



Alla Commissione per gli interPELLI ex art.12 del dlgs.81/08
c/o il Ministero del Lavoro
Direzione Generale attività ispettiva
interpellosicurezza@lavoro.gov.it

oggetto: interpellò ex art.12, c.1 d.lgs 81/08 inerente valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

Si sottopone a codesta rispettabile Commissione un quesito inerente la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, disciplinata dall'art.28 c.1 e 1bis d.lgs.81/08 e dalle indicazioni metodologiche deliberate in data 17.11.2010 dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza del lavoro. Il quesito inerisce, in particolare, gli interventi correttivi richiesti in esito alla c.d. "valutazione preliminare".

Le predette indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva Permanente prevedono che "nel caso in cui (dalla c.d. "valutazione preliminare" fondata su indicatori oggettivi e sentiti i lavoratori e/o l'RLS/RLST sugli indicatori contesto e contenuto del lavoro) 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... Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede... alla fase di valutazione successiva (c.d. 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...".

Pertanto, alla rilevazione di un certo grado di rischio nella "fase preliminare", è prevista la necessità di porre immediatamente in essere misure correttive; in caso di insuccesso delle misure correttive sono richieste ulteriori indagini (c.d. "fase approfondita"). 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.

Infatti, soprattutto quando la "fase preliminare" è basata essenzialmente su check-list, è possibile che emerga chiaramente la presenza di un rischio non trascurabile, ma che non siano altrettanto completamente chiare le cause e le adeguate contromisure. Può quindi rendersi necessario



un approfondimento, anche tramite gli strumenti che le Indicazioni citano esplicitamente per la cosiddetta "valutazione approfondita", prima di poter adottare gli interventi correttivi.

Non è questa la sede per illustrare tutte motivazioni e le evidenze scientifiche a sostegno di interventi correttivi e preventivi basati su indagini riguardanti anche la "percezione soggettiva" dei lavoratori; è tuttavia opportuno ricordare alcuni passaggi di documenti di indubbia autorevolezza pubblicati alcuni mesi prima delle Indicazioni della Commissione Consultiva Permanente. Poiché tali documenti provengono da fonti assolutamente affidabili e sono stati redatti appena pochi mesi prima delle Indicazioni, possiamo assumere che riflettano lo stato del progresso tecnico-scientifico in materia, o almeno degli orientamenti rilevanti.

Il documento della Regione Toscana del luglio 2009 "Valutazione del Rischio da stress lavoro correlato. Prima proposta di linee di indirizzo", dopo due livelli di valutazione basati quasi esclusivamente su indicatori oggettivi, in caso di evidenza di rischio indica come necessaria, oltre agli interventi informativi e formativi ai lavoratori, anche una valutazione di terzo livello finalizzata a stabilire le misure di tutela necessarie e da realizzarsi esaminando la percezione dei lavoratori sulle condizioni di lavoro e il parere di lavoratori esperti (pagg.60-61).

La proposta Ispesl-Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro (2009) prevede alcune condizioni di rischio a cui deve seguire l'adozione di misure e altre condizioni di rischio che rendono sempre necessario un approfondimento sulla percezioni dei lavoratori per integrare le contromisure suggerite dai risultati della checklist (cfr. pagg. 17 e 20-21) Il decreto della Regione Lombardia n. 13559 del 10.12.2009, recante "Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'Accordo Europeo 8.10.2004", suggerisce una valutazione del rischio basata su "un mix di strumenti" ed esplicita che gli interventi di prevenzione e protezione vanno programmati sulla base della valutazione del rischio specifico tramite strumenti oggettivi e soggettivi (cfr. pag.21).

La guida operativa del Coordinamento tecnico interregionale per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato (marzo 2010) raccomanda, nel caso in cui la valutazione basata su indicatori oggettivi rilevi un "rischio non basso", di procedere al coinvolgimento dei lavoratori e valutare la loro percezione dello stress lavoro-correlato (per le aziende con oltre 10 dipendenti). Per il suddetto Coordinamento tecnico interregionale "la valutazione soggettiva deve consentire di individuare con maggior precisione la natura del rischio da stress lavoro-correlato, al fine di definire le priorità ed intraprendere interventi di eliminazione o riduzione del rischio".



Il documento ISPESL “La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standards HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.” (maggio 2010), oltre a prevedere una valutazione basata sia su elementi oggettivi sia soggettivi, suggerisce il ricorso al focus group per la ricerca di soluzioni (cfr. pag. 22).

Da questo breve *excursus* si evince che i predetti documenti prefigurano situazioni nelle quali è possibile definire interventi correttivo-preventivi sulla base di elementi oggettivi: è il caso, ad esempio, del sovraccarico di lavoro determinato da una carenza di personale, in cui la soluzione è appunto un aumento del numero dei lavoratori o una diversa distribuzione dei compiti; ugualmente una carenza nelle competenze può essere sanata da adeguati percorsi formativi.

Accanto a tali situazioni di rischio stress l.c. di più evidente soluzione, ne esistono altre nelle quali la definizione di interventi correttivi non è altrettanto scontata. Ad esempio, possono presentarsi situazioni in cui nonostante l'apparente assenza di fattori di rischio di contesto e contenuto, siano presenti elevati eventi sentinella, come: contenziosi, ripetute segnalazioni al medico competente e agli organi di vigilanza, ecc.

Infine, come visto, per gli approcci più rigorosi, la definizione degli interventi correttivi non può prescindere dalla valutazione della “percezione soggettiva”.

Per la prevenzione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, fatte salve alcune azioni basilari quali l'informazione e la formazione, molte delle contromisure attuabili non possono essere “astrattamente individuate”, ma solo formulate a seguito di un'analisi più puntuale dello specifico contesto lavorativo, con la partecipazione dei soggetti coinvolti (lavoratori e datore); al pari, il successo nell'implementazione delle misure prescelte e la loro effettiva efficacia dipendono in larga misura dal grado di condivisione e accordo da parte dei lavoratori, per cui può essere preferibile rimandare, entro tempi ragionevoli, l'introduzione di interventi correttivi al fine di garantirne l'efficacia. Infatti, l'introduzione di misure rivolte a ridurre il rischio da stress lavoro-correlato, deve essere ben calibrata tanto nella scelta quanto nei tempi e nelle modalità di attuazione. Se ciò non avviene, le misure possono rivelarsi addirittura controproducenti, soprattutto quando individuate a seguito della sola valutazione preliminare basata su indicatori oggettivi. Per esemplificare, fattori che in letteratura sono stati segnalati come stressogeni, a volte non lo sono nella specifica situazione lavorativa (casi di “falso rischio non trascurabile”); in questi casi eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro costituirebbero un ingiustificato aggravio



per il Datore e potrebbero risultare inutili o addirittura controproducenti per i lavoratori (ad esempio, i turni vengono considerati fattori di rischio, ma per alcuni lavoratori sono meno stressanti dell'orario di lavoro convenzionale perché consentono ai genitori di alternarsi nella cura dei figli, oppure agli studenti lavoratori di frequentare l'Università, etc.).

Alla luce di quanto sopra, si sottopone a codesta Commissione il quesito che segue.

Nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, ove all'esito della c.d. "valutazione preliminare" emerga un grado di rischio tale da richiedere un intervento correttivo, ma non sia possibile determinare con ragionevole certezza quali misure possano essere adeguate, il datore di lavoro (DL) può legittimamente effettuare ulteriori indagini, utilizzando anche alcuni strumenti citati per la c.d. "valutazione approfondita" al fine di raccogliere informazioni sulla "percezione soggettiva" dei lavoratori, prima di intraprendere gli interventi correttivi finalizzati alla riduzione o eliminazione del rischio? Ovviamente tali approfondimenti andrebbero esplicitati e motivati in maniera circostanziata nel DVR, nonché corredati dalla relativa programmazione temporale. Nel contempo il DL potrebbe mettere in atto misure minimali (es. informativa ai lavoratori), che non andrebbero tuttavia intese come "interventi correttivi" in senso stretto.

Per una risposta affermativa al quesito, la dicitura delle Indicazioni "ove gli interventi correttivi risultino inefficaci si procede... alla fase successiva (c.d. "valutazione approfondita") andrebbe interpretata in senso esteso, in maniera da ricomprendere sia gli interventi che dopo essere stati attuati sono risultati inefficaci a distanza di tempo, sia la situazione in cui non sia possibile individuare con ragionevole certezza quali siano gli interventi efficaci. Inoltre, una risposta affermativa al quesito sembra coerente con il quadro normativo e giurisprudenziale più generale in materia di salute e sicurezza del lavoro. In tale quadro più ampio, nel quale le Indicazioni della Commissione Consultiva si collocano, il riferimento al grado del progresso tecnico-scientifico è un punto fermo.

A parere dello scrivente, il DL non dovrebbe incorrere in sanzioni/prescrizioni per non aver pianificato e attuato interventi immediatamente successivi alla sola "valutazione preliminare" effettuata solo ai livelli minimali di attuazione richiesti, se egli, sulla base di motivazioni tecnico-scientifiche, integra la valutazione con approfondimenti, definiti nel tempo, per la ricerca di soluzioni effettivamente adeguate e auspicabilmente condivise con i lavoratori.



Infatti, in tale ipotesi, la posticipazione di interventi correttivi non è certamente segno di incuria, quanto semmai di una volontà di effettiva tutela dei lavoratori (senz'altro preferibile ad un'adesione formale alle norme che non si traduce in prevenzione e protezione efficaci) in linea con le procedure tecnico-scientifiche più solide.

Rappresentando la massima disponibilità a un'eventuale collaborazione per venire incontro ad ogni esigenza istruttoria, si resta in attesa dell'autorevole parere di codesta Commissione.

Il Presidente
Dott. Giuseppe Luigi Palma