

# **Il percorso metodologico istituzionalmente previsto in tema di valutazione dello stress lavoro-correlato**

***Cinzia Frasccheri***

**Giuslavorista**

**Responsabile nazionale CISL  
salute e sicurezza sul lavoro**

**Tutti i grafici sono tratti da:**

***C.Frasccheri, Il rischio da stress lavoro-correlato, Edizioni Lavoro 2011***

***C.Frasccheri, Guida al mobbing, Edizioni Lavoro 2009***

# Capo I - Disposizioni generali

## ----- Finalità – art.1

Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il **riassetto e la riforma** delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante **il riordino** e il coordinamento delle medesime in un **unico testo normativo**.

**d.lgs.81 del 2008 s.m.**

# Abrogazioni

- il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile **1955, n. 547**
- il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio **1956 n. 164**
- il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo **1956, n. 303**
- il decreto legislativo 15 agosto **1991, n.277**
- il decreto legislativo 19 settembre **1994, n.626**
- il decreto legislativo 14 agosto **1996, n.493**
- il decreto legislativo 14 agosto **1996, n.494**
- il decreto legislativo 19 agosto **2005, n.187**
- l'articolo **36 bis**, commi 1 e 2 del decreto legge 4 luglio 2006 n.223
- la legge 3 agosto **2007, n.123**

# Misure generali di tutela – art.15

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché **l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;**

d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le **condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda** nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro (art.3, d.lgs.626/94);

---

d) il rispetto dei **principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro**, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare **al fine di ridurre gli effetti sulla salute** del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

f) rispetto dei **principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro**, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per **attenuare il lavoro** monotono e quello ripetitivo (art.3, d.lgs.626/94);

# Nuova struttura organizzativa SSL



# Definizioni – art.2

## Datore di lavoro

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto **esercita i poteri decisionali e di spesa.**

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i **poteri di gestione**, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

## Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro (...) e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, **tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;**

# Definizioni – art.2

## Dirigente

persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura **dell'incarico conferitogli**, attua le direttive del datore di lavoro **organizzando** l'attività lavorativa e **vigilando** su essa;

## Preposti

persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura **dell'incarico conferitogli**, sovrintende alla attività lavorativa e **garantisce l'attuazione** delle direttive ricevute, **controllandone** la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed **esercitando un funzionale potere di iniziativa**

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) gravano altresì su colui il quale, **pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici** riferiti a ciascuno dei soggetti previsti (art.299, Titolo XII).

## Lavoratore

persona che, **indipendentemente dalla tipologia contrattuale**, svolge un'attività lavorativa **nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato**, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

# Oggetto della VdR – art.28

Il documento redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei DPI adottati;
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS/RLST e del Medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.



# Obblighi del preposto – art.19

a) **sovrintendere** sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;

b) **verificare** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) **richiedere l'osservanza** delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) **informare il più presto possibile i lavoratori** esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) **astenersi**, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

f) **segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente** sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto.

# Obblighi dei lavoratori/trici – art.20

Ogni lavoratore **deve prendersi** cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

- a) **contribuire**, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della SSL;
- b) **osservare** le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) **utilizzare** correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) **utilizzare** in modo appropriato i DPI messi a loro disposizione;
- e) **segnalare** immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) **non rimuovere o modificare** senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) **non compiere** di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) **partecipare** ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal D.L.;
- i) **sottoporsi** ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

# Indicatori “ergonomici” di lavoro

- **Direttiva europea 90/270 sui rischi da ViDeoTerminali**  
all’art.3, c.1, si dispone che: «I datori di lavoro sono tenuti a svolgere un’analisi delle postazioni lavorative al fine di valutare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, in particolare per quanto attiene ad eventuali rischi per la vista, disturbi fisici e problemi di **stress mentale**».
- **Direttiva europea 93/104 in materia di Orario di lavoro**  
all’art.8 in tema di durata del lavoro notturno, un termine particolare per i lavoratori notturni esposti a rischi particolari o a rilevanti **tensioni di natura psichica o mentale**.
- **Direttiva europea 96/459 denominata “Direttiva macchine” e la successiva 98/37 e d.lgs.17/10**  
all’Allegato I relativo ai Requisiti essenziali di sicurezza e di salute relativi alla progettazione e alla costruzione delle macchine e dei componenti di sicurezza che «nelle condizioni d’uso previste devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le **tensioni psichiche (stress)** dell’operatore, tenuto conto dei principi dell’ergonomia».

# I *rischi* di natura psico-sociale

**Valutazione  
del  
Rischio**  
(tutti i rischi- art.28  
d.lgs.81/08 s.m.)

**disagio lavorativo**  
*rischi emergenti*

*mobbing  
violenza*

*stress l.c  
burnout*

# Contesto



## Articolo 28 – Oggetto di VdR

1

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.

2

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.

3

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.

# Contesto



## Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato

**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.**

**Legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122 (Finanziaria) recante: «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica».**

**Art. 8 - Razionalizzazione e risparmi di spesa delle amministrazioni pubbliche**

**Comma 12. ....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, e' differito al 31 dicembre 2010....**

**Indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato  
17 novembre 2010 – G.U. 30 dicembre 2010**

# Percorso metodologico

delineato dalle  
**Indicazioni per la valutazione  
dei rischi da stress lavoro-correlato**

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 RSPP con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione RLS/RLST.

## Pre-fase



# Percorso metodologico

delineato dalle  
Indicazioni per la valutazione  
dei rischi da stress lavoro-correlato

## I ^ Fase di valutazione preliminare "necessaria"





# Valutazione su indicatori oggettivi dello stress lavoro-correlato

## Eventi sentinella

- elevati indici di infortuni o di malattie professionali
- alti livelli di assenteismo (presenzialismo)
- elevata rotazione del personale
- frequenti conflitti interpersonali
- elevati procedimenti disciplinari e sanzionatori
- frequenti contestazioni da parte dei lavoratori, anche per il tramite dei RLS/RLST, riferite alle attività di lavoro, e/o al ruolo nell'organizzazione
- frequenti richieste di visite mediche su istanza del lavoratore, correlate ai rischi professionali o alla idoneità alla mansione

## Indicatori di contenuto

- condizioni di lavoro e ambientali pericolose o disagiate
- lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali
- attività lavorative connotate da continui spostamenti fuori dall'azienda o dall'unità produttiva;
- lavorazioni monotone ripetitive o legate a cicli produttivi vincolati
- attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico
- attività lavorative che comportano il contatto frequente con la sofferenza o con la morte

## Indicatori di contesto

- grado di autonomia
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti
- mancanza di definizione degli obiettivi del lavoro
- situazioni derivanti da problemi di ruolo nell'organizzazione, quali ambiguità e conflitti di ruolo, responsabilità di altre persone;
- incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti

# Percorso metodologico

delineato dalle  
Indicazioni per la valutazione  
dei rischi da stress lavoro-correlato

## II ^ Fase di valutazione approfondita "eventuale"

