus, *Psychological Stress and the Coping Process*, McGraw-Hill, New York, 1966.

Leiter, *The dream denied: professional burnout and the constraints of human service organizations*, *Canadian Psychology*, 1991, 32.

Levi L., *Stress mangement and prevention on a European community level – options and obstacles*, in Kenny D. (ed) *Stress and health – research and clinical applications*, Ryde, Australia, Fine Arts press, 1999.

Ludovico G., “*Superlavoro*” e demansionamento: due pronunce della Cassazione in tema di danno biologico e rilevanza delle concause naturali, nota a Cass., 5 Febbraio 2000, n. 1307 e a Cass., 5 Novembre 1999, n. 12339, in *orient. giur. lav.*, 2000, p. 395 e ss.

Maccotta F., *Ansia da ufficio, ora il tuo capo controlla se sei stressato*, mensile OK la salute prima di tutto, febbraio 2011.

Magnani M., Majer V., *Rischio stress lavoro-correlato*, Raffaello Cortina Editore, 2011.

Majer V., *Valutare e gestire le fonti di rischio psicosociale e di stress lavoro-correlato*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2010, n.5.

Malzani F., *Le nuove frontiere del danno alla salute: il rischio da stress lavoro correlato*, Note Informative n. 51, 2011.

Margola A., *La depenalizzazione del DVR alla base della sicurezza attiva*, in *A&S*, 2009.

Margolis & Kroes, *Work and the health of man*, 1974, in: J. O’-Toole, *Work and the Quality of Life*, MIT Press, Cambridge, Mass.

Marra G., *Modelli di organizzazione e di gestione*, in Zoppoli L., Pascucci P., Maslach, *La sindrome del burnout. Il prezzo dell’aiuto agli altri*, Assisi, Cittadella Editrice, 1992.

Maslach, Leiter, *The truth about burnout*, San Francisco, Jossey-Bass, 1997.

Mautone G., *Mobbing e onere della prova*, Quad. dir. lav. rel. ind., n. 29, 2006.

McEwen B., *The end of stress as we know it*, ed. Dana Press, 2002.

Meli E., *Sesso forte, fragile sul lavoro*, Corriere della Sera, Salute, 7 ottobre 2012.

Meli E., *Uomini e donne diversi davanti allo stress anche per un gene*, Corriere della Sera, Salute, 7 ottobre 2012.

Micheletti D., *I reati propri esclusivi del datore di lavoro*, in Giunta F. e Micheletti D.(a cura di), Padovani T., *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Sicurezza e prevenzione: lo stress lavoro-correlato*, Il Sole 24ore Radiocor, n°13 dicembre 2010.

Monda G.M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Commento agli artt. 28 e 29, D.lgs. 81/2008*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. n. 81/2008 dopo le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 106/2009*, II ed. Ipsoa, Milano, 2010.

Monea A., *Sicurezza: prevenire con la valutazione dei rischi*, Guida al pubblico impiego, Il Sole 24 Ore, n.1/2010.

Montuschi L., *I principi generali del D.lgs. n. 626/1994 (e le successive modifiche)*, in L. Montuschi *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997.

Montuschi L., *l'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001.

Morgante G., *La tutela penale della sicurezza del lavoro: dal pericolo al rischio*, Studium Iuris, 2009.

Natali L.C., *Demansionamento e mobbing*, Diritto e pratica del lavoro, n. 36 del 2012.

Natullo G., *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Torino, 1995.

Natullo G.(a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, commentario al D.lgs. 81/2008 aggiornato al D.lgs. 106/2009*, Ipsoa, 2010.

Nature, *A syndrome produced by diverse nocuous agents*, n.138, 1936.

Network nazionale per la prevenzione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro, *Proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato*, Ispesl, marzo 2010.

Ninci A., *Le differenze di genere e l'impatto su salute e sicurezza in ambito lavorativo*, in *Dir. rel. ind.*, 2009.

Occhino A., *Famiglia e lavoro: i modelli giuridici di compatibilità nel diritto del lavoro*, in *Tempi del lavoro, tempi della famiglia*, Libreria Editrice Vaticana, 2012.

Padovani T., *Il nuovo volto del diritto penale del lavoro*, in *Riv.trim. dir.pen. econ.*, 1996.

Padovani T., *Tutela di beni e tutela di funzioni nella scelta tra delitto, contravvenzione e illecito amministrativo*, in *Cass. pen.*, 1987.

Padovani T., voce *“Diritto penale del lavoro”*, in *Enc. dir., Agg.*, Milano, 1997.

Pagani E., *Caffè, la rivincita della pausa sul lavoro*, il secolo XIX, 5 febbraio 2010.

Palladino P., *Gli illeciti dei lavoratori*, in Giunta F. e Micheletti D. (a cura di) *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010

Paoli P., Merlliè D., *3°European survey of working conditions*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000.

Pasquarella V., *La valutazione del rischio stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali*, rivista *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2012, n. 1.

Pasquarella V., *Sicurezza sul lavoro: una dura condanna per l'Italia*, rivista *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2002, 1041.

Petyx M., Deltinger P., Persechino B., Valenti A., Iavicoli S., *Stress e burnout, come riconoscere i sintomi e prevenire il rischio*, Ispesl, DPL, Roma, 2008.

Piergallini C., *Danno da prodotto e responsabilità penale. Profili dommatici e politico-criminali*, Giuffrè, Milano, 2004.

Piergallini C., *La responsabilità del produttore: una nuova frontiera del diritto penale?*, in *Dir. pen. proc.*, 2007.

Porter, *Commitment patterns in industrial organizations*, 1990, paper to: *Society for Industrial and Organizational psychology*, Miami Beach, Florida (April).

PRIMA-EF Network, *Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale. Una risorsa per i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori*, WHO, Protecting Worker's Health Series 9, ed. italiana a cura di Petyx M., Petyx C., Natali E. & Iavicoli S.), 2009.

Pulitanò D., *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *Dir. pen. Proc.*, 2009.

Pulitanò D., voce *“Igiene e sicurezza del lavoro (tutela penale)”*, in *Digesto/pen., Agg.*, Torino, 2000.

Rausei P., *Il riordino dell'apparato sanzionatorio: la gestione della sicurezza*, in *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009), Tiraboschi M., Fantini L.(a cura di), Giuffrè editore, 2009.

Rausei P., *Vigilanza, ispezione e sanzioni, la nuova disciplina del D,lgs. 81/2008 e s.m.i.*, Ipsoa, 2008.

Remuzzi G., I capi dicono di essere più stressati (ma per la scienza non è vero), *Corriere della Sera, Medicina*, 21 gennaio 2013.

Rociola A., *France Telecom, tagli ai suicidi*, lettera 43, 5 luglio 2012.

Roma, 2004.

Rosa, Colligan, & Lewis, *Extended workdays: effects of 8-hour and 12-hour rotating shifts schedules on performance, subjective alertness, sleep patterns and psychosocial*

Sacchi M.S., *Donne manager e famiglia, "siamo le più stressate"*, *Corriere della Sera*, 11 maggio 2011.

Samà B. e Orsini D., *Il rischio da stress lavoro correlato: la tutela dell'INAIL*, Dossier ELPMI, n. 1, gennaio 2011.

Selye, H., *The Stress of Life*, McGraw-Hill, 1956.

Seyle H., *Stress without Distress*, New York, 1974; trad. it. *Stress senza paura*, Milano, Rizzoli 1976.

Shirom, Eden, Silberwasser, & Kellerman, J. J., *Job stresses and risk factors in CHD among occupational categories in kibbutzim*, *Social Science and Medicine*, 1973, 7.

Smith, *Machine-paced work and stress*, in: Cooper & Smith, *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & sons, Chichester, 1985.

Smuraglia C., *Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, in Ricci M. (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Bari, 1999.

Smuraglia C., *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, 3° edizione, Milano, 1974.

Smuraglia C., *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole*, Riv. Giur. Lav., 2005.

Soprani P., *Orario di lavoro: limite della tutela prevnzionistica?*, in *DPL*, 2007.

Spagnuolo Vigorita L., *Responsabilità dell'imprenditore*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da L. Riva San-severino e G. Mazzoni, II, Padova, Cedam, 1971.

Spector, *Perceived control by employees: a meta analysis of studies concerning autonomy and participation in decision making*, *Human Relations*, 1986, 39.

Stampi, *Polyphasic sleep strategies improve prolonged sustained performance: a field study on 99 sailors*, *Work & Stress*, 1989, 3.

Stella F., *La costruzione giuridica della scienza: sicurezza e salute negli ambienti di lavoro*, in Riv. it. dir. proc. Pen., 2003.

Stewart, *Contrasts in Management*, McGraw-Hill, New York, 1976.

The European Dana Alliance for the Brain, *La neurobiologia dello stress*, pubblicato sull' Annual Progress Report on Brain Research.

Tiraboschi M. e Fantini L., *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo d.lgs. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009.

Tiraboschi M., Giovannone M., *Valutazione stress lavoro-correlato: indicazioni della Commissione*, in Guida al lavoro, 2010.

Torre V., *I reati in tema di sicurezza del lavoro previsti dalla legislazione complementare*, in Mazzacuva N. e Amati E. (a cura di), *Il diritto penale del lavoro*, Utet, Torino, 2007.

Tucci M., *SGSL: dalla costrittività organizzativa alla partecipazione*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2010, 5.

Vainieri C., *I morti del profitto nell'era dell'azienda totale*, Paginauno n. 20 dicembre 2010- gennaio 2011.

Valentini V., *La "vecchia modernità" del diritto penale della sicurezza sul lavoro: due pseudo riforme*, in Basenghi F., Golzio L.E., Zini A. (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della sicurezza in azienda. Il testo Unico e il decreto correttivo 106/2009*, Ipsa Inditalia, Milano, 2009

Vanni E., Pollichieni A.M. e Parrini L., *I dati epidemiologici sul disagio psicosociale nella gestione assicurativa Inail*, in *Stress lavoro-correlato: valutazione e gestione pratica*, Corbizzi Fattori G. e Simonini F. (a cura di) Ipsa, 2010.

variables, Work & Stress, 1989, 3.

Veneziani P., *I delitti contro la vita e l'incolumità individuale*, in G.Marinucci e E. Dolcini, Cedam, 2003.

Venturi D., *Lavoratore: definizione e obblighi*, in Tiraboschi M., *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2008.

Wardell, Hyman & Bahnson, *Stress and coronary heart disease in three field studies*, Journal of Chronic Diseases, 1964, 17.

Warr, *Job features and excessive stress*, in: Jenkins & Coney, *Prevention of Mental Ill Health at Work*, HMSO, London, 1992.

Warshaw, *Managing Stress*, 1979, Addison-Wesley, Reading, Mass.

Zoppoli L., Pascucci P. e Natullo G., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, commentario al D.lgs. 81/2008 aggiornato al D.lgs. 106/2009*, II edizione, Ipsoa, 2010.

Riferimenti normativi e prassi applicativa

Direttiva 89/391/CEE.

Direttiva 90/270/CEE del Consiglio, del 29 maggio 1990.

D.lgs. 277 del 1991.

Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992.

D.lgs. 626/1994.

D.p.r. 459/96 "Regolamento per l'attuazione delle direttive 89/392/CEE, 91/368/CEE, 93/44/CEE e 93/68/CEE concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine".

D.lgs. 271/1999.

Decreto 2 ottobre 2000, Linee guida d'uso dei videoterminali, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 244 del 18 ottobre 2000.

Risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro, A5-0283/2001 (2001/2339(INI)), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee, C77E/138, 28-03-2002, punto 10.

2384a sessione del Consiglio, Sanità, C/01/415, Bruxelles, 15 Novembre 2001.

L. 39/2002.

Comunicazione della Commissione dell'11 marzo 2002, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia per la salute e la sicurezza*, 2002-2006.

D.lgs 195/2003.

Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 Ottobre 2004.

Accordo Quadro sulle Molestie e sulla Violenza sul Luogo di Lavoro, 26 aprile 2007.

Accordo interconfederale del 9 Giugno 2008.

WHO Europe, *Patto europeo per la salute mentale e il benessere, Conferenza di alto livello dell'UE, Insieme per la salute mentale e il benessere*, Bruxelles, 13 Giugno 2008.

D.lgs. 81/2008.

D.lgs. 106/2009.

Regione Toscana, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, prima proposta di linee di indirizzo*, luglio 2009.

Regione Lombardia, Direzione Generale Sanità, *Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'Accordo europeo 8-10-2004*, Decreto n. 13559 del 10-12-2009.

Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Guida operativa sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, marzo 2010.

Network nazionale per la prevenzione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro, *Proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato*, ISPESL, marzo 2010.

Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali: linee guida per la valutazione dello stress-lavoro correlato.

Confindustria di Udine, *Indicazioni metodologiche per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato*, 7-10-2010.

Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ex Ispesl, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Inail, maggio 2011.

La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE, ISPESL, maggio 2011.

Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, gennaio 2012.

Riferimenti giurisprudenziali

Sentenza della Corte costituzionale 12 luglio 1976, n. 173.

Corte Costituzionale n. 179 del 1988.

Cass. pen., sez IV, 3 Marzo 1995, Grassi.

Cass. pen., Sez. IV, 25 Settembre 1995, Morganti.

Cass., 1° Settembre 1997, n. 8267 in *mass. giur. lav.*, 1997, p. 818 ss. con nota di E. Gragnoli.

Cass., 29 Dicembre 1998, n.12863, in DPL, 1999, p. 1447.

Cass. n. 9888 del 1998.

Cass. n. 3970 del 21 aprile 1999.

Cass. n. 1307 del 5 febbraio 2000, in *dir. rel. ind.*, 2000, p. 389 ss., con nota di E. Veronesi.

Cass. n. 2037 del 23.2.2000, in *Riv. giur. Lav.*, II, 2000.

Cass. Sez. Lav. n. 13741 del 16 ottobre 2000.

Cas. n. 14085 del 26 ottobre 2000.

Cass., Sez. Lav., n. 1205 del 29 Gennaio 2001, Pres. Trezza, Rel. Maiorano.

Cass. pen., 9 marzo 2001, in c. Bellino, in *ISL*, 2002, , p. 411 e ss., con commento di Soprani.

Corte di Giustizia Europea, sentenza 15 novembre 2001, in causa n. C49/00.

Cass., 2 Gennaio 2002, n. 5, in *mass. giur. lav.*, 2002 p. 329 con nota di M. Papaleoni.

Tar Lazio n. 5596/2002.

Cass. n. 1205 del 23 Maggio 2003.

Cass. n. 8828 del 31 maggio 2003, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2004.

Cass. n. 14645 del 1° ottobre 2003.

Cass. n. 19682 del 23 dicembre 2003, in *Arch. civ.*, 2004.

Cass., Sez. Lavoro, n. 19682 del 23 dicembre 2003, Pres. Mattone, Rel. Lupi.

Cass. pen., 6 febbraio 2004, in C. Ligresti e altri, in *ISL*, 2004, p. 444.

Cass. n. 11932 del 26 Giugno 2004, con nota di S. Bruni, *Stress da eccesso di lavoro e incidente stradale: un nuovo passo nell'«incerto cammino» verso l'estensione della portata applicativa dell'art. 2087 c.c.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005.

Cass. n. 14270 del 28 luglio 2004.

Cass. Pen., sez. IV, 3 novembre 2004.

Cass. n. 11932 del 2004.

Cass. n. 279 del 10 gennaio 2005, in *Dir. sicurezza sociale*, 2005.

Cass. pen., 18 Febbraio 2005, in c. Lo Grasso, in *ISL*, 2005, p.234.

Cass. Pen. 7 giugno 2005, in *Riv. Pen.*, 2006, 993.

Cass. Pen, 29 settembre 2005, in *Guida dir.*, 2006, 24, 93.

Corte dei Conti n. 623 del 25 ottobre 2005, in *Giur. It.*, 2006.

Cass. n. 24451 del 18 novembre 2005, in *Resp. civ. prev.*, n. 4, 2006, con nota di P. Ziviz, *La valutazione del danno biologico nel nuovo codice delle assicurazioni*.

Consiglio di Stato n. 800 del 2005.

Cass. SS.UU. n. 6572 del 24 marzo 2006, in *Danno e resp.*, 2006, n. 8-9, con commento di Malzani F., *Il danno da demansionamento professionale: i chiaroscuri della sentenza delle Sezioni Unite del 24 marzo 2006*.

Cass. n. 19434 del 11 settembre 2006, in *Notiz. giur. lav.*, 2006, 5.

Cass. Pen. n. 2259 del 2006.

Cass. n. 3209 del 14 febbraio 2006.

Cass. n. 13309 del 7 giugno 2007, con commento di F. Malzani, *Obbligo di sicurezza e nuove latitudini: lo stress da lavoro*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2008.

Cass. pen., 20 Luglio 2007, in c. Sorvillo, in *ISL*, 2007, p. 521.

Cass. soc. n. 06-21.964 del 28 novembre 2007.

Cass. n.10529 del 23 aprile 2008, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, p.795e ss, con nota di Pasquarella. Cass, 7 Gennaio 2009, n.45, in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, II, p. 342, con nota di S. Varva.

Cass. n. 21590 del 13 agosto 2008.

Cass. pen., 3 Ottobre 2008, in c. Limonato , in *ISL*, 2008, p. 751.

Cass. pen. n. 39888 del 23 ottobre 2008, ric. Dal Tio.

Cassazione civile , SS.UU., sentenza n. 26972 dell'11 novembre 2008.

Cass. Pen. 27 marzo 2009, *Guida dir*, 2009, 24, 89.

Consiglio di Stato n. 6366 del 19 ottobre 2009, in *Red. Amm. CDS*, 2009, 10.

Cass. n. 21113 del 2009.

Tribunale di sicurezza di Nanterre 7 gennaio 2010.

Cfr. Tar Roma Lazio n. 192 del 13 gennaio 2010, in Red. Amm. Tar, 2010.
Cass. n. 5770 del 10 marzo 2010, in Diritto & Giustizia, 2010.
Cass. n. 11986 del 17 maggio 2010, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 275.
Cass. n. 12318 del 19 maggio 2010, in Guida al diritto, 2010.
Cass. n. 17649 del 28 luglio 2010, in Diritto & Giustizia, 2010.
Sezione Lavoro n. 18278 del 5 agosto 2010, Pres. Sciarelli, Rel. Zappia.
Cass. n. 5437 dell' 8 marzo 2011.
Cass. penale, sez. IV, n. 21810 del 2010.
Consiglio di Stato, Sez. 6, 15 giugno 2011, 3648.
Cass. civ. Sez. lav., n. 1364 del 16 giugno 2011.
Cass. civ. Sez. lav., n. 15171 dell'11 luglio 2011.
Cass. sez. lav. n. 6337 del 23 aprile 2012.
Cass. n. 18211 del 2012.

Ringraziamenti

Innanzitutto ringrazio vivamente il Chiarissimo Professor Mario Napoli che mi ha dato l'opportunità di approfondire un tema di così grande interesse e attualità e che mi ha seguito lungo tutto il percorso dell'elaborazione della tesi con grande sapienza e comprensione.

La mia riconoscenza va anche al Dottor Augusto Piazza, responsabile del settore Ambiente e Sicurezza della Camera del Lavoro di Lecco, che mi ha fornito una vasta documentazione e molte indicazioni utili per il mio lavoro.

Sono, inoltre, molto grata al Dottor Santino De Sanctis, Senior Vice President QHSE & Sustainability, e al Dottor Vincenzo Nicosia, QHSE & Sustainability Dept. Italy and Occupational Health Manager, di Saipem S.p.a., che mi hanno permesso di analizzare i peculiari e complessi problemi relativi allo stress lavoro-correlato nella loro azienda, consentendomi di presentare un interessante caso aziendale.

Infine devo ringraziare tutti coloro che mi sono sempre stati vicini, mia nonna, i miei genitori, mia sorella, il mio fidanzato, i miei amici e compagni di università.