

Il rischio da stress lavoro-correlato: rilievi critici e prospettive future

di Michele Lepore e Annamaria Antonucci

Tra tutti i rischi cosiddetti “psico-sociali”, quello che si sta ponendo all’attenzione dei media e degli operatori del settore – a seguito della recente riforma della normativa antinfortunistica – è lo “stress lavoro-correlato”.

Preliminarmente, va precisato che non si tratta di una “malattia”, come molti erroneamente credono, ma piuttosto di una «situazione prolungata di tensione [...]». Più precisamente, lo stress lavoro-correlato, nel testo dell’Accordo interconfederale 9 giugno 2008, viene definito come «una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all’altezza delle aspettative [...]» (art. 3 dell’accordo).

Quanto alle ragioni che stanno richiamando l’attenzione di tutti su questo peculiare rischio, queste vanno ricercate in una disposizione contenuta nel d.lgs. n. 81/2008, la quale ha introdotto – per la prima volta nel nostro ordinamento – un obbligo specifico di valutazione dei rischi da stress-lavoro correlato (si veda la relazione accompagnatoria dello schema del decreto legislativo correttivo del d.lgs. n. 81/2008, approvato dal Consiglio dei Ministri in data 27 marzo 2009, in cui

si legge che lo stress lavoro-correlato è un rischio «meritevole di attenta ponderazione»).

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 [...]».

Dunque, il legislatore del 2008 non ha ritenuto sufficiente riconfermare quanto, genericamente, statuito dal dettato letterale dell’art. 4 del d.lgs. n. 626/1994, che – così come novellato a seguito della condanna da parte della Corte di Giustizia Europea nel 2001 – stabiliva che il datore di lavoro dovesse valutare “tutti” i rischi per la salute e la sicurezza presenti sul luogo di lavoro, ivi compresi, quindi, anche quelli psico-sociali. Ma ha considerato opportuno introdurre un obbligo *ad hoc* di valutazione del rischio in oggetto.

Peraltro, giova altresì ricordare che, nell’ordinamento italiano, la tutela dalla stress lavoro-correlato era garantita, ancor prima che dal novellato testo del d.lgs. n. 626/1994, dall’art. 2087 c.c. – comunemente definito come «norma di

chiusura di sistema in materia antinfortunistica» – che pone in capo al datore di lavoro l’obbligo di tutelare non solo la “salute fisica”, ma anche la “personalità morale” del lavoratore. (si veda la sentenza del Tribunale di Roma, del 21 giugno 2001, secondo cui «l’art. 2087 c.c. allarga i confini della responsabilità del datore di lavoro stabilendo in capo allo stesso l’obbligo di predisporre ogni misura volta a garantire condizioni di lavoro non eccessivamente stressanti ovvero un ambiente “salubre” e, quindi, non pericoloso per la salute del lavoratore»).

Norma, l’art. 2087 c.c., che, comunque, ancora oggi, nonostante la sussistenza della citata disposizione *ad hoc* sullo stress, continua a rivestire un ruolo principe nella tutela dei lavoratori da questo peculiare rischio.

In linea generale, non si può non ritenere lodevole, almeno negli intenti, la scelta fatta dal legislatore nazionale.

Soprattutto se si tiene conto del fatto che lo stress lavoro-correlato colpisce il 28% dei lavoratori dei 27 Stati Membri e che, in Europa, è percepito, dai lavoratori stessi, come il secondo problema di salute legato all’attività lavorative, dopo i disturbi muscolo-scheletrici (cfr. A. Parent-Thirion, E. Fernández Macías, J. Hurley, G. Vermeulen, *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 22 febbraio 2007, in www.eurofound.europa.eu).

Anche in Italia, come si legge nell’ultimo *Rapporto annuale Inail*, da un’indagine condotta recentemente dall’Istituto e dall’Istat sulla percezione dei rischi sui luoghi di lavoro, è emerso che per il 16,2% degli intervistati lo stress, la depressione e l’ansietà rappresentano una fonte di disagio per chi pratica o ha svolto un’attività lavorativa (cfr. Istat, Inail, *Salute e sicurezza sul lavoro*, in *Rapporto annuale Inail 2008*).

Pur lodando, quindi, l’intenzione del legislatore, 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 numerose problematiche interpretative ed ha posto in essere molti dubbi circa la corretta applicazione della norma in oggetto.

Sotto un profilo interpretativo, è bene fare chiarezza subito su un punto: l’obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, in ottemperanza al dettato letterale di cui al citato art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, riguarda “gruppi di lavoratori” esposti, in maniera omogenea, allo stress lavoro-correlato e non il “singolo” lavoratore, il quale potrebbe avere una sua peculiare percezione delle condizioni di lavoro.

Sotto un profilo applicativo, invece, va posto l’accento sul fatto che sia l’accordo europeo dell’8 ottobre 2004 – citato dal testo stesso dell’art. 28 – sia l’accordo interconfederale del 9 giugno 2008 che ha recepito tale accordo comunitario nel nostro Paese, forniscono criteri e parametri troppo generici per poter essere utilizzati con la certezza che, al contrario, merita un obbligo sanzionato penalmente.

Ciò principalmente con riferimento alla metodologia da utilizzare per svolgere la valutazione dei rischi da stress.

A fronte di tale quadro di riferimento così indefinito ed incerto, nei primi mesi di applicazione del d.lgs. n. 81/2008, alcuni datori di lavoro hanno scelto di utilizzare gli strumenti più comunemente in uso in Italia per effettuare la valutazione dei rischi psico-sociali in ambito lavorativo, opportunamente revisionati per adempiere l’obbligo in oggetto, ossia questionari da somministrare ai lavoratori, le cui risposte dovrebbero fornire elementi conoscitivi sulla eventuale presenza o meno di stress lavoro-correlato (per esempio, il JCQ (*Job Contest Questionnaire*) di Karasek, del 1998, il questionario Benessere Organizzativo PA-cantieri di Avallone, del 2004, il Q-Bo, Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo di De Carlo, del 2008, ecc. Per una rassegna completa degli strumenti per la valutazione dei rischi psico-sociali sui luoghi di lavoro, si legga il contributo di N. Magnavita, *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, Suppl. A, Psicologia, 2008, vol. 30, n. 1). Al riguardo, riteniamo che, soprattutto con riferimento alle aziende con un numero rilevante di lavoratori, sia possibile somministra-

re i questionari a campioni (20% del totale), rappresentativi per età, genere, anzianità di lavoro e titolo di studio, dei gruppi omogenei, su cui è ritenuto necessario indagare.

Altri datori di lavoro, invece, hanno aderito a progetti regionali. Altri ancora hanno scelto diverse metodologie e strumenti di indagine, quali *focus groups* o incontri con i testimoni privilegiati, quali il medico competente, i responsabili del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il responsabile dell'Unità organizzativa di risorse umane, ecc.

Contestualmente, sono stati organizzati corsi di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia ed alcune regioni, tra quelle solitamente più virtuose, hanno fatto uscire linee guida o indicazioni operative.

Ciò anche in ragione del fatto che l'obbligo in oggetto, prima che l'emanazione del d.lgs. n. 106/2009 desse espresse indicazioni in merito, era entrato in vigore il 16 maggio 2009, nonostante le due proroghe che si sono susseguite, di cui, la prima, ai sensi dell'art. 4, comma 2-*bis*, del d.l. 3 giugno 2008, n. 97, e, la seconda, ai sensi dell'art. 32, comma 2, del d.l. 30 dicembre 2008, n. 207, convertito in l. 27 febbraio 2009, n. 14.

Tuttavia, mancavano – e mancano tuttora – provvedimenti legislativi o regolamentari che forniscano indicazioni operative chiare ed uniformi in tutto il territorio nazionale, sia per quanto concerne l'individuazione delle cosiddette “aree critiche”, secondo i parametri stabiliti dall'accordo interconfederale, sia per quanto riguarda, come detto, la metodologia di valutazione del rischio stress, sia, infine, con riferimento alle misure organizzative o formative di prevenzione e protezione dallo stress lavoro-correlato.

Per risolvere tali problematiche interpretative ed applicative, il d.lgs. n. 106/2009, recependo quanto previsto nell'Avviso comune, ha affidato espressamente alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008 il compito di «elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato» (art.

6, comma 8, lett. *m-quater*), la cui osservanza garantirà la corretta attuazione dell'adempimento dell'obbligo in oggetto.

A ciò fa seguito che l'entrata in vigore della valutazione del rischio stress lavoro-correlato decorrerà «dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010» (art. 28, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008, così come modificato dal d.lgs. n. 106/2009); ciò significa che il 1° agosto dovrà già essere stata effettuata ed i risultati dovranno essere stati inseriti nel documento di valutazione dei rischi.

Michele Lepore

Professore di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali
Universitas Mercatorum
Docente di Diritto della sicurezza sul lavoro
Facoltà di Ingegneria, Università di Roma Sapienza

Annamaria Antonucci

Responsabile Divisione Ricerca
Master Management studi e ricerche S.r.l.
Collaboratrice Adapt