

# ALTALEX

Quotidiano d'informazione giuridica - n.2570 del 27.07.2009 - Direttore Alessandro Buralli - [Note legali](#) - [Pubblicità](#) - [Aiuto](#)



## La valutazione del rischio stress lavoro-correlato: il profilo normativo

Articolo di [Relmi Rizzato](#) 17.06.2009



| [Relmi Rizzato](#) | [stress](#) | [lavoro](#) |

## La valutazione del rischio stress lavoro-correlato: il profilo normativo

di [Relmi Rizzato](#)

1. L'emanazione del [D.Lgs. 81/2008](#), c.d. Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro, oltre che accorpate e razionalizzare le norme in materia di sicurezza e antinfortunistica, ha introdotto diverse significative novità, destinate ad incidere non solo sulla gestione quotidiana della sicurezza sul lavoro, ma pensate anche per contribuire a creare una nuova percezione della sicurezza, intesa non più come attività collaterale al fine economico dell'impresa, e talvolta come un costo, ma piuttosto come strumento essa stessa di gestione e di competitività. A ben vedere, la lettura dell'intero corpo normativo restituisce l'idea di un legislatore impegnato non più e soltanto a sensibilizzare gli nell'utilizzo delle misure di prevenzione e antinfortunistica, bensì proiettato a porre le basi per il diffondersi di una vera e propria *cultura della sicurezza*<sup>1</sup>, che possa coinvolgere in maniera ampia tutte le categorie sociali e diventi un elemento imprescindibile della gestione dell'impresa.

Si tratta di un'impostazione che trasferisce l'attenzione dalla mera adozione di comportamenti "tecnici", quali la dotazione dei dispositivi individuali (elmetto, guanti di protezione, cinghie ecc), la progettazione di macchine sicure, l'addestramento, finalizzati a prevenire o a evitare, all'adozione di un modello di gestione del lavoro che, in positivo, sappia "creare" un ambiente di lavoro dove la sicurezza è promossa a veicolo di promozione del benessere<sup>2</sup>. In altre parole, il legislatore sembra spingere gli operatori verso un **comportamento pro-attivo** che, attraverso la gestione della sicurezza, contribuisca a migliorare la qualità della vita sul lavoro e, quale conseguenza immediata e diretta, la qualità della vita nel suo complesso.

L'introduzione all'art. 28 del T.U. dell'obbligo per il datore di lavoro di procedere alla valutazione del rischio da stress da lavoro correlato è l'espressione più evidente di tale attenzione e seppure essa non costituisca una novità nel panorama normativo e giurisprudenziale, è sicuramente degna di nota l'importanza che il TU le riserva e non è difficile prevedere che essa finirà per acquisire, in futuro, una rilevanza significativa quale autonomo strumento di gestione dell'impresa.

Già fin da queste prime righe, infatti, è semplice osservare che se la gestione della sicurezza è un elemento imprescindibile dell'organizzazione produttiva, valutare i rischi di esposizione del lavoratore a stress psicosociale significa mettere sotto la lente del microscopio il cuore dell'organizzazione dell'impresa e cominciare a chiedersi se essa stessa non sia generatrice di rischio. Non si tratta più di valutare un processo produttivo, una macchina o un locale di lavoro, ma si tratta di esprimere un giudizio sulla organizzazione stessa del lavoro. Che si consideri, infatti, lo stress quale evento autonomo o quale rischio generato da differenti concause, quale potrà essere una delle sue principali cause scatenanti se non il modello organizzativo stesso adottato, consciamente o inconsciamente, dagli amministratori per gestire l'attività? Nelle grandi organizzazioni manageriali o nelle piccole aziende gestite secondo il modello dell'impresa familiare-patronale e così pure nelle strutture pubbliche, tra capoufficio troppo presente e

direttori di funzione spesso lontani, occuparsi della valutazione del rischio da stress da lavoro correlato significherà, giocoforza, il primo elemento di gestione dell'azienda, spesso appannaggio esclusivo dell'imprenditore o dell'amministratore delegato, e chiedersi se esso stesso non sia tale da generare fattori di stress. Se infatti definire la struttura organizzativa significa stabilire tra quali persone e gruppi è suddiviso il lavoro, quali sono i relativi compiti (funzioni) e quali sono le relazioni che li legano è evidente che si ha a che fare proprio con tutti quei fattori che riguardano la sfera dell'individuo nel suo rapportarsi con gli altri e che sono potenzialmente generatori di stress.

La valutazione del rischio ai fini della sicurezza sul lavoro stress arricchisce, quindi, la gestione della sicurezza di una componente nuova e dal potenziale ancora inespresso: il lavoratore inteso come individuo, con la sua personalità e caratteristiche peculiari, visto nella sua relazione con l'organizzazione creata dal datore di lavoro.

L'occasione offerta al mondo economico è importante perché potrà servire a realizzare quel ripensamento del modello organizzativo del lavoro, in funzione della valutazione e gestione del rischio<sup>3</sup>, che potrà diventare strumento di pianificazione e competitività proprio nella gestione della componente più variabile e di difficile inquadramento: il fattore umano.

2. Come accennato, la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, o stress psicosociale, non è nuova nell'ordinamento. Di essa già si trovava traccia evidente nell'art. 8 [D.Lgs. 626/94](#) come modificato dal [D.Lgs. 195/2003](#), in materia di formazione del RSSP, laddove si prevedeva, per l'ottenimento della qualifica, l'acquisizione anche di conoscenze in materia di stress psicosociale. Ma ancor prima, il rischio stress da lavoro poteva e doveva costituire oggetto di idonea valutazione a seguito del [D.Lgs. 626/94](#) che obbligava il datore di lavoro a valutare "tutti i rischi sul lavoro" e ancor prima in forza dell'art. 2087 c.c. che, prevedendo l'obbligo per l'imprenditore della protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, ovviamente apriva le porte a una valutazione *ex ante* delle fonti di rischio. In giurisprudenza poi, ben noti sono i casi di malattia professionale da stress sul lavoro e i fenomeni più gravi, recepiti dalla letteratura anglosassone, di *mobbing*, *straining* e *bornout* e in genere di stress emotivo o psicologico, quale concausa dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale. Tuttavia, è con il TU che si prende coscienza del rischio-stress quale autonomo elemento di valutazione ai fini della sicurezza sul lavoro e le conseguenze non sono di poco conto. D'ora in avanti, infatti, il documento di valutazione dei rischi dovrà considerare anche le fonti di rischio da stress lavoro-correlato rinvenibili nella organizzazione del lavoro al pari dei rischi per l'introduzione di modifiche ai cicli di lavoro, nuovi macchinari, collaborazioni con imprese esterne e così via. La prima osservazione, su questo punto, è immediata: al verificarsi di un evento quale l'infortunio o la malattia professionale riconducibile a stress<sup>4</sup>, in sede di procedimento giudiziario, si procederà anche a verificare **l'adeguatezza della valutazione del rischio stress** compiuta dal datore di lavoro nel documento di valutazione dei rischi ex art. 17 TU, e, laddove, si accerterà che tale valutazione non sia stata accurata e sufficiente, il datore di lavoro potrà essere condannato del reato previsto dal [D.Lgs. 81/2008](#), per aver omesso di eseguire la valutazione dei rischi. L'inadeguata o insufficiente valutazione del rischio è, infatti, equiparabile alla omessa valutazione<sup>5</sup>.

3. Ma cos'è il rischio da **stress lavoro-correlato**? Il TU rimanda all'Accordo Europeo dell'8/10/2004 siglato tra le parti sociali più rappresentative a livello europeo<sup>6</sup> e recepito in Italia dall'Accordo Interconfederale del 9/6/2008, che ne ha eseguito la mera traduzione dall'inglese all'italiano.

Secondo la definizione comunemente accettata e ripresa anche dall'Accordo, lo stress è *uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti*<sup>7</sup>.

Alcune considerazioni meritano di essere evidenziate. L'Accordo individua, innanzitutto, lo stress come un problema che può colpire qualsiasi lavoratore in qualsiasi ambiente, ponendo l'accento sulla **eventualità** che esso si manifesti e sulla **assenza di relazione** con qualsivoglia fattore ambientale o legato alle dimensioni dell'azienda o del suo carattere pubblico o privato. L'affermazione, che sembra più che

altro una mera constatazione di un dato di fatto, non è da sottovalutare. Essa conferma che nell'esame del rischio stress ci si trova di fronte ad un fenomeno che non è legato a un processo di lavoro, ad una macchina specifica o a un ambiente particolarmente sfavorevole, tutti elementi che danno all'operatore una sorta di segnale di avvertimento e che sono facilmente identificabili in relazione alla attività svolta, ma si ha a che fare, invece, con un "*rischio particolare*"<sup>8</sup>, quasi un'insidia, che **può presentarsi, ma non necessariamente si presenta, in qualsiasi condizione e organizzazione lavorativa**. Inoltre, la natura del rischio in esame è tale da costringere chi opera la valutazione a intrecciare informazioni legate a un dato oggettivo, l'organizzazione lavorativa, con informazioni di carattere soggettivo, le condizioni psico-fisiche del lavoratore, con la conseguenza che l'opera di valutazione dovrà sì essere condotta secondo i normali criteri usati per considerare gli altri rischi, per così dire "tecnici", ma dovrà necessariamente essere integrata da conoscenze e metodi che attengono alla ricerca psico-sociale. In termini di responsabilità, ne consegue che per procedere ad una valutazione del rischio idonea e sufficiente, il datore di lavoro che faccia affidamento sulle proprie conoscenze circa il processo produttivo, i macchinari utilizzati, le sostanze impiegate e le competenze dei propri collaboratori, potrebbe incorrere in responsabilità per non essersi avvalso di competenze adeguate a valutare aspetti (l'individuo) che attengono a sfere estranee al ciclo produttivo e che sono, invece, patrimonio delle scienze comportamentali o psico-sociali, e, pertanto, per non aver saputo identificare/interpretare i fattori di stress e i suoi sintomi<sup>9</sup>.

In secondo luogo, l'Accordo elimina dalle ipotesi di sua applicazione i casi di violenza o sopraffazione sul lavoro, nei quali rientrano spesso le fattispecie di mobbing, straining ecc. laddove, cioè, l'elemento caratterizzante la fattispecie è dato dalla **volontarietà del comportamento** dell'agente, finalizzato a provocare un danno al lavoratore. E' interessante rilevare, su questo punto, che sono stati esclusi proprio i casi su cui di più si erano sviluppate giurisprudenza e dottrina e che all'interprete sarà ora affidato il delicato compito di distinguere, nella miriade di fattispecie legate alla sopraffazione gerarchica nell'ambiente di lavoro, se il comportamento del superiore potesse anche essere prevedibile e valutabile dal datore di lavoro quale fonte di rischio da stress lavoro-correlato, e ciò anche prima che esso diventi ipotesi di reato attribuibile al comportamento del singolo. In altre parole, prima che si verifichi la fattispecie di reato volontario imputabile a un singolo lavoratore (mobbing, bossing, straining, molestie sessuali), si può pretendere che il datore di lavoro sia in grado di identificare i sintomi da stress lavoro-correlato e di conseguenza intervenire al fine di prevenire anche il verificarsi del reato? La questione sul punto ci sembra aperta.

Significativa è ancora l'impostazione dell'Accordo Europeo circa l'individuazione degli **indicatori dello stress**. L'Accordo non dà una elencazione esaustiva ma lascia all'operatore il compito di identificare le cause generatrici di stress, limitandosi ad enunciarne alcune quali l'organizzazione, i processi di lavoro, la comunicazione e infine le condizioni soggettive del lavoratore. Sotto questo aspetto non si può che rilevare la correttezza della scelta operata dall'Accordo e rinviare ai modelli di valutazione che saranno elaborati dalla dottrina o dalle associazioni di categoria, mettendo però in guardia dal pericolo, già conosciuto in occasione delle prime applicazioni del [D.Lgs. 626/94](#), di adottare un modello di valutazione basato su formulari o questionari standard, nella convinzione della loro efficacia, dimenticando la specificità di ciascuna organizzazione lavorativa e la necessità di eseguire una valutazione dei rischi "cucita su misura"<sup>10</sup>.

L'ultima nota sull'Accordo riguarda l'indicazione delle **misure per prevenire** l'insorgere di fenomeni di stress lavoro-correlato. Una volta che il datore di lavoro abbia eseguito la valutazione del rischio stress e individuato all'interno della propria organizzazione i fattori stressogeni, al pari di quanto avviene per gli altri rischi sul lavoro, dovrà elaborare le misure per prevenire, eliminare o ridurre i rischi individuati. L'Accordo indica tra le misure di prevenzione, sempre in maniera esemplificativa, la gestione della comunicazione, la formazione, l'informazione e consultazione dei lavoratori, rimandando, anche in questo caso, alla successiva elaborazione pratica e alla definizione di misure diverse e più efficaci in funzione dei fattori di stress individuati all'interno di ciascuna organizzazione lavorativa.

Quello che merita evidenziare su questo punto è l'importanza attribuita alla **partecipazione dei lavoratori** in termini di formazione e informazione ma anche di consultazione e comunicazione. E'

significativo questo aspetto perché evidenzia come l'Accordo Europeo sia una esplicitazione della forma di gestione della sicurezza "partecipata" cui è ispirato tutto il TU, ma acquista una nota preziosa in termini di valutazione del rischio stress da lavoro-correlato. Molto spesso infatti l'esperienza di chi si occupa di azienda e organizzazione del lavoro insegna che il primo germe dei fattori di stress è proprio la mancanza di comunicazione o la comunicazione contraddittoria. Senza ricordare la figura dell'imprenditore-padrone del secolo scorso che si permetteva di affermare di essere l'unico a conoscere cosa fosse bene anche per i propri dipendenti, è pacifico che spesso le scelte organizzative (riorganizzazione, nuovi processi, introduzione di nuovo management) peccano in carenza di comunicazione e coinvolgimento dei lavoratori e finiscono per ingenerare quelle incertezze e insicurezze identificabili come fattori di stress. La gestione della sicurezza partecipata in termini di effetti ai fini della valutazione del rischio stress lavoro-correlato finisce, ancora una volta, per toccare il cuore delle scelte organizzative degli imprenditori o degli amministratori chiamati a pianificare i cambiamenti organizzativi e a prevederne il loro impatto sui lavoratori e quindi a esporre e condividere quelle strategie che spesso rimangono nascoste negli uffici del direttore del personale fino al momento in cui vengono attuate. Su questo aspetto, la spinta del legislatore verso la "cultura della sicurezza", di cui si parlava all'inizio, è decisamente innovativa.

4. Tali considerazioni introducono l'ultimo argomento meritevole di essere sottolineato e nell'ambito del quale la valutazione del rischio stress è destinata a giocare in futuro un ruolo importante.

Il legislatore, con il TU citato, orienta il datore di lavoro verso l'adozione di un *modus procedendi* che, anche per la sicurezza, deve muoversi lungo una strada nota e ampiamente sperimentata quale quella del sistema di gestione. La valutazione dei rischi, l'attuazione delle misure per prevenirli, il controllo e, alla fine, il riesame costituiscono le fasi del processo in cui si concretano i sistemi di gestione della qualità ampiamente diffusi tra le aziende private e pubbliche e in alcuni casi oggetto di apposita previsione normativa. Si vedano a tal proposito l'HACCP per l'industria alimentare<sup>11</sup>, il sistema di certificazione di qualità introdotto per l'autotrasporto<sup>12</sup>, i sistemi di certificazione ai fini della responsabilità del produttore e da ultimo il modello organizzativo in materia di responsabilità amministrativa delle imprese<sup>13</sup>. Quale osservazione generale, sembra quasi che vi sia la tendenza da parte del legislatore a richiedere che l'azione economica si espliciti in maniera consapevole e il più possibile pianificata al fine di evitare quella improvvisazione che è spesso la principale causa degli incidenti.

Anche per la gestione della sicurezza, è possibile affermare che il tentativo perseguito dal legislatore con il TU è il medesimo. L'attenzione si sposta, cioè, dalla regolamentazione delle conseguenze (l'infortunio, le responsabilità, il risarcimento del danno ecc) al "modo" in cui il lavoro è organizzato e la **valutazione dei rischi**, in questa impostazione, proprio quale passo iniziale del processo, diventa essa stessa la **prima misura di tutela**. L'osservazione è tanto più vera se si consideri che, ai sensi del [D.Lgs. 231/2001](#), solo l'adozione di un efficace modello di organizzazione e di gestione costituisce esimente di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati di lesioni colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche<sup>14</sup>, e base per la redazione del modello organizzativo è ovviamente una adeguata e completa valutazione dei rischi.

Ripresa questa impostazione nell'ambito della materia dello stress lavoro-correlato e alla luce delle considerazioni svolte circa l'oggetto della valutazione, l'individuo/lavoratore inserito nell'organizzazione del lavoro, è ora possibile osare un passo in più e affermare come la valutazione dello stress possa esplicare la propria efficacia oltre la mera gestione della sicurezza e diventare vero strumento, **proattivo**, di miglioramento dell'organizzazione in vista del raggiungimento del fine economico dell'impresa.

La valutazione del rischio stress, infatti, dovrebbe offrire la cartina di tornasole per comprendere sicuramente i punti deboli dell'organizzazione del lavoro (i rischi) ma, di converso, essa ha l'opportunità di costituire il primo indice per misurare il livello di benessere o soddisfazione/insoddisfazione dei lavoratori di quella organizzazione. Ma misurare il livello di benessere-soddisfazione del fattore umano all'interno dell'impresa significa anche poter comprendere le sue potenzialità e capacità di creare ricchezza. Ecco che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, dato il suo oggetto, può diventare un significativo

strumento di valutazione del **capitale umano**, inteso come *intangibile asset*, sensibile di valutazione economica ai fini del rating delle imprese e capace di offrire la rappresentazione delle sue potenzialità di creare ricchezza.

---

[1](#) Linee Guida per il Testo Unico, Min. Lavoro. Cultura della sicurezza, *“in modo che essa non venga più vista come un obbligo da adempiere ma come un obiettivo della gestione dell’impresa e parte integrante di essa”*.

[2](#) Cfr art. 2 TU: *«salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità*.

[3](#) “Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”. A cura di M. Tiraboschi. Giuffrè 2008. Pg. 27.

[4](#) Ricordiamo che l’INAIL ha riconosciuto anche lo stress psicosociale quale malattia per i quali sono dovuti i trattamenti assistenziali.

[5](#) Cass. Pen. sez. III, 28/1/2008 n. 4063.

[6](#) Accordo Europeo sullo stress sul lavoro siglato tra CES-sindacato europeo, UNICE, UEAPME e CEEP.

[7](#) Accordo Europeo art. 3. Vedasi anche la definizione data nel 1936 da Hans Selye, che indicava con tale termine *“una alterazione dello stato di equilibrio dell’organismo indotto da vari tipi di stimoli interni o provenienti dall’ambiente esterno”*.

[8](#) Cfr. art. 28 TU: *“la valutazione...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”*.

[9](#) Vale la pena ricordare la sentenza Corte Giustizia UE 15/11/2001 con la quale lo Stato Italiano era stato condannato per non avere ottemperato agli obblighi della Direttiva 89/391/CEE, laddove, nella formulazione dell’art. 4 D. Lgs 626/94, tra le altre cose, aveva consentito al datore di lavoro di decidere se fare ricorso o meno a servizi di prevenzione e protezione esterni, quando le competenze interne non fossero sufficienti.

[10](#) Cfr. art. 2 TU: *“«valutazione dei rischi»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori **presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività**, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”*.

[11](#) Reg. CE 852/2004.

[12](#) D.Lgs. 286/05 e successiva deliberazione del Comitato centrale dell’Albo autotrasportatori con la quale è stato formulato il “Codice di pratica dei sistemi di gestione della sicurezza dell’autotrasporto”, con il precipuo compito di consentire al vettore di **controllare i suoi rischi** operativi.

[13](#) D.Lgs 231/01.

[14](#) Art. 25 septies D. Lgs. 23/2001.

 [Commenta](#) |  [Stampa](#) |  [Segnala](#) | Condividi      | [\(Torna su\)](#)

---

[Contatti](#) | [Staff e Comitato scientifico](#)  
| [Pubblicità](#) | [Servizi Free](#) | [Note legali](#) | [Aiuto](#)

[Altalex](#)

Copyright © 2000-2009 - Tutti i diritti riservati  
PI 01676450479