



Stress da lavoro-correlato: lettera circolare del Ministero del Lavoro del 18.11.2010 di Michele Regina

Il D.lgs 81/2008, come modificato dal D.lgs 106 del 2009, prevede tra le altre anche la valutazione dello **stress da lavoro correlato** per gruppi di lavoratori.¹

Come si ricorderà l'obbligo di tale valutazione era fissato al 1 di agosto 2010, ma la manovra d'estate del 2010 ha spostato tale obbligo al 31.12.2010.²

La valutazione di tale rischio è fissata dalla norma, che recepisce l'Accordo Interconfederale 9.6.2008, il quale recepisce a sua volta l'Accordo Europeo del 2004 in materia.

Tali accordi forniscono delle precisazioni tipiche dello **stress da lavoro correlato**.

Infatti, lo stesso viene definito come di seguito:

“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.

2. 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. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi dalla propria vita.

3. 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.

4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. 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, ecc.”

L'individuazione dello stress da lavoro correlato non è di semplice e agevole valutazione.

Questo è *uno dei motivi fondanti* dei differimenti dell'entrata in vigore dell'obbligo stesso, pur nella generale considerazione che lo stress di che trattasi è fonte di aspetti negativi tanto per i lavoratori, quanto per le aziende e per la collettività.

Basti pensare ad esempio agli eventi infortunistici che possono scaturire da situazioni di stress da lavoro che provocano, come tutti gli infortuni in sé, danni per i lavoratori, per le aziende e per la collettività su cui gravano anche gli oneri per le spese sanitarie e assistenziali conseguenti.

Proprio per individuare i contorni di detto rischio, le modalità della sua verifica e gli adempimenti conseguenti, la legge demandava i compiti per l'individuazione degli indirizzi a una specifica Commissione.

Infatti, presso il Ministero del lavoro è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del DLgs 81. Tra i compiti della Commissione consultiva risaltano la funzione consultiva sui piani annuali elaborati dal Comitato di coordinamento, la definizione delle attività di promozione e delle azioni di prevenzione, la validazione delle buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la redazione annuale di una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo da trasmettere alle commissioni parlamentari, la definizione dei criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, l'elaborazione dei criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, l'elaborazione delle procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione dei rischi, ***l'elaborazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato***, l'indicazione dei modelli di organizzazione e gestione aziendale.

Tale Commissione ha concluso il suo primo lavoro il **17.11.2010** con le indicazioni sull'argomento.

Il Ministero con lettera Circolare del **18.11.2010** fornisce le indicazioni relative.

Il percorso metodologico inerisce tutti i lavoratori del datore ed è posto in essere dallo stesso con la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del medico competente e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Pertanto non può, salvo il caso delle imprese fino a 5 dipendenti, essere posto in essere al di fuori degli attori propri del sistema della sicurezza aziendale.

La Commissione indica che andranno poste in essere una valutazione preliminare e un'approfondita, ove necessaria.

La valutazione preliminare consiste nella loro rilevazione di fattori /eventi di seguito indicati.

La seconda si attiva solo nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro correlato.

Elementi oggetto di analisi nell'audit della valutazione preliminare:

Eventi Sentinella

1. indici infortunistici;
2. le assenze per malattia;

3. turnover;
4. procedimenti disciplinari e relative sanzioni;
5. segnalazioni del medico competente;
6. specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

Fattori contenuto del lavoro

1. ambiente di lavoro;
2. attrezzature;
3. ritmi di lavoro e turni;
4. corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Fattori contesto di lavoro

1. ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
2. autonomia decisionale;
3. sviluppo di carriera;
4. incertezza in ordine alle prestazioni richieste.

Nella fase preliminare andranno utilizzate liste di controllo, poste in essere dagli operatori del SPP e che possono consentire una valutazione di carattere generale e complessiva dei fattori citati, sentendo - nelle aziende numericamente importanti per collaboratori - anche campioni rappresentativi dei lavoratori ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in relazione al punto 2) e 3); nelle aziende di modeste dimensioni si possono sentire direttamente i lavoratori.

Dopo le verifiche di cui sopra possono emergere le seguenti situazioni.

1) Assenza di elementi di rischio

La valutazione preliminare non fa emergere fattori di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive; il datore dovrà indicarlo Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e prevedere un piano di monitoraggio.

2) Presenza di elementi di rischio dalla valutazione preliminare

In tal caso è necessario il ricorso ad azioni correttive e si procede alla programmazione degli opportuni interventi correttivi. Se tali interventi si riveleranno non utili si procederà alla fase di valutazione **approfondita**.

3) La valutazione approfondita

Nella **valutazione approfondita** si deve considerare effettivamente la percezione soggettiva dei lavoratori, mediante strumenti d'indagine (quali questionari ad hoc, focus group, interviste semi strutturate) sulle famiglie dei fattori di cui sopra.

Questa fase è riferita a gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei questionari, il datore può scegliere di utilizzare modalità di valutazione che garantiscano il coinvolgimento diretto degli stessi.

Importante precisazione Ministeriale

Con la lettera Circolare in commento il Ministero precisa opportunamente che la data del 31.12.2010 è da intendersi come start per inizio delle valutazioni. La precisazione è quanto mai opportuna per tutti gli organi della vigilanza.

Note**¹ Estratto art. 28 d.lgs 81**

Sezione II

Valutazione dei rischi

Art. 28

(Oggetto della valutazione dei rischi)

1. 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 e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro (1).

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010 (2).

² Estratto art. 8 dl 78/2010

Art. 8 DL 78/2010

12. Al fine di adottare le opportune misure organizzative, nei confronti delle amministrazioni pubbliche di cui all'[art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001](#) e dei datori di lavoro del settore privato il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischio da stress lavoro-correlato, è differito al 31 dicembre 2010 e quello di cui all'articolo 3, comma 2, primo periodo, del medesimo decreto legislativo è differito di dodici mesi (1).