

Valutazione stress lavoro-correlato: indicazioni dalla Commissione consultiva

Michele Tiraboschi *Direttore Centro Studi Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia*

Maria Giovannone *Esperta Ministero del lavoro, comitato n. 6 per la valutazione dello stress lavoro-correlato*



Rese note le indicazioni necessarie per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ex art. 6, comma 8, lett. m-quater, Dlgs n. 81/2008

Ministero del lavoro
Lettera circolare 18.11.2010

Lo stress lavoro-correlato nel Dlgs n. 81/2008

L'articolo 28, comma 1, Dlgs n. 81/2008, già all'indomani della sua approvazione, ha destato non poche difficoltà interpretative e applicative, determinate principalmente dal fatto che sia l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 sia l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008 che lo ha recepito, forniscono criteri e parametri troppo generici per poter essere utilizzati con la certezza che, al contrario, merita un obbligo sanzionato penalmente. Ciò sia con riferimento alle indicazioni metodologiche operative, ai fini della attività di valutazione dei rischi da stress, sia per quanto concerne le misure finalizzate a prevenire, ridurre ed eliminare i problemi di stress.

La valutazione si articola in due fasi

Articolo 28, comma 1, decreto legislativo n. 81/2008

«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 [...]».

Queste sono le ragioni alla base delle ripetute proroghe del termine di entrata in vigore del relativo obbligo, prima al 16 maggio 2009⁽¹⁾ e successivamente al 1° agosto 2010⁽²⁾.

Tuttavia, a partire già dalla prima data, la disposizione in oggetto era divenuta vigente ed i datori di lavoro - in mancanza di provvedimenti legislativi o regolamentari che fornissero indicazioni operative chiare ed uniformi in tutto il territorio nazionale - si sono trovati in forte difficoltà sia per quanto concerne l'individuazione delle cosiddette «aree critiche», secondo i parametri stabiliti dall'accordo interconfederale, sia nel mettere a punto una valida metodologia di valutazione e gestione organizzativa del rischio⁽³⁾.

Invero, come rimarcato dagli organismi comunitari e dalla Organizzazione Mondiale della Sanità, lo stress è un fenomeno allarmante non solo per l'individuo - poiché può comportare disturbi psicologici e fisici - ma anche per le aziende producendo: assenteismo, frequente avvicendamento del personale, problemi disciplinari, comunicazione aggressiva e, di conseguenza, riduzione della produttività, bassa qualità del prodotto, maggiore frequenza degli infortuni. Dunque, la mancata o inadeguata

gestione di tale fenomeno determina elevati costi sia per la salute dei lavoratori e per l'equilibrio delle loro famiglie che per le aziende e la collettività tutta (si pensi, in particolare, all'aumento dei costi legati alle spese mediche ed agli indennizzi). Per fronteggiare tali difficoltà, il correttivo al Testo unico sicurezza (Dlgs n. 106/2009) ha espressamente investito la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (organo consultivo tripartito istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali), di

- (1) La disposizione legislativa che ha procrastinato l'entrata in vigore dell'obbligo in oggetto al 16 maggio 2009 è l'art. 32, comma 2, del Dl n. 207/2008, convertito in legge n. 14/2009. Tuttavia, rileva che l'art. 4, comma 2-bis, del Dl n. 97/2008 aveva già rinviato l'entrata in vigore del suddetto obbligo al 1° gennaio 2009.
- (2) Termine così individuato dall'articolo 28, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 81/2008, così come modificato dal decreto legislativo n. 106/2009.
- (3) Si veda A. Antonucci, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, in M. Tiraboschi, M. Fantini (a cura di), *Il Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (Dlgs n. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, pp. 48-51.

elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (art. 6, comma 8, lett. *m-quater*).

Il correttivo ha ribadito e rafforzato il principio in forza del quale la valutazione dei rischi da lavoro, obbligo del datore di lavoro pubblico e privato e attività pregiudiziale a qualsiasi intervento di tipo organizzativo e gestionale in azienda, deve comprendere «tutti i rischi» per la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori; non solo, quindi, i fattori di rischio «tradizionali» (come, ad esempio, i rischi relativi all'uso di sostanze pericolose o di macchine), quanto anche rischi di tipo «immateriale», tra i quali, espressamente, quelli che riguardano lo stress lavoro-correlato, quale definito dal citato accordo europeo.

Per effetto dello stesso, l'entrata in vigore della valutazione del rischio stress lavoro-correlato decorreva così «dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010» (articolo 28, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 81/2008, così come modificato dal decreto legislativo n. 106/2009).

In verità, instauratosi nel febbraio 2010, il comitato tecnico n. 6 impegnato in seno alla Commissione nella attività istruttoria, dibattimentale e redazionale relativa alla suddette indicazioni metodologiche, tale termine di decorrenza è stato ulteriormente prorogato al 31 dicembre 2010⁽⁴⁾.

Indicazioni metodologiche per la valutazione dello stress lavoro correlato della Commissione Consultiva

Iter di approvazione e finalità - In anticipo rispetto al termine di legge (individuato, infine, nel 31 dicembre 2010), dopo ampia e articolata discussione sul tema, la Commissione consultiva ha approvato, alla riunione del 17 novembre 2010, le indicazioni in oggetto provvedendo, in tal modo, a fornire agli operatori indicazioni metodologiche necessarie a un corretto adempimento dell'obbligo di valutare il rischio da stress lavoro-correlato.

Le indicazioni sono state diffuse con lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 novembre 2010, sulla scorta del lavoro svolto nel corso dell'anno 2010 dal comitato tecnico n. 6, della Commissione Consultiva permanente, composto da rappresentanti delle parti sociali, esponenti delle pubbliche istituzioni e pro-

fessionisti esperti in materia, sotto il coordinamento e la presidenza del Ministero del lavoro.

Come noto, l'adozione del documento intende superare le difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alla individuazione delle corrette modalità di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, resa definitivamente obbligatoria dall'art. 28 del Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro.

Esso nel complesso è ispirato ai seguenti principi:

1) brevità e semplicità, in quanto destinato ad un utilizzo ampio e riferito a imprese non necessariamente munite di strutture di supporto in possesso di specifiche competenze sul tema;

2) individuazione di una metodologia applicabile a ogni organizzazione di lavoro, indipendentemente dalla sua dimensione, e che permetta una prima ricognizione degli indicatori e dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato;

3) applicazione di tale metodologia, in ottemperanza al dettato letterale di cui al citato articolo 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008, e s.m.i., a «gruppi di lavoratori» esposti, in maniera omogenea, allo stress lavoro-correlato e non al «singolo» lavoratore, il quale potrebbe avere una sua peculiare percezione delle condizioni di lavoro;

4) individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima ma eventuale, destinata ad essere necessariamente utilizzata ove la precedente fase di analisi e la conseguente azione correttiva non abbia, in sede di successiva verifica, dimostrato un abbattimento del rischio da stress lavoro-correlato;

5) valorizzazione, in un contesto di pieno rispetto delle previsioni di cui ai corrispondenti articoli del «Testo unico», delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti;

6) individuazione di un periodo «transitorio», per quanto di durata limitata, per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati.

La delineazione delle suddette indicazioni metodologiche è stata un risultato tutt'altro che scontato, poiché da tempo posta al centro di un delicato dibattito tra Stato, Regioni, Parti sociali, organi ispettivi, professionisti e addetti ai lavori, acuitosi nel corso 2010 a causa della difficoltà di definire in modo unanime le specifiche metodologie attraverso cui si debba pervenire alla valutazione di detto rischio.

Più in particolare, le difficoltà hanno riguardato *in primis* l'individuazione delle cosiddette «aree criti-

(4) Termine così prorogato per effetto del Dl n. 78/2010 e, successivamente, per tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, dalla legge n. 122/2010.

che», secondo i parametri stabiliti dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, sia la messa a punto una valida metodologia di valutazione del rischio da stress e la predisposizione di specifici strumenti di indagine, sia, infine, l'attuazione di misure organizzative o formative di prevenzione e protezione dallo stress lavoro-correlato.

Al centro della questione, invero, non è stata tanto l'obbligatorietà della valutazione del suddetto rischio, quanto l'opportunità di introdurre metodologie minime obbligatorie di valutazione scientificamente validate per la rilevazione oggettiva delle incongruenze organizzative dell'attività lavorativa e di definire la natura e tipologia di tali fattori e, in secondo luogo, la necessità di misurare il disagio dei lavoratori e loro percezione soggettiva del rischio.

Dall'altra parte molto sentita era anche l'esigenza di mettere a punto uno strumento valido scientificamente ma al contempo non troppo oneroso e realisticamente gestibile dai datori di lavoro in prima persona affinché non si rendesse obbligatorio il ricorso alla sorveglianza sanitaria e al supporto di figure professionali *ad hoc* extra-aziendali.

Altresì acceso è stato il dibattito rivolto alla individuazione degli attori responsabili delle attività di valutazione e gestione dello stress, ritenuto in certi casi un rischio non solo particolare, ma tanto eccentrico rispetto ai rischi cosiddetti classici, da giustificare una deviazione dalla impostazione della valutazione dei rischi di cui agli artt. 17, 28 e 29 del Dlgs n. 81/2008 ed una coinvolgimento obbligatorio di figure soggettive non previamente previste dal legislatore ed estranee al contesto produttivo standard.

Particolarmente problematica, sul punto, da una parte la valutazione del ruolo e del coinvolgimento attivo dei lavoratori direttamente o per il tramite dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza mediante lo strumento della consultazione, dall'altra l'opportunità o meno di «medicalizzare» le attività di valutazione e gestione dello stress, al punto da ritagliare spazi non contemplati *ex lege*

alla sorveglianza sanitaria obbligatoria e nuovi compiti istituzionali per il medico competente.

Alla luce di tale dibattito, in definitiva, le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla legge tenendo conto dell'ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva, e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

Va rilevato al riguardo che la letteratura psicosociale ed organizzativa aveva già da tempo sperimentato e validato strumenti di misurazione e rilevazione dello stress lavoro-correlato. Si è trattato nella maggior parte dei casi di questionari da somministrare ai lavoratori, le cui risposte possono fornire elementi conoscitivi sulla eventuale presenza o meno di stress lavoro-correlato⁽⁵⁾, di progetti regionali e relative linee di indirizzo o ancora di diverse metodologie e

strumenti di indagine, quali focus groups o incontri con testimoni privilegiati, quali il medico competente, i responsabili del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori⁽⁶⁾. D'altro canto a livello istituzionale, sia regionale che centrale, non è mancata la elaborazione di linee di indirizzo metodologiche e schemi esemplificativi per la valutazione dello stress lavoro-correlato⁽⁷⁾.

A differenza di questi strumenti, tuttavia, l'obiettivo delle indicazioni metodologiche per la valutazione dello stress lavoro-correlato della Commissione Consultiva permanente è quello di indicare a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, come parte integrante della valutazione dei rischi e protocollo effettuato e gestito direttamente dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. In linea con il pieno rispetto delle previsioni di legge, esse non introducono pertanto nuovi obblighi né

Un'attenzione particolare è rivolta alle imprese che occupano fino a 5 lavoratori

- (5) Si pensi al JCQ (Job Contest Questionnaire) di Karasek del 1998, al questionario Benessere Organizzativo PA-cantieri di Avallone del 2004, il Q-Bo nonché al test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo di De Carlo del 2008.
- (6) Per una rassegna completa degli strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali 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.
- (7) Si allude in particolare a livello regionale alla Guida operativa per la valutazione dello stress lavoro-correlato elaborata dal Coordinamento Tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro del marzo 2010, nonché a livello centrale ai modelli messi a punto dall'Ispesl, tra cui da ultimo l'Approccio integrato secondo il Modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del Dlgs n. 81/2008 e s.m.i., del maggio 2010.

una alterazione del normale impianto della valutazione dei rischi di cui al Dlgs n. 81/2008.

A tale scopo, va chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, ecc.).

Il testo così approvato è dunque il frutto di una operazione di concertazione e condivisione equilibrata volta a dare ai datori di lavoro indicazioni minime obbligatorie, chiare, gestibili direttamente e in ogni caso implementabili *in melius* su base meramente volontaristica, quindi a discrezione del datore di lavoro e solo in senso più favorevole per i lavoratori.

I contenuti e la metodologia - Per definire i rischi collegati allo stress lavorativo, la Commissione ha guardato senza dubbio all'Europa richiamando espressamente l'Accordo Europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004⁽⁸⁾, come recepito dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008⁽⁹⁾.

Si conferma l'obiettivo di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro-correlato, lasciando fuori da tale attività fenomeni come la violenza sul lavoro, la sopraffazione sul lavoro, lo stress post-traumatico, il *mobbing*⁽¹⁰⁾, lo *straining*⁽¹¹⁾ e tutte quelle situazioni in cui vi è una volontà soggettiva individuabile di provocare un danno al lavoratore. Oggetto dell'intervento legislativo è, quindi, lo stress lavoro-correlato definitivo come «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 aspettative riposte in loro».

Il modello introdotto si ispira al criterio della diretta gestione organizzativa da parte dei soggetti aziendali e della progressività delle azioni di valutazione. Esso, infatti, si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La prima consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: Eventi sentinella; Fattori di contenuto del lavoro; Fattori di contesto del lavoro.

I primi fanno riferimento a titolo esemplificativo a fattori quali gli indici infortunistici; le assenze per malattia; l'eccessivo turnover; il numero di procedimenti e sanzioni; le segnalazioni formali del medico competente; alle specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori, da valutarsi sempre sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda.

Diversamente i fattori di contenuto del lavoro si riferiscono all'ambiente di lavoro e alle attrezzature; all'andamento dei carichi e dei ritmi di lavoro, nonché all'orario di lavoro e alla corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Per fattori di contesto si intendono invece il ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione; i livelli di autonomia decisionale e controllo; i conflitti interpersonali al lavoro; l'evoluzione e sviluppo di carriera; la comunicazione.

Nella fase di valutazione preliminare, le indicazioni metodologiche prevedono l'impiego di liste di controllo utilizzabili direttamente dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori che precedono.

In relazione alla valutazione della seconda e terza famiglia di fattori, poi, il documento prevede la necessità di sentire i lavoratori e le lavoratrici e/o i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a discrezione del datore di lavoro.

(8) In Italia, poco prima dell'Accordo Europeo, è stata emanata la Direttiva del 24 marzo 2004 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri che riporta le «Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni». Tale direttiva, pur riguardando il solo settore pubblico ha il merito di aver indicato le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo, le indicazioni da seguire, le variabili critiche da considerare e il processo per il miglioramento.

(9) Il recepimento è avvenuto mediante la traduzione in lingua italiana dell'Accordo europeo.

(10) Per *mobbing* si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti pubblici o privati da parte di un datore di lavoro o altri dipendenti che costituiscono una forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

(11) Per *straining* si intende 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 da una durata costante.

Si chiarisce tuttavia che tale obbligo, nelle aziende di maggiori dimensioni, può essere adempiuto mediante l'audizione di un campione rappresentativo di lavoratori.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da 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 e a prevedere un piano di monitoraggio. Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc.). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (cd. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato, attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate. Anche tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Particolare attenzione è rivolta alle imprese di piccole dimensioni, con la previsione che in quelle che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro possa scegliere di utilizzare modalità di valutazione (ad esempio riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Il testo si presenta così in piena linea di coerenza con il citato Accordo europeo e con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008, che ne ha trasposto i contenuti nel nostro ordinamento, poiché ne riproduce la *ratio* sostanziale.

Del resto non avrebbe potuto essere diversamente dato che proprio l'Accordo europeo è stato sin dall'inizio posto dal legislatore del Testo unico quale «sintesi dei principi e criteri direttivi» per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e per la redazione delle indicazioni della Commissione.

La messa a regime - La decorrenza delle indicazioni e dell'obbligo di valutazione ex art. 28, comma 1-bis, del Dlgs n. 81/2008, è prevista al 31 dicembre 2010. È bene subito chiarire che tale

data deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione non già quale data di conclusione dell'espletamento di tale obbligo.

A tale riguardo sono molto chiare le disposizioni transitorie e finali nel sottolineare che la programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi e che gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo.

Si attende ora la messa a regime dello strumento in un contesto produttivo in cui si sono moltiplicate nel frattempo

pratiche di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, più o meno affidabili.

Si ribadisce, infatti, che tali prassi dovranno necessariamente cedere il passo - quanto meno per le parti non corrispondenti e al di sotto della soglia minima di tutela affermata dalle Indicazioni della Commissione - alla nuova metodologia che rappresenta lo standard minimo inderogabile, modificabile esclusivamente a favore di lavoratori. Né deve destare perplessità la forma amministrativa del documento finale, poiché nulla diceva al riguardo il Testo unico sicurezza; la opzione per una lettera circolare piuttosto che per un decreto è così da intendersi non già come il sintomo di una efficacia meno incisiva o cogente del provvedimento, ma al contrario il segno di risposta immediatamente precettiva dell'ordinamento ad una esigenza reale del sistema produttivo, dato anche l'approssimarsi della scadenza inderogabile del 31 dicembre 2010.

Altrettanto incisivo il periodo di chiusura secondo cui i datori di lavoro che, alla data della approvazione delle indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 - non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'articolo 29, comma 3, del Dlgs n. 81/2008, secondo quanto indicato nel documento stesso.

Strategico nel complesso il fatto che, allo scopo di garantire l'efficacia della metodologia indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva si è opportunamente riservata di elaborare una relazione entro 24 mesi dalla approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate.

31 dicembre 2010

Data di avvio
delle attività
di valutazione

In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera *m-quater*, e all'articolo 28, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6 del medesimo provvedimento ha approvato, alla riunione del 17 novembre, le seguenti indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera *m-quater*, e 28, comma 1-*bis*, Dlgs n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)

Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento

L'articolo 28, comma 1, del Dlgs 9 aprile 2008, n. 81, di seguito Dlgs n. 81/2008, prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alla individuazione delle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive al citato Dlgs n. 81/2008, è stato introdotto all'articolo 28 il comma 1-*bis*, con il quale si è attribuito alla Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza. Al fine di rispettare, entro il termine del 31 dicembre 2010, la previsione di cui all'articolo 28, commi 1 e 1-*bis*, del Dlgs n. 81/2008, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha costituito un proprio comitato a composizione tripartita il quale, a seguito di ampio confronto tra i propri componenti, ha elaborato il presente documento, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010.

Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla legge tenendo conto della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità. 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 pubblici e privati.

Definizioni e indicazioni generali

Lo stress lavoro-correlato viene descritto all'articolo 3 dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 - quale condizione che può essere accompagnata da distur-

**Ministero del lavoro
Lettera circolare 18 novembre 2010,
prot. n. 23692**

Oggetto: Lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni

bi 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 aspettative riposte in loro» (art. 3, comma 1). Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative.

Tuttavia non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls/Rlst).

È, quindi, necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discendano la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, va chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione. ecc.).

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

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 (ad esempio 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 i 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 (ad esempio incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o il Rls/Rlst. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da 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.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc.). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (cd. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile

che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (ad esempio riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Disposizioni transitorie e finali

La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del Dlgs n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo.

Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia qui indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. Le modalità di effettuazione di tale monitoraggio saranno definite dalla Commissione Consultiva.

I datori di lavoro che, alla data della approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 - non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'articolo 29, comma 3, del Dlgs n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.

Tanto si segnala anche tenendo conto della rilevanza del documento ai fini degli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi da lavoro, con invito a garantire la massima divulgazione delle indicazioni di cui all'oggetto.

gli **INDICI** di aggiornati
ogni settimana



SU

www.guidaallavoro.ilsole24ore.com

Contratto a termine e licenziamenti dopo il Collegato: chiarimenti dal Forum

Enzo De Fusco *Consulente del lavoro in Roma*



In data 17 novembre 2010 si è svolto il Forum Collegato lavoro organizzato da Il Sole 24 Ore e la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, in collaborazione con il Ministero del lavoro, durante il quale sono stati diffusi alcuni interessanti chiarimenti dopo il Collegato lavoro

Contratto a termine

L'indennità risarcitoria prevista dall'articolo 32, comma 5, del Collegato lavoro è aggiuntiva all'effettiva trasformazione del rapporto di lavoro e sostitutiva della sola retribuzione maturata dal lavoratore nel periodo tra la data di cessazione del rapporto e la decorrenza della riammissione in servizio. Questa posizione, più volte rappresentata dal Ministro del lavoro durante i lavori parlamentari, è stata confermata in occasione del Forum Lavoro 2010 speciale «Collegato lavoro» organizzato dalla Fondazione Studi del consiglio nazionale dei consulenti del lavoro e da Il Sole 24 Ore. L'art. 32, comma 5 della legge n. 183/2010 stabilisce che nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

In queste prime fasi si è posto un problema interpretativo circa l'effettiva natura dell'indennità prevista dalla legge. Infatti, alcune prime interpretazioni avevano affermato che l'omnicomprensività dell'indennità non determinava la conversione del contratto a tempo indeterminato.

Sul punto nelle settimane scorse la commissione principi interpretativi dei consulenti del lavoro, con il principio n. 16, aveva già sostenuto che l'indennità prevista dalla legge non era sostitutiva della conversione del contratto poiché tale diritto non era toccato dalla norma.

Ora anche il Ministero del lavoro con la risposta n. 35 conferma questa posizione interpretativa.

L'indennità si aggiunge alla trasformazione del contratto

Pertanto, il successivo comma 6 prevede che in presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà.

Impugnazione dei licenziamenti

Con la risposta n. 36 il Ministero del lavoro ufficializza la propria posizione sulla nuova disciplina dei licenziamenti: i nuovi termini di impugnativa (60 giorni) e di instaurazione del giudizio (270 giorni) non si applicano ai licenziamenti comunicati in forma orale. Il motivo è chiaro; a norma dell'art. 32, comma 1, il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione «della sua comunicazione in

forma scritta», ovvero dalla comunicazione, «anch'essa in forma scritta», dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Pertanto, secondo il Ministero del lavoro, il termine di 270 giorni non può scattare se la forma di impugnazione non è scritta.

E ciò anche se il comma 2 dell'articolo 32 stabilisce che le nuove disposizioni dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 si applicano anche a tutti i casi di «invalidità» del licenziamento.

Tipizzazione dei licenziamenti

Un ulteriore aspetto emerso durante il Forum Lavoro riguarda le causali tipizzate dalla contrattazione collettiva poste a base del licenziamento. Secondo i primi orientamenti, il riferimento della norma secondo cui il Giudice «tiene conto» di tali tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti, si limita a recepire un orientamento già presente in giurisprudenza.