

## D.lgs. n.81/08, valutazione e gestione dei rischi collegati allo stress lavoro correlato

Dott.ssa Elena Camerin

[e.camerin@ebcconsulting.com](mailto:e.camerin@ebcconsulting.com) – [www.ebcconsulting.com](http://www.ebcconsulting.com)  
[e.camerin@dipsi.eu](mailto:e.camerin@dipsi.eu) - [www.dipsi.eu](http://www.dipsi.eu)

Il D.Lgs 81/2008<sup>1</sup> in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e le successive disposizioni integrative e correttive (D.Lgs. 106/2009<sup>2</sup>) hanno introdotto l'obbligo per **tutti i datori di Lavoro** di effettuare una valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'organizzazione, in particolare l'articolo 28, impone la valutazione di **tutti i rischi, tra i quali anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato**.

Documento:

**DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 integrato con D.Lgs 106/2009**

**Art. 28.**

(Oggetto della valutazione dei rischi)

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.

Fonte: Banca Dati Normativa INAIL.

link: <http://normativo.inail.it/bdninternet/docs/Dlgs812008.htm>

### Scadenze:

Secondo l'articolo 29 comma 1-bis del suddetto decreto, la valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dall'elaborazione delle predette indicazioni e comunque a far data dal **1° agosto 2010**. La Commissione consultiva deve pertanto produrre indicazioni in tempi utili per la scadenza dell'agosto 2010. Non essendo esplicitata l'obbligatorietà per la Commissione dell'elaborazione di tali linee guida, si può presumere che ci sarà un'ulteriore proroga.

### Responsabilità

La responsabilità della valutazione è affidata al **datore di lavoro** che secondo l'articolo 29 del D.lgs. n.81/08 effettua la valutazione ed elabora il documento di valutazione dei rischi (DVR), in collaborazione

<sup>1</sup> Decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" pubblicato sul Supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008

<sup>2</sup> Decreto legislativo del 3 agosto 2009, n.106, "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", pubblicato sul Supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale n.180 del 5 agosto 2009, in vigore dal 20 agosto 2009.

con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e il medico competente (MC), previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

### Figure coinvolte

Il datore di lavoro, per effettuare la valutazione dei rischi, deve avvalersi (articolo 29 del D.Lgs. 106/2009) della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico competente (MC) e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS); si consiglia inoltre il coinvolgimento di altre figure interne all'impresa (servizio risorse umane, preposti, capi reparto, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.).

Il datore di lavoro non ha l'obbligo di avvalersi di professionalità esterne specifiche, ma gli è richiesto di dotarsi dei migliori strumenti per la valutazione e la prevenzione. Pertanto, vista la natura psicologica del rischio, è opportuna anche la presenza dello **psicologo del lavoro**.

### Come si deve muovere il datore di lavoro?

La nuova normativa ha sottolineato l'obbligo di valutazione per tutti gli ambienti di lavoro ma non ha fornito ad oggi metodologie e linee guida specifiche sulla conduzione della valutazione dei rischi psicosociali.

Nell'attesa della pubblicazione delle linee guida della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, il Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro, istituito dall'ISPESL nel 2007, ha elaborato il documento "La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta metodologica"<sup>3</sup> che va considerato, come esplicitato all'interno del documento stesso, un "work in process sottoposto a validazione operativa e destinato ad essere migliorato con l'esperienza".

Il processo di valutazione e di gestione del rischio proposto dal Network è costituito da 6 fasi:

- 1) **Raccolta delle informazioni relative all'impresa** (organigramma gerarchico e funzionale, tipologie contrattuali, presenza del sindacato, ecc.);
- 2) **Coinvolgimento/informazione dei lavoratori** attraverso ad esempio circolari, riunioni, intranet, ecc.
- 3) **Indagine vera e propria**. Distinguendo tra le imprese che occupano oltre i dieci dipendenti e imprese che occupano meno di dieci dipendenti, che al momento possono procedere con l'autocertificazione (D. Lgs 81/2008- art. 29, comma 5);
- 4) **Pianificazione interventi**: programmazione interventi per l'eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi;
- 5) **Attuazione interventi** accompagnata dal monitoraggio costante dell'adeguatezza delle misure adottate e delle modalità di attuazione (analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di benessere attraverso la verifica con il medico competente e/o gli specialisti designati dall'impresa)
- 6) **Verifica/Aggiornamento del DVR**. Secondo il D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 3, la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione

---

<sup>3</sup> "La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta metodologica", Marzo 2010, Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro. Url: [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)

al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Il metodo proposto dal Network per la valutazione dei rischi consiste principalmente in 3 fasi:

1. Inquadramento degli indicatori oggettivi (verificabili) che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione di una check list di indicatori verificabili<sup>4</sup>
2. Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.
3. Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.

### **Perché effettuare un'adeguata valutazione e prevenzione dei rischi da stress?**

Secondo l'OSHA agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro, "lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente e colpisce il 22% dei lavoratori dei 27 Stati membri dell'UE". Sempre secondo l'OSHA nel 2002 il costo economico annuale dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE a 15 è stato calcolato pari a 20 miliardi di euro.

Quali possono essere dunque alcuni dei vantaggi di un'adeguata valutazione e prevenzione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato?

- **Aumento produttività:** lavoratori in buona salute sono più produttivi e garantiscono un rendimento di più elevata qualità
- **Riduzione infortuni e malattie professionali:** i rischi psicosociali possono avere conseguenze dannose sulle condizioni di salute psicofisica del lavoratore e condurlo ad uno stato di malattie professionali
- **Riduzione assenze e turnover:** minore numero di assenze e turnover e quindi maggiore continuità dei processi produttivi
- **Riduzione costi:** riduzione dei costi derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro
- **Assolvimento agli obblighi di legge:** ridurre lo stress legato all'attività lavorativa è oggi un dovere giuridico. La valutazione dei rischi e nello specifico anche dei rischi collegati allo stress lavoro correlato, è obbligatoria per tutte le tipologie di organizzazione (articolo 28 del D.Lgs 106/2009).

### **Conclusioni**

Le attività che le aziende dovranno svolgere per assolvere all'obbligo di valutazione e gestione dei rischi stress lavoro correlati, non rappresentano soltanto un costo e un dovere per il datore di lavoro, ma decisamente un'opportunità di investimento vantaggioso in termini di riduzione dei costi, aumento della produttività e miglioramento dell'immagine aziendale.

---

<sup>4</sup> Reperibile nel portale dello S.P.I.S.A.L. Servizio Prevenzione Igiene Sicurezza Ambienti di Lavoro: <http://prevenzione.ulss20.verona.it/spisal.html>

[www.ebcconsulting.com/competenze-approfondimenti/](http://www.ebcconsulting.com/competenze-approfondimenti/), [www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html](http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html),  
[www.ebcconsulting.com/ricerca-e-selezione-del-personale.html](http://www.ebcconsulting.com/ricerca-e-selezione-del-personale.html), [www.ebcconsulting.com/modulo-aggiuntivo-h1-mc-modelli-competenze.html](http://www.ebcconsulting.com/modulo-aggiuntivo-h1-mc-modelli-competenze.html),  
[www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html](http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html), [www.ebcconsulting.com/incentive-risorse-umane.html](http://www.ebcconsulting.com/incentive-risorse-umane.html),  
[www.ebcconsulting.com/consulenza.html](http://www.ebcconsulting.com/consulenza.html)