

Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato**

di Angelo Avarello, Tiziana Fanucchi*

SOMMARIO: 1. L'Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004 sullo stress lavoro-correlato. – 2. Cosa s'intende per stress lavoro-correlato?. – 3. La lettera circolare 18 novembre 2010 sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. – 4. Questioni aperte sugli indicatori del rischio stress lavoro-correlato. – 5. Note conclusive.

1. L'Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004 sullo stress lavoro-correlato

L'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004 rappresenta uno degli ultimi passi di un percorso, intrapreso dall'Unione Europea da più di tre decenni, che ha come obiettivo l'accrescimento della salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. I primi riferimenti, infatti, si possono fare risalire già al *Programma di azione delle Comunità europee in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (C165)* per gli anni 1978-1982¹. Già allora la Commissione aveva messo in evidenza l'importanza di tenere in considerazione come «tutti gli agenti chimici, fisici, meccanici, biologici e i fattori psico-sociali collegati al lavoro devono poter essere individuati in tempo utile, previsti e controllati in maniera adeguata al fine di evitare eventuali danni alla salute o gravi pregiudizi per la sicurezza». In tal senso la sicurezza del lavoratore non era riferita solo ai rischi fisici, chimici e biologici, ma doveva essere estesa anche a quelli di natura psicosociale. In Italia, come fa notare Lazzari², in mancanza di una normativa specifica, i problemi connessi ai rischi psicosociali, sia pur con tutti i limiti, sono stati affrontati con l'articolo 2087 del codice civile, soprattutto per le questioni legate al mobbing.

L'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004, che rientra nelle programmi di lavoro delle parti sociali europee 2003-2005, si pone come obiettivi: accrescere

* Angelo Avarello è Psicologo presso Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi – Firenze. avarelloa@aou-careggi.toscana.it

Tiziana Fanucchi è Psicologa presso Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi – Firenze. fanucchiit@aou-careggi.toscana.it

** Il saggio è stato preventivamente sottoposto alla valutazione del Comitato di Redazione della Rivista.

¹ Per una trattazione più estesa dell'argomento vedi M. PERUZZI, *La prevenzione dei rischi psicosociali nel diritto dell'Unione europea*, in "Lavoro e Diritto", 2012, XXVI, 2, p. 201.

² C. LAZZARI, *Le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro: mobbing e dintorni*, in "Diritto della Sicurezza e Lavoro", n. 2, 2018, I, pp. 1-14.

la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato, fornire agli imprenditori e ai lavoratori una guida per identificare e prevenire o gestire i problemi derivanti dallo stress da lavoro. Esso costituisce il frutto di un intenso lavoro di negoziato fra i rappresentanti delle parti sociali a livello europeo (per i lavoratori la Confederazione europea dei sindacati CES-ETUC, mentre per i datori di lavoro l'UNICE, l'UEAPME e la CEEP). Data la profonda differenza delle posizioni di partenza fra gli interlocutori, «gli obiettivi dell'attore sindacale – impegnato a ricondurre la regolamentazione del fenomeno alla sua dimensione collettiva-organizzativa – e l'opposto interesse della parte datoriale – volto a cercare di mantenere la rilevanza dello stesso confinata ad una dimensione puramente individuale e, soprattutto, ad evitare espliciti collegamenti al quadro regolativo disegnato dalla direttiva n. 89/391/CEE»³, la conseguenza di tale negoziato, sotto il profilo giuridico, non poteva che portare alla generazione di una definizione di stress lavoro-correlato di natura principalmente descrittiva, più che prescrittiva⁴.

Le parti sociali si sono mosse a seguito di un preciso mandato della Commissione delle Comunità europee. A tal proposito, nel COM(2002) 118 si dichiara che «la Commissione avvierà nel 2002 una consultazione delle parti sociali circa lo stress e le sue conseguenze sulla salute e la sicurezza sul lavoro, in ottemperanza alla procedura di cui all'articolo 138⁵ del trattato». Il *dialogo sociale* è uno degli strumenti di cui si è dotata la Commissione al fine di affrontare temi di particolare rilevanza sociale, consentendo «alle parti sociali (rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori) di contribuire attivamente, anche mediante accordi, alla definizione della politica europea in materia sociale e occupazionale»⁶. Diversi giuslavoristi⁷ hanno espresso le loro perplessità sul risultato finale del negoziato. Probabilmente, più che sul risultato, bisognerebbe riflettere sulla scelta dello strumento, e considerare anche il fatto che ogni strumento porta con sé sia le potenzialità che ha nel raggiungere gli obiettivi prefissati, ma anche i limiti e le distorsioni intrinseche dello stesso. Se la scelta della Commissione è stata quella di usare il *dialogo sociale*, non volendo emanare un'apposita direttiva, era prevedibile che alla fine si potesse giungere ad un simile risultato. Ad una più attenta analisi però, si potrebbe dire che l'esito più importante non è il documento prodotto dal

³ R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Trieste, Edizioni Università di Trieste, 2012, p. 35.

⁴ M. PERUZZI, *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in “Lavoro e Diritto”, XXVI (2), 2012, p. 201.

⁵ A seguito della revisione del trattato del 26 ottobre 2012 l'art. 138 è diventato art. 154 (C 326/116).

⁶ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/58/il-dialogo-sociale>. Sulla definizione di dialogo sociale cfr. S. GIUBBONI, *L'Unione europea e le relazioni sindacali: un bilancio critico (The EU and Industrial Relations: A Critical Appraisal)*, in “Studi sull'integrazione europea”, 2019, fasc. 1, pp. 59-76.

⁷ R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato*, cit. p. 33-56.

negoziato, ma lo spazio che la Commissione ha dato al tema dello stress nel contesto lavorativo e l'impatto sociale che questo ha avuto.

Nonostante ciò, in Italia, il recepimento di tale accordo, che sarebbe dovuto avvenire così come espressamente indicato, entro tre anni dalla data della sua sottoscrizione⁸, ha riscontrato difficoltà ad essere riconosciuto e fatto proprio dalle medesime parti sociali che lo hanno sottoscritto a livello europeo. In mancanza di tale recepimento da parte delle associazioni datoriali e sindacali, il legislatore, approvando il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, dove è contenuto il riferimento all'Accordo quadro europeo (art. 28), non può che intendere la sua versione originale europea e non quella derivante dall'accordo interconfederale, approvato il 9 giugno 2008⁹. In questo caso, non si vogliono mettere in evidenza le differenze dei due testi, tra l'altro la traduzione è sostanzialmente fedele alla versione originaria, quanto la non adeguata importanza che le parti sociali hanno dato ad un documento che a livello europeo hanno prodotto e sottoscritto, e a livello nazionale hanno dovuto accettare come fatto compiuto. Questa poca importanza è desumibile dal ritardo con cui l'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004 è stato ratificato in Italia. Ciò non è avvenuto, invece, per l'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro, per il quale la Commissione ha preferito intervenire con un'apposita comunicazione¹⁰, evitando in questo modo i ritardi derivati dalla ratificazione delle parti sociali nei singoli stati membri.

In questo articolo non ci si pone come obiettivo l'individuazione dei responsabili degli eventuali ritardi riguardanti la ratificazione nazionale di taluni accordi sottoscritti in sede europea. L'attuare e rendere efficaci gli impegni presi in sede europea, deve passare attraverso un profondo cambiamento culturale dei legislatori, dei datori di lavoro e dei lavoratori. Se già chi propone questi cambiamenti in sede europea, sindacati e associazioni datoriali, successivamente non se ne fa promotore in sede nazionale, è difficile che possa partire un'azione di condivisione e coinvolgimento del mondo del lavoro. L'innovazione culturale che si intende introdurre è così profonda che occorre il contributo di tutti, in primis quello dei promotori.

2. Cosa s'intende per stress lavoro-correlato?

Definire cosa s'intende per stress lavoro-correlato è di fondamentale importanza per comprendere con precisione l'oggetto della valutazione. Corradini

⁸ «The implementation of this agreement will be carried out within three years after the date of signature of this agreement» (Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004, art. 7, comma 3).

⁹ M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, in "I Working Papers di Olympus", 2/2011.

¹⁰ Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo che presenta l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro COM(2007) 686 definitivo.

e Lambertucci ne hanno elencato cinque, fra quelle più in uso nella letteratura scientifica, anche se di non facile traduzione nei termini della normativa vigente, dato che, come riportano gli autori «è l'importanza della componente soggettiva, o per meglio dire *percettive*, che porta la persona a valutare una situazione più o meno stressante in funzione di diversi fattori, tra i quali le sue caratteristiche di personalità»¹¹. Capita ancora di osservare interpretazioni che possiamo definire non coerenti con quanto imposto dal legislatore, con conseguente adozione di metodologie non perfettamente allineate con i dettami normativi. In proposito Gallo¹² scrive: «l'art. 28, d.lgs n. 81/2008, non ha obbligato il datore di lavoro a valutare lo *stress* in relazione a tutte le sue radici causali, ma lo circoscrive specificamente ai rischi collegati allo *stress* lavoro-correlato». In precedenza, anche Frascheri¹³ sottolineava come il legislatore, inserendo uno specifico richiamo sullo stress lavoro-correlato, di fatto estrae e distingue tale rischio dalla più ampia categoria dei rischi psicosociali, focalizzandosi su quei rischi di natura colposa e collettiva. In proposito, sempre Frascheri, afferma: «puntando ad una chiarezza di obbiettivo, sia per fedeltà al testo dell'Accordo europeo che per confermare la scelta attuata, posta alla base della riforma - di migliorare complessivamente la comprensione del testo legislativo e dei relativi adempimenti da assolvere - il legislatore italiano, in primo luogo, non ha inteso confondere o allargare il raggio di intervento, ma ha puntato in modo preciso al solo elemento dello stress lavoro-correlato»¹⁴.

Sostanzialmente sono tre le aree di fraintendimento che si sono generate¹⁵:

1. la distinzione tra lo stress lavoro-correlato e la più ampia categoria dei rischi di natura psicosociale;
2. il concetto di stress, nell'accezione più ampia della problematica (stress psico-fisico), e il concetto di stress lavoro-correlato;
3. la tendenza alla medicalizzazione dello stress e da qui la piena soggettivazione del rischio stress lavoro-correlato.

Ma cos'è lo stress lavoro-correlato? Generalmente viene considerata come la definizione del concetto di "stress lavoro-correlato" il passaggio dell'Accordo quadro (art. 3, comma 1) che dice: «*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*

¹¹ I. CORRADINI, P. LAMBERTUCCI, *Lo stress nei luoghi di lavoro*, Roma, Edizioni Themis, 2012, p. 14.

¹² M. GALLO, *Indicazioni della commissione: i dubbi e le criticità applicative sullo stress lavoro-correlato*, in "Ambiente & Sicurezza", 2011, 5, p. 19.

¹³ C. FRASCHERI, *Il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro*, in "Igiene e Sicurezza del Lavoro" 2010, 5, p. 311.

¹⁴ C. FRASCHERI, *Il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro*, cit., p. 311.

¹⁵ E. DURANTE, *Lo stress in azienda deve essere valutato solo se lavoro-correlato*, in "Ambiente & Sicurezza", 2011, 19, p. 23; C. FRASCHERI, *Il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro*, cit., p. 311.

*all'altezza delle aspettative*¹⁶. Questa definizione sembra più adeguata a descrivere il concetto di stress in generale in quanto è solo parziale e non contempla nemmeno pienamente ciò che si deve intendere per stress lavoro-correlato. Tuttavia, anche la lettera circolare del 18 novembre 2010 definisce il rischio stress lavoro-correlato facendo riferimento a questo passaggio. La definizione completa, così come è stata concordata¹⁷ e come gli Stati membri l'hanno recepita¹⁸, la si può ricavare attingendo ad altre parti del medesimo documento che aiutano a fare chiarezza.

I passi dell'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004 che devono essere presi in considerazione per la definizione completa del concetto di "stress lavoro-correlato" possono essere i seguenti:

1. «Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore».
2. «L'obiettivo del presente Accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo».
3. «Il presente Accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico».
4. «Lo stress è una 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».
5. «L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa».
6. «Individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita».
7. «Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro».
8. «Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute».
9. «Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato».

¹⁶ «Stress is a state, which is accompanied by physical, psychological or social complaints or dysfunctions and which results from individuals feeling unable to bridge a gap with the requirements or expectations placed on them» (Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004, art. 3, comma 1).

¹⁷ Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004.

¹⁸ Report by the European Social Partners Adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008 - *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*.

«Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.».

3. La lettera circolare 18 novembre 2010 sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, sono state introdotte diverse novità nella normativa che regola la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. La più rilevante è stata l'inserimento nell'art. 28, comma 1 del seguente passaggio: «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»¹⁹. In questo comma dell'art. 28, l'elemento più rilevante è l'importanza data alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato che deve essere fatta secondo i contenuti riportati nell'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004. Come già visto sopra, da tale documento non emerge una metodologia chiara e ben definita sul modo di rilevare il rischio in oggetto. Data la natura stessa del documento, un accordo fra parti sociali, gli estensori sono stati costretti a sacrificare il rigore metodologico del percorso di rilevazione, rimandandolo sostanzialmente alle professionalità specifiche per quella tipologia di rischio. Questa non chiara ed esplicita definizione, soprattutto sulla modalità di rilevazione, ha spinto il legislatore italiano con l'art. 32, d.l. 30 dicembre 2008, n. 207, a cominciare con un primo rinvio dell'entrata in vigore delle disposizioni in materia di obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato al 16 maggio 2009. Un secondo rinvio lo si ritrova con l'art. 18 del d.lgs 3 agosto 2009, n. 106 che posticipa l'entrata dell'obbligo della valutazione all'1 agosto 2010. Con l'art. 8, comma 12, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni con la legge 30 luglio 2010, n. 122, la data viene ulteriormente spostata al 31 dicembre 2010. Infine, la lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali²⁰, converte l'ultima suddetta data indicata come termine della rilevazione del rischio, a data di avvio delle attività di rilevazione.

Con l'art. 18 del d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, non solo si modifica la data della decorrenza ma viene anche affidato alla Commissione consultiva *ex art. 6,*

¹⁹ Testo così come riportato nella prima stesura del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

²⁰ Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2010, n. 304.

comma 8, lettera m-*quater*, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, l'incarico di fornire le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Inizia così un nuovo percorso negoziale che porta alla definitiva approvazione da parte della suddetta Commissione di un documento finale dove si «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 pubblici e privati». Il documento si compone di due parti metodologiche fondamentali, da un lato sono riportati gli indicatori da analizzare e dall'altro sono riportate le fasi con le quali si sviluppa il percorso di rilevazione del rischio stress lavoro-correlato.

Per ciò che concerne gli indicatori da analizzare, la Commissione consultiva non si esprime in senso definitivo, ma elenca alcuni esempi di indicatori da includere nell'analisi. Viene lasciata al gruppo di valutazione delle singole aziende, la decisione di includere, oltre a quelli elencati, tutti quegli indicatori necessari per la corretta rilevazione del rischio per quella specifica realtà lavorativa. Ciò che si evince chiaramente è che le fonti di informazioni debbano provenire necessariamente da almeno tre macroaree di indicatori: *Eventi sentinella*, *Fattori di contenuto del lavoro* e *Fattori di contesto del lavoro*.

In tal senso, la lettera circolare del 18 novembre 2010, riporta a titolo esemplificativo solo alcuni degli indicatori da rilevare e le loro possibili caratteristiche:

- I. «Eventi sentinella, quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
- II. Fattori di contenuto del lavoro, quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti.
- III. Fattori di contesto del lavoro, quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera: comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)».

Analizzando quanto riportato nella lettera circolare, Frascheri sostiene che «gli indicatori da analizzare devono essere considerati degli strumenti attraverso i quali valutare concretamente e profondamente l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro e la gestione interna della propria realtà lavorativa, al fine di verificare e identificare le eventuali cause che possono essere all'origine di problemi di stress lavoro correlato. Problemi da eliminare, da ridurre al minimo (quando non diversamente possibile) o anche solo prevenire. È in questo senso che deve essere colto a pieno il valore aggiunto che la mancanza di una lista chiusa e codificata di

indicatori offre»²¹. Riflettendo su quanto appena riportato, non può che sorgere per lo meno il dubbio sull'appropriatezza degli strumenti standard (in genere sotto forma di check list) che le aziende usano per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Infatti, compito del gruppo aziendale della valutazione del rischio non è quello di adottare uno strumento disponibile, bensì quello di effettuare un'attenta analisi dell'organizzazione e di individuare tutti gli indicatori necessari alla rilevazione. «Nessun indicatore di carattere organizzativo-gestionale che possa fornire informazioni utili in merito all'esistenza di elementi di rischio da stress lavoro-correlato nell'ambito aziendale, potrà mai essere escluso o considerato inopportuno (pur non risultando in nessun elenco), al momento in cui sulla base di questo si potrà, alla luce di dati verificabili e documentabili, rilevare e confermare l'esistenza di stress lavoro-correlato in una determinata realtà lavorativa»²².

La conclusione cui ragionevolmente potremmo giungere è che lo strumento che dovrà valutare il rischio stress lavoro-correlato in un'azienda non potrà che essere costruito *ad hoc* per quella specifica realtà organizzativa. Il raggiungimento di un tale obiettivo può essere perseguito passando dall'uso di strumenti precostituiti disponibili, sicuramente utili, alla costruzione di strumenti personalizzati e specifici, in coerenza con la normativa vigente e basati sulla metodologia scientifica. L'ostacolo maggiore nel fare questo passaggio è che sono necessarie competenze che non sempre sono in possesso di un datore di lavoro o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

Per quanto riguarda le fasi della rilevazione del rischio, la Commissione consultiva individua due tappe: la prima definita *necessaria*, cioè che deve sempre essere presente nella rilevazione e la seconda definita *eventuale*, da includere nel caso in cui le azioni di miglioramento scaturite dalla prima fase di valutazione non fossero sufficienti.

A questo punto si rende necessaria una precisazione. Le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva rappresentano *il livello minimo* per l'attuazione della rilevazione del rischio stress lavoro-correlato. Ciò significa che il datore di lavoro, nel caso lo ritenesse opportuno, può scegliere di includere nella rilevazione preliminare anche la percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato. Questa possibilità è stata confermata dalla Commissione per gli interpellati il 15 novembre 2012 come risposta al quesito proposto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP). Il quesito sottoposto dal CNOP era il seguente: «Ci si chiede se in esito ad una valutazione preliminare indicante rischio non trascurabile sia immediatamente obbligatorio limitarsi ad attuare degli interventi correttivi o se il Datore di lavoro (DL) possa invece legittimamente procedere a degli approfondimenti proprio finalizzati a determinare correttamente quali siano gli interventi correttivi adeguati».

²¹ C. FRASCHERI, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, Roma, Edizioni Lavoro, 2011, p. 114-115.

²² C. FRASCHERI, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, cit., pp. 115-116.

In risposta a tale quesito, la Commissione per gli interPELLI sostiene che «è opinione di questa Commissione che, nondimeno, il datore di lavoro che decida in tal senso potrà sulla base di una sua libera scelta - utilizzare anche nella fase ‘preliminare’ della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato strumenti usualmente riservati (si pensi, ad esempio, ad un questionario) alla valutazione ‘approfondita’, al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto».

In conclusione, il datore di lavoro, secondo quanto riportato nella risposta della Commissione per gli interPELLI, può unire, sulla base di una sua libera scelta, in un unico processo di valutazione le due fasi previste dalla lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 novembre 2010 (preliminare e approfondita). Ciò che non potrà mai fare, è escludere la valutazione definita *necessaria*, procedendo direttamente ed esclusivamente con la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori, la cosiddetta fase *eventuale*.

4. *Questioni aperte sugli indicatori del rischio stress lavoro-correlato*

I rischi che si possono incontrare in ambito lavorativo possono essere classificati sostanzialmente in due macroaree²³: la prima raggruppa i rischi fisici (I fattore di rischio), i rischi chimici (II fattore di rischio) e i rischi biologici (III fattore di rischio); la seconda, aggiunta negli ultimi anni, è relativa ai rischi psicosociali (IV fattore di rischio), «risultanti dall’interazione tra gestione, organizzazione, contenuto del lavoro, condizioni ambientali da un lato e competenze ed esigenze dei lavoratori dall’altro»²⁴. Come visto sopra, l’Accordo quadro dell’8 ottobre 2004 è stato focalizzato, tra i rischi psicosociali, sullo stress lavoro-correlato, in quanto ritenuto maggiormente misurabile «in forma preventiva e ad approccio collettivo»²⁵ e collocabile nel contesto della prevenzione. Inoltre, come sottolinea Peruzzi, «la ricerca empirica evidenzia, tuttavia, che mentre i rischi fisici, per convertirsi in causa di danno, seguono un processo fisico diretto (cd. *direct physical pathway*), i rischi psico-sociali necessitano, invece, della mediazione dello stress lavoro-correlato (cd. *indirect stress pathway*). Quest’ultimo può essere pertanto definito come l’esperienza che converte l’impatto potenziale di un rischio psico-sociale in un danno effettivo alla salute, fisica o psicologica, del lavoratore»²⁶. Obbligo del datore di lavoro è di verificare se sussistano tutte le condizioni utili per svolgere il lavoro in modo adeguato, mettendo in atto tutti gli strumenti necessari dal punto di vista tecnico, organizzativo e relazionale per evitare l’emergere di situazioni di stress lavoro-

²³ T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZÁLEZ, *Ricerca sullo Stress correlato al lavoro*, Bilbao, Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, 2000.

²⁴ V. PASQUARELLA, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in “I Working Papers di Olympus”, 6/2012.

²⁵ C. FRASCHERI, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, cit., p. 49.

²⁶ M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell’art. 28 del d.lgs. 81/2008*, cit., p. 4.

correlato. Tale concetto non è nuovo, lo si ritrova già nella direttiva quadro 89/391/CE, art. 7, punto 5, dove si specifica che «in ogni caso:

- i lavoratori designati devono possedere le capacità necessarie e disporre dei mezzi richiesti,
- le persone o servizi esterni consultati devono possedere le attitudini necessarie e disporre dei mezzi personali e professionali richiesti, e
- il numero dei lavoratori designati e delle persone o servizi esterni consultati deve essere sufficiente,

per assumere le attività di protezione e prevenzione, tenendo conto delle dimensioni dell'impresa e/ o dello stabilimento e/ o dei rischi a cui i lavoratori sono esposti, nonché della ripartizione dei rischi nell'insieme dell'impresa e/ o dello stabilimento»²⁷.

L'aver inserito lo stress lavoro-correlato all'interno della normativa che si occupa di tutela della salute e sicurezza e averlo considerato come rischio al pari dei canonici rischi presenti in ambito lavorativo (fisici, chimici e biologici), ha fatto sì che, anche l'approccio metodologico per l'analisi di quest'ultimo, fosse sostanzialmente assimilabile a quello utilizzato per quelli tradizionali. Dalla parificazione sono emersi i primi problemi di non perfetta sovrapposizione fra il modello metodologico e l'oggetto d'indagine. Ne sono prova, infatti, i continui rinvii e la necessità di ricorrere al pronunciamento della Commissione consultiva.

Al fine di comprendere meglio i problemi emersi, di seguito si riportano alcuni punti utili per una più ampia riflessione.

- a. Gli strumenti e le metodiche adottate per la valutazione dei rischi psicosociali risentono del modello teorico di riferimento, e quasi sempre nell'indagine viene coinvolto il lavoratore. Cox e colleghi²⁸ riportano almeno tre principali impostazioni teoriche. La prima, l'*impostazione tecnica*, «concepisce lo stress sul lavoro come una caratteristica avversa oppure dannosa dell'ambiente di lavoro e considera lo stress come una variabile indipendente». La seconda, *approccio fisiologico*, «concepisce lo stress in termini di effetti fisiologici comuni di un'ampia gamma di stimoli avversi o dannosi e lo considera come una variabile dipendente, vale a dire come una specifica reazione fisiologica ad un ambiente intimidatorio oppure dannoso». La terza, *approccio psicologico*, «concepisce lo stress sul lavoro sulla base di una interazione dinamica tra la persona e l'ambiente di lavoro in cui opera». Come si può intuire, in base al modello teorico di riferimento che si sceglie di adottare, si individuano strumenti e strategie d'intervento differenti, tutti legittimi e scientificamente comprovati ma non sempre in

²⁷ Direttiva del Consiglio del 12 giugno 1989 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (89/391/CEE).

Per una più dettagliata trattazione vedi anche F. CURI, *Profili penali dello stress lavoro correlato. L'homo faber nelle organizzazioni complesse*, Bologna, Bononia University Press, 2013.

²⁸ T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZÁLEZ, *Ricerca sullo Stress correlato al lavoro*, cit.

sintonia con quanto riportato nell'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004.

- b. La maggior parte degli strumenti per la valutazione dei rischi non segue la logica del *cut-off* presente nei rischi tradizionali. Le metodiche e gli strumenti in uso per la misurazione dei rischi fisici, chimici e biologici si basano su un sistema di soglie che determina se il livello misurato è tale da potere essere considerato a rischio o meno. I rischi psicosociali, la famiglia di rischi cui appartiene lo stress lavoro-correlato, non si prestano sempre ad una logica di *cut-off*, ma più ad una descrizione dinamica delle dimensioni considerate. Del resto, non è nemmeno semplice giungere all'oggettivizzazione delle soglie di nocività dello stress²⁹. L'equiparazione che fa il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 del rischio stress lavoro-correlato con tutti gli altri fattori di rischio, ha portato anche ad equiparare il metodo di analisi che riprende il concetto di punto di rottura dei materiali sotto pressione.
- c. L'articolo 28, comma 3-*bis*, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. stabilisce che «in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Anche in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 2, lettere b), c), d), e) e f), e al comma 3, e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza». Questo passaggio del decreto legislativo può essere agevolmente rispettato nel caso dei rischi tradizionali (suddetta prima macroarea); diventa un problema nel caso in cui si prende in considerazione il rischio stress lavoro-correlato. In questo caso non si possono non tenere presente le indicazioni metodologiche contenute nella lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 novembre 2010. La prima fase della valutazione, quella *necessaria*, consiste nella rilevazione degli indicatori oggettivi e verificabili, laddove possibile numericamente apprezzabili. Fra gli indicatori, «numericamente apprezzabili», il documento individua gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del medico competente, le specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori. Il rilevamento di questi indicatori aziendali deve essere fatto con un sistema di misurazione omogeneo; a tal proposito la lettera circolare suggerisce con «andamento nel tempo». Dovrebbe essere evidente a questo punto che, dovendo

²⁹ C. BALDUCCI, F. FRACCAROLI, *Stress lavoro-correlato: questioni aperte e direzioni future*, in "Giornale Italiano di Psicologia", XLVI, n. 1-2, 2019.

«effettuare immediatamente la valutazione dei rischi», una nuova impresa non saprebbe su quali dati effettuare la valutazione obbligatoria del rischio stress lavoro-correlato. L'unica cosa che rimane, secondo la lettera circolare, è di riportare la pianificazione della valutazione e la data di fine espletamento della stessa sul documento di valutazione dei rischi. Ma, anche in questo caso, ci si troverebbe in grosse difficoltà a misurare l'*andamento nel tempo* dell'indicatore. Un secondo caso potrebbe essere quello legato ai processi di fusione o acquisizione aziendale. Anche in questa situazione i datori di lavoro non avrebbero modo di reperire i dati necessari per la rilevazione preliminare del rischio, così come descritta nella lettera circolare del 18 novembre 2010, dato che il nuovo assetto aziendale e organizzativo potrebbe essere così differente da non avere relazione alcuna con la precedente alla quale gli indicatori si riferiscono.

- d. L'articolo 29, comma 3, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. stabilisce che «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». Anche in questo caso, applicando le indicazioni della Lettera circolare si va incontro a una situazione paradossale. In pratica, dovendo rifare la valutazione di tutti i rischi, compreso lo stress lavoro-correlato, che a causa «di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori», e dovendo tenere conto degli indicatori «numericamente apprezzabili» (indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori), con un sistema di misurazione omogeneo come l'*andamento nel tempo* dei valori, si incorre nel paradosso di rilevare il rischio stress lavoro-correlato di quella organizzazione che non esiste più, dato che è cambiata a seguito di quelle modifiche del cambiamento produttivo per le quali è stato necessario aggiornare la valutazione.
- e. Un altro aspetto legato all'art. 29, comma 3, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. riguarda la scadenza e la necessità di rivalutazione del rischio stress lavoro-correlato. A tal proposito, nella proposta metodologica sulla valutazione dello stress lavoro-correlato l'ISPELS riporta che «la valutazione deve essere immediatamente rielaborata 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, ecc. (d.lgs. n. 81/2008 - art. 29, comma 3). In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la

verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a due anni»³⁰. Queste parole acquistano un peso rilevante e vincolante, dato che è lo stesso Testo Unico sulla salute e sicurezza all'art. 9 a dare mandato a tali enti. Tale mandato viene ulteriormente ribadito anche, e in modo più esplicito, nell'art. 28, comma 3-ter: «Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio».

Dello stesso avviso è il Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro (CTIPLL)³¹: il limite temporale dei due anni è considerato ragionevole per la rivalutazione del rischio.

Un anno più tardi, dopo la diffusione della lettera circolare del 18 novembre 2010, l'INAIL che, a seguito della legge 30 luglio 2010, n. 122, aveva integrato le funzioni dell'ISPESL, pubblica un nuovo manuale sulla *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*. In questo documento sempre in tema di validità della valutazione, riporta che «le indicazioni della Commissione Consultiva non riportano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando così tacitamente alla previsione normativa dell'art. 29 c. 3 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. “La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, ... 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 ...”; si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata»³².

Nel 2012 il Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro si è espresso per la seconda volta, sostenendo che «nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio stress identifichi un rischio non rilevante, la valutazione è conclusa e il risultato con tutti i documenti di riferimento vanno riportati nel DVR. Il piano di monitoraggio con riapplicazione dello strumento per la valutazione preliminare dovrà essere ripetuto periodicamente (indicativamente ogni 2 anni) o, tempestivamente, nei casi previsti dall'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/08 (in particolare per il rischio specifico, in caso di significativi cambiamenti

³⁰ ISPESL, *La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica*, Roma, ISPESL, 2010, p. 14.

³¹ COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, Roma, CTIPLL, 2010.

³² INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, Milano, INAIL, 2011, pp. 17-18.

dell'assetto organizzativo dell'azienda o in relazione a segnalazioni del medico competente)»³³.

Nel mese di settembre del 2017, l'INAIL pubblica il manuale *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, una revisione di quello del 2011. Anche in questo caso, richiamandosi a quanto affermato dal Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro nel 2010, l'INAIL riporta: «l'adozione del percorso completo richiederà presumibilmente tra i 12 e i 24 mesi, a seconda sia della complessità aziendale che del tempo richiesto affinché gli interventi implementati possano produrre effetti e risultati apprezzabili. È necessario, in ogni caso, considerare il carattere ciclico del percorso metodologico e, come definito dal Coordinamento tecnico interregionale, la necessità di effettuare una nuova valutazione due/tre anni dopo dall'ultima effettuata»³⁴.

Queste sono solo alcune delle precisazioni in merito alla scadenza e alla rivalutazione del rischio stress lavoro-correlato prodotte da Enti di riconosciuta autorevolezza. L'aspetto più interessante è la presenza del limite temporale che è stato assegnato alla validità di questo particolare rischio. L'esistenza di un limite sarebbe in contrasto con lo spirito dell'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, dove la onnicomprensività dei rischi per la salute dei lavoratori spinge verso l'equiparazione. «Collocato all'interno dell'articolo riferito all'oggetto della valutazione dei rischi, pertanto, il tema dello stress lavoro-correlato deve essere posto sullo stesso piano – pur non disconoscendo la sua intrinseca specificità – di tutti gli altri rischi, prevedendo così per la sua complessiva trattazione le stesse fasi principali e gli stessi attori fondamentali previsti per questi ultimi»³⁵. Stesso contrasto sembra emergere per l'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, dove non si fa riferimento ad un limite temporale, ma solamente ad alcune condizioni per le quali deve essere rifatta la valutazione: «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».

Il limite temporale della validità della valutazione confligge, inoltre, con il concetto stesso di “monitoraggio”, così come previsto dalla lettera circolare del 18 novembre 2010. Il monitoraggio non è altro che quell'attività di rilevazione periodica e sistematica di parametri mediante appositi strumenti, ciò allo scopo di controllare la situazione o l'andamento del sistema aziendale. Non avrebbe senso procedere ad una successiva valutazione dell'organizzazione quando gli indicatori «oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili» (lettera circolare del 18 novembre 2010, p. 5) e dove la sorveglianza sanitaria non ne evidenzia la

³³ COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO, *Stress lavoro-correlato*, Roma, CTIPL, 2012, p. 27.

³⁴ INAIL, *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Roma, INAIL, 2017, p. 18.

³⁵ C. FRASCHERI, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, cit., p. 48.

necessità (come previsto dall'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008). Un caso esemplificativo, sicuramente paradossale, potrebbe essere quello di una persona che fa i controlli medici di routine e, in assenza di dati clinici che ne evidenziano la necessità, periodicamente si sottopone ad interventi invasivi. L'impressione, in questo caso, è che si sono sovrapposte tre logiche di rilevazione, tutte legittime, che vanno a determinare l'attuale situazione di scarsa chiarezza su come procedere. Le tre logiche sono: (a) l'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 dispone le suddette specifiche situazioni nelle quali deve essere effettuata la rivalutazione dei rischi; (b) la Lettera circolare del 18 novembre 2010 riporta che «ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio di stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel documento di valutazione del rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio» (pp. 4-5); (c) i documenti dell'ISPESL del 2010, dell'INAIL del 2011, del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro del 2012 e dell'INAIL del 2017 prevedono che oltre al monitoraggio, il datore di lavoro è tenuto a verificare/aggiornare la valutazione dopo «un periodo di tempo non superiore a due anni»³⁶, o «ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata»³⁷. Infine «il piano di monitoraggio con riapplicazione dello strumento per la valutazione preliminare dovrà essere ripetuto periodicamente (indicativamente ogni 2 anni)»³⁸ o, come suggerito a titolo esemplificativo dall'INAIL, «attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella»³⁹. È evidente che con questa eterogeneità di indicazioni non si facilita la comprensione delle azioni che i datori di lavoro sono obbligati a mettere in atto: o si adotta il sistema del monitoraggio degli indicatori, quindi si interviene con una rivalutazione quando si riscontra una variazione degli stessi, o si stabilisce una cadenza di valutazione periodica (due o tre anni), alla quale rimandare le verifiche dell'andamento.

- f. Infine, l'ultimo aspetto che merita di essere affrontato riguarda il monitoraggio stesso. Come già anticipato, per “monitoraggio” si intende l'attività di controllo continuo di parametri o di indicatori (come appunto il caso del rischio stress lavoro-correlato) e si avvia quando si riscontra un livello di rischio basso nella valutazione, così come riportato dalla lettera circolare del 18 novembre 2010. In assenza di specifiche indicazioni, l'orientamento prevalente è coinciso con l'analisi periodica degli “eventi sentinella” riportati nelle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva.

³⁶ ISPESL, *La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica*, Roma, ISPESL, 2010, p. 14.

³⁷ INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, cit., 2011, p. 18.

³⁸ COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO, *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 27.

³⁹ INAIL, *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, cit., 2017, p. 36.

Nel tentativo di fare chiarezza, il Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro suggerisce che «il piano di monitoraggio con riapplicazione dello strumento per la valutazione preliminare dovrà essere ripetuto periodicamente (indicativamente ogni 2 anni)»⁴⁰, facendo coincidere sostanzialmente il monitoraggio con la periodicità della valutazione, così come suggerito dall'INAIL («si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata»)⁴¹.

Le indicazioni del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro sono, di fatto, le uniche a riportare con precisione cosa intendere con “monitoraggio” e, soprattutto, in che modo lo si deve espletare («riapplicazione dello strumento per la valutazione preliminare»). Tale descrizione coincide con quello che la lettera circolare del 18 novembre 2010 intende per “valutazione preliminare”: questo fa emergere un problema in quanto, due processi distinti in fase definitoria, vengono successivamente accomunati nella medesima prassi.

In conclusione, di queste brevi riflessioni, ciò che emerge è sostanzialmente la diversità della tipologia di rischio fra quelli tradizionali e quelli psicosociali. L'equiparazione *tout court* dei rischi tradizionali con quelli psicosociali, porta inevitabilmente alla generazione di un ibrido che non può e non riesce a rispondere agli obiettivi del Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si potrebbe sostenere che è corretto annoverare lo stress lavoro-correlato fra i rischi che il datore di lavoro è tenuto a valutare, ma non è corretto equipararlo, nella modalità di rilevazione e gestione, ai rischi tradizionali. Al fine di usufruire dei vantaggi della gestione di questa specifica tipologia di rischio, è necessario accettarne la sua «particolarità».

Il concetto di «particolarità» è espresso anche nell'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 dove, tra tutti i rischi soggetti a valutazione, si citano i «rischi particolari», di cui fa parte lo stress lavoro-correlato. Non è chiaro cosa si intende con «rischi particolari», il legislatore si limita a farne un elenco. Ciò che risulta evidente è che si differenziano da quelli in generale ma vengono, tuttavia, trattati come tali. Sarebbe importante dare una definizione a questa «particolarità» individuando specifiche modalità applicative.

5. Note conclusive

Dalle riflessioni fatte fin qui, si può intuire come la normativa nazionale relativa al rischio stress lavoro-correlato presenti ancora delle criticità che necessitano di una più attenta riflessione. Sicuramente parte di queste difficoltà

⁴⁰ COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO, *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 27.

⁴¹ INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, cit., p. 18.

possono essere attribuite alla novità e alla breve esperienza di applicazione della norma.

Di seguito sono riportate alcune conclusioni che possiamo trarre da questa trattazione in merito allo stato dell'arte:

- a. I rischi psicosociali sono ormai una "realità legislativa" non solo a livello europeo, ma anche nel nostro paese.
- b. Se si vogliono sfruttare a pieno le capacità informative e predittive dei rischi psicosociali (di cui lo stress lavoro-correlato è una fattispecie), occorre che la normativa vigente riconosca esplicitamente la peculiarità di questa tipologia di rischio. Quindi sì all'obbligo della valutazione, al pari dei rischi tradizionali, ma con metodologie proprie e in coerenza con l'ampia letteratura scientifica sull'argomento.
- c. Al fine di rendere possibile il punto b), dati i criteri metodologici specifici di valutazione, potrebbe rivelarsi utile la definizione di un apposito Titolo del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., come suggerito da Gallo⁴², che possa fornire al datore di lavoro quegli strumenti normativi, metodologici e culturali necessari per effettuare un'adeguata analisi per poi giungere ad un intervento più appropriato sul rischio in oggetto.

Compito del suddetto Titolo dovrebbe essere di integrare gli obblighi del medico competente, che «secondo la nuova normativa, riguardano le aree della valutazione, della prevenzione dei rischi, della sorveglianza sanitaria, dell'informazione e formazione, dei programmi volontari di "promozione della salute"»⁴³, con la funzione e le conoscenze della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, in un contesto di regole precise. Se, come condivisibilmente sostengono Buselli e Cristaudo⁴⁴, l'obiettivo della valutazione del rischio è il benessere lavorativo, a maggior ragione l'integrazione delle discipline e la condivisione delle rispettive conoscenze non può che dare utili strumenti di miglioramento al datore di lavoro.

- d. La metodologia, anche se minima, proposta dalla Lettera circolare non contempla le situazioni principali della vita evolutiva di un'organizzazione, sia in termini di obbligo della valutazione sia per quanto riguarda la rivalutazione del rischio, lasciando il datore di lavoro in una situazione di incertezza normativa e operativa.

Affrontare il tema dello stress nel contesto lavorativo significa non solo prevenire i rischi di malattie o di infortuni, ma soprattutto promuovere la salute nella sua più ampia accezione⁴⁵, così come specificato nell'art. 2, comma 1, lettera o, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

⁴² M. GALLO, *Indicazioni della commissione*, cit., p. 19.

⁴³ R. BUSELLI, A. CRISTAUDO, *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", 31, 3, 2009, pp. 261-262.

⁴⁴ R. BUSELLI, A. CRISTAUDO, *Il medico competente e il rischio stress lavoro correlato*, cit. p. 263.

⁴⁵ S. BUOSO, *Definire e qualificare il benessere organizzativo*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1, I, 2019.

Questo significa potenziare le risorse dei singoli lavoratori e dell'azienda, favorendo la crescita e lo sviluppo dell'organizzazione stessa. In tal senso, è di fondamentale importanza che siano messi a disposizione del datore di lavoro strumenti normativi, organizzativi e culturali adeguati.

Promuovere organizzazioni orientate al benessere non deve essere visto come un lusso accessibile solo alle aziende economicamente più ricche, bensì come una necessità e un'opportunità dettata dal cambiamento culturale, economico e sociale: vedi le problematiche connesse all'invecchiamento della popolazione lavorativa⁴⁶. Il rischio che si corre altrimenti è la mancata sopravvivenza della stessa azienda e del lavoro in generale. Del resto, il senso della Comunicazione della Commissione (2010) *Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* era proprio questo.

Abstract

L'adattamento della metodologia tecnico-scientifica dei rischi psicosociali alla legislazione italiana sulla salute e sicurezza può presentare delle difficoltà. Questo documento, che ha origine dal lavoro pratico e quotidiano, si propone di aprire una discussione su alcuni punti che presentano dubbi rispetto al tema stress lavoro-correlato, in particolare: a) la definizione stessa di stress lavoro-correlato che spesso non viene sufficientemente distinto dallo stress in generale; b) l'aggiornamento della valutazione del rischio di stress lavoro-correlato, questione per la quale esistono differenze nelle varie fonti accreditate dalla normativa; c) la predisposizione del piano di monitoraggio del rischio stress lavoro-correlato, per il quale la legislazione italiana richiede l'attivazione di un processo che non viene ulteriormente specificato, rendendo difficoltoso il suo adempimento.

The adaptation of the technical-scientific methodology of psychosocial risks to the Italian health and safety legislation can present difficulties. This document, which originates from practical and daily work, aims to open a discussion on some points that present doubts regarding the work-related stress issue, in particular: a) the definition of work-related stress itself, often not sufficiently distinct from stress in general; b) updating the assessment of the risk of work-related stress, an issue for which there are differences in the various sources accredited by current legislation; c) the preparation of the work-related stress risk monitoring plan, for which Italian legislation requires the activation of a process that is not further specified, making its fulfillment difficult.

Parole chiave

Stress lavoro-correlato, valutazione dei rischi, sicurezza sul lavoro, salute, salute organizzativa, benessere lavorativo

Keywords

Work-related stress, risk assessment, occupational safety, health, organizational health, occupational well-being

⁴⁶ C. BALDUCCI, F. FRACCAROLI, *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 46.