

**Seminario di lavoro delle Consigliere di Parità  
2 febbraio 2010**

***“La programmazione delle attività della Rete delle Consigliere di Parità e dei partners istituzionali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”***

Sintesi dell'intervento dell'avv. Antonella Ninci: ***“La valutazione dei rischi con particolare riferimento alla valutazione del rischio stress lavoro- correlato”***

**1. Dal concetto di “salute” alla valutazione dei “nuovi rischi”**

La Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS-WHO), che risale al 1948, definisce la salute come uno *“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non soltanto assenza di malattia”* : è il primo passo per il superamento della vecchia concezione bio-medica che contrapponeva la salute alla malattia e per l'inclusione di quegli aspetti dello “star bene” legati alle condizioni psichiche e sociali degli individui.

L'art.2, comma 1, lettera o) del D.Lgs. n.81/2008 riprende tale concetto e definisce la salute come *“lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in una assenza di malattia o di infermità”*.

La sezione II del testo Unico, dedicata alla Valutazione dei rischi, apre con l'art. 28 che, nel definire l'oggetto della valutazione, prescrive che la medesima ..... debba aver riguardo alla scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché alla 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 ..... 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 mquater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010”* .

Mentre le questioni relative alla gravidanza erano già rilevanti e prese in considerazione dall'ordinamento (come risulta da un facile excursus delle norme in materia ante D.Lgs. 81/2008, a partire dal D.Lgs. 626/1994 e dal D.Lgs.n. 151/200), l'esplicito riferimento al genere, all'età, alla provenienza da altri paesi, legittima il riconoscimento di “nuovi rischi” e consente di focalizzare l'attenzione sull'esistenza

di fenomeni discriminatori all'interno delle organizzazioni del lavoro e sull'impatto discriminatorio che alcune scelte organizzative possono avere.

## **2. Lo stress lavoro-correlato**

A differenza degli altri fattori di rischio, che potremmo definire “nuovi” accanto ai “tradizionali”, lo stress lavoro correlato ha sollevato un grande interesse, tanto da meritare da solo molteplici approfondimenti.

Nel far riferimento allo stress lavoro- correlato l'art. 28 fa espresso rinvio ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 che riporta dello stress questa definizione :

*“lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali conseguente dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione “povera”, ecc.”.*

Trattando dello stress la letteratura scientifica è d'accordo nel ritenere che sia una normale reazione di adattamento ad uno stato di tensione fisica e mentale, che consente di affrontare situazioni della vita che richiedono particolare attenzione e sforzo, ma che in condizioni estreme possono causare patologie ( concetti di “eustress” e “distress”).

Evidentemente la risposta allo stress può variare da soggetto a soggetto e ciò che è stressante per una persona può non esserlo per un'altra.

L'evidenza scientifica colloca lo stress da lavoro al settimo posto nella classificazione degli eventi stressanti e pur tuttavia ha una notevole rilevanza: infatti le caratteristiche fisiche e psico sociali del lavoro, interagendo con eventi stressanti della vita extralavorativa e dell'ambiente familiare, giocano un ruolo cruciale nel determinare lo stress e i disturbi psico fisici ad esso correlati.

## **3. Aspetti normativi e tutela INAIL delle malattie da stress-lavoro correlato**

Il D.M. 14 gennaio 2008 ha aggiornato e modificato l'elenco delle malattie professionali per le quali c'è l'obbligo di denuncia ex art. 139 del DPR 30 giugno 1965 n. 1124 mantenendo inalterato l'inquadramento delle malattie psichiche e

psicosomatiche da disfunzione dell'organizzazione del lavoro già introdotto con il D.M. 27 aprile 2004.

Ai fini dell'indennizzo del danno biologico il D.M. 12 luglio 2000 già considerava nella tabella delle menomazioni il Disturbo post-traumatico da stress cronico prevedendo un grado di danno dallo 0% al 15% a seconda della sua gravità (moderato, severo).

Per quanto riguarda la valutazione delle malattie professionali legate allo stress le prime indicazioni per definire le denunce di Malattie psicosomatiche da stress e disagio lavorativo, compreso il mobbing, risalgono al 2001; ha queste ha fatto seguito la nota circolare 71 del 2003, annullata a seguito di intervento giudiziario del TAR Lazio, con la sentenza n.5454 del 4 luglio 2005, e del Consiglio di Stato con la sentenza n.1576 del 26 marzo 2009.

Rimane comunque operante il principio generale di tutela del lavoratore e cioè che il rischio tecnopatico rilevante da un punto di vista assicurativo non deriva esclusivamente dalla nocività delle lavorazioni, ma anche da particolari condizioni dell'attività e dell'organizzazione aziendale

#### **4. La valutazione del rischio stress lavoro-correlato**

L'espressa previsione nell'art. 28 dello stress lavoro-correlato presuppone che la valutazione che il Datore di lavoro (D.L.) è chiamato ad effettuare, con il coinvolgimento e la condivisione del Medico competente (MC), del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) nelle sue componenti, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e di ogni altra eventuale figura competente, ricomprenda anche tale fattispecie di rischio e che nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) redatto a conclusione della valutazione stessa, debbano essere individuate le misure di prevenzione e protezione da adottare e le procedure per la loro attuazione.

Pertanto la novità introdotta fa sì che si debba sviluppare una modalità di valutazione che, tenuto conto che a tutt'oggi non sono ancora ben definite procedure standardizzate sia nell'ambito della valutazione del rischio che in quello della misura degli effetti, offra una concreta possibilità di applicazione all'interno dell'organizzazione oggetto di valutazione.

Nella valutazione si deve tener conto che la sindrome da 'stress negativo' è caratterizzata da reazioni di tipo individuale dettate soprattutto dalla tipologia psicobiologica del soggetto e che l'individuazione e la misura dello stress occupazionale deve essere fatta attraverso l'analisi di fattori relativi alle condizioni e all'ambiente di lavoro.

Per la misura dello stress occupazionale si pongono poi due ordini di problemi:

- stabilire un nesso di causalità tra stress e alterazioni di parametri biologici o patologie, distinguendo in particolare la quota occupazionale di stress dalla quota dovuta ad altre cause psico-sociali.
- quantizzare il peso dello stress nella eziopatogenesi di patologie ed eziologia multifattoriale.

Anche se, nel posto di lavoro, gli stimoli fisici ed ambientali possono rappresentare agenti stressanti potenzialmente pericolosi, quelli che stanno emergendo maggiormente, come fattori psicosociali di stress negativo, sono il mobbing, il *burn out* e la 'sindrome Corridoio'.

In ogni caso anche per la valutazione del rischio stress lavoro correlato si applicano gli stessi principi e metodi di base che si applicano per gli altri rischi sul posto di lavoro: coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti è essenziale per il successo dei metodi di rilevazione e valutazione.

Le fasi della valutazione del rischio possono essere così sintetizzate :

- individuare i rischi e decidere a chi potrebbero nuocere e in quale modo. I fattori di rischio da ricercare sono:
  - ✓ *cultura o 'atmosfera'* aziendale e il modo in cui l'azienda affronta lo stress legato all'attività lavorativa;
  - ✓ *richieste* dei lavoratori relative alla quantità di lavoro o all'esposizione ai pericoli fisici;
  - ✓ *controllo* – in che termini possono influire i lavoratori sul modo in cui svolgono il loro lavoro;
  - ✓ *rapporti* - inclusi problemi quali vessazioni e molestie;
  - ✓ *cambiamento* – come viene gestito e comunicato il cambiamento organizzativo;
  - ✓ *ruolo* – verificare se i lavoratori comprendono quale sia il loro ruolo all'interno dell'azienda e se viene evitata la conflittualità nel loro ruolo;
  - ✓ *sostegno* da parte dei colleghi e dei responsabili;
  - ✓ *formazione* per assicurare ai lavoratori le capacità necessarie per eseguire le loro mansioni;
  - ✓ *fattori individuali* che tengano conto delle differenze individuali.
  
- Valutare per ciascun fattore quale tipo di azione è già stata intrapresa; decidendo se è sufficiente; e se così non fosse, decidendo che cosa si dovrebbe fare di più;
  
- Registrare le conclusioni principali ricavate dalla valutazione e condividere queste informazioni con i dipendenti ed i loro rappresentanti.
  
- Riesaminare la valutazione con opportuna regolarità ogni qualvolta si verificano notevoli cambiamenti all'interno dell'azienda e verificare le ripercussioni dei provvedimenti presi.

Per poter definire e valutare adeguatamente i fattori di rischio, può essere seguito un approccio per fasi successive che può ritenersi analogo nella scelta dei criteri e della metodologia seguiti per la valutazione di tutti gli altri rischi presenti:

1. una indagine *top-down*, che permetta di valutare gli aspetti organizzativi, cioè il clima aziendale ed il modo in cui l'organizzazione stessa garantisce il benessere psicosociale delle proprie risorse (approccio oggettivo);

2. una indagine *bottom-up*, che permetta di valutare come il lavoratore percepisce e colloca il proprio ruolo all'interno della sua organizzazione (approccio soggettivo).

### **Conclusioni**

Valutare il rischio stress lavoro-correlato richiede un processo molto complesso, basato sulla acquisizione e il trattamento di informazioni sulle caratteristiche oggettive dell'organizzazione e su valutazioni soggettive dei lavoratori relative alla propria esperienza.

Non esistono e non possono esistere modelli astratti e codificati, ma proprio per questo costituisce un'occasione da non perdere per sostenere e promuovere analisi del contesto lavorativo in senso ampio.

Per le Consigliere di Parità è un'occasione ancora più importante perché è lo stimolo per suggerire indagini che tengano nella dovuta considerazione il ruolo e l'incidenza che le discriminazioni possono avere sulla "SALUTE" a tutto tondo di lavoratrici e lavoratori.