

L E T T E R E I N R E D A Z I O N E

La valutazione del rischio psicosociale: solo “stress lavoro correlato” o altro?

Il rischio di “stress lavoro correlato” ed il rischio psicosociale lavorativo sono la stessa cosa? La valutazione dello “stress lavoro correlato” comprende anche la valutazione del “rischio psicosociale”? Probabilmente, da quando è entrato in vigore il D.Lgs 81/08, è capitato a molti di noi, in qualità di medici competenti, di essere chiamati dal nostro datore di lavoro, come “esperti” della materia per rispondere a tali domande e per “collaborare alla valutazione dei rischi” come previsto dall’art. 25 c. 1 lett. a del D.Lgs 81/08. Anche se le risposte sembrano apparentemente semplici, in realtà, soprattutto in relazione agli adempimenti relativi alla valutazione del rischio, sono state espresse nel merito da fonti autorevoli, opinioni diverse e perfino contrastanti. Il problema di base deriva probabilmente dalla scelta del legislatore di focalizzare la propria attenzione, con la recente formulazione dell’art. 28 del D.Lgs 81/08, solamente sul rischio *stress lavoro correlato* e non sul complesso dei rischi psicosociali rispetto ai quali il primo si pone in un rapporto di “*species a genus*”; ciò ha fatto sì che oggi lo stress lavoro correlato sia comunemente utilizzato come lo “strumento di mediazione” con cui tutti i rischi lavorativi di natura psicosociale possono tradursi in un danno effettivo per la salute del lavoratore (c.d. indirect stress pathway) (3,7). In realtà i rischi “psicosociali” o “nuovi rischi” sono molteplici e non possono essere identificati *tout court* con il rischio di “stress lavoro correlato”. Infatti lo “stress lavoro correlato” nasce dall’Accordo Quadro Europeo del 2004 sulla base del modello di studio di Cox e Griffiths, commissionato dall’Agenzia Europea per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e posto dall’OSHA a fondamento teorico della sua riflessione sul tema fin dal noto rapporto del 2000 (3): in esso i ricercatori ridefiniscono il concetto di rischio psicosociale fino a farlo corrispondere con quello di “stress correlato al lavoro” attribuendo le cause della sua insorgenza al mancato adattamento del lavoratore a determinati fattori di “contenuto” e di “contesto” dell’organizzazione lavorativa. Il rapporto di ricerca OSHA “*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*” (2007) ha, però, successivamente individuato ben dieci “nuovi” ri-

schi psico-sociali emergenti. Laddove per “nuovo” veniva inteso un rischio precedentemente sconosciuto, causato da nuovi processi, nuove tecnologie, nuove tipologie di luoghi di lavoro e cambiamenti sociali/organizzativi o una problematica a lungo conosciuta e che solo di recente veniva considerata un rischio, per un cambiamento nella percezione sociale ovvero per l’acquisizione di nuove conoscenze medico-scientifiche. D’altra parte lo stesso progetto “Prima-EF” a cui hanno partecipato fra gli altri anche l’OMS, l’ILO e l’ISPESL è nato “con l’obiettivo di sviluppare un framework a livello europeo per la gestione dei rischi psicosociali con particolare attenzione allo stress lavoro-correlato ed alla violenza nei luoghi di lavoro (incluso harassment, bullying e mobbing)” (5). Come allora individuare ai fini della loro valutazione specifica tutti i rischi psicosociali esistenti in ambito lavorativo? Nella categoria dei rischi psicosociali, infatti, oramai emergono, ben descritti dalla letteratura scientifica, fenomeni quali il mobbing, lo stress post traumatico e le violenze che peraltro, esplicitamente esclusi dall’Accordo Quadro Europeo del 2004 sullo “stress lavoro correlato”, sono stati comunque oggetto di un Accordo Europeo successivo (2007). La dottrina ha cercato di fare ordine, proponendo per esempio una classificazione, di significato giuridico, dei rischi psicosociali in due categorie: quelli di natura dolosa ed individuale (mobbing e violenza) e quelli di natura colposa e collettiva (stress lavoro correlato e burnout). Frascheri ha evidenziato, in tal senso, come il richiamo specifico allo *stress lavoro correlato* è stato finalizzato dal legislatore ad “escludere le dinamiche rispetto alle quali il datore di lavoro può intervenire solo in seguito al verificarsi dell’evento (rischi psicosociali di natura “dolosa”), da quelle per le quali il datore di lavoro è invece obbligato ad effettuare una valutazione preventiva del rischio” (rischi psicosociali di natura “colposa”) (4). In realtà autorevoli giuristi hanno ricordato che l’elenco dei “rischi particolari” stilato dall’art. 28 ha una natura meramente esemplificativa e non esaurisce l’obbligo di valutazione di “tutti i rischi” previsto in capo alla disposizione medesima (1, 8). La formulazione onnicomprensiva di tale obbligo era stata già

introdotta nel D.lgs. 626/94 in ottemperanza ad una sentenza di condanna pronunciata dalla Corte di Giustizia Europea contro l'Italia il 15 novembre 2001 (C-49/00); così, secondo il principio di "onnicomprensività dei rischi" il legislatore da allora ha dovuto obbligatoriamente considerare la costante evoluzione dei rischi professionali "in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia" (punto 13). Inoltre è stato anche evidenziato come l'art. 2087 c.c., norma dotata di "idoneità sistematica rispetto all'apparato di tutela", abbia assunto il "ruolo di principale recettore per la messa in comunicazione dell'ordinamento comunitario con quello nazionale", portando la giurisprudenza, ancor prima dell'intervento del legislatore, a valorizzare il "continuo movimento" dell'obbligazione di sicurezza verso "la prevenzione rispetto ai rischi conosciuti e/o conoscibili", inclusa la "valutazione dei nuovi rischi potenziali" (9). Sulla base di tali presupposti giuridici e, considerando che sia il rischio di *stress lavoro-correlato* sia tutti gli altri rischi di tipo psicosociale possono determinare rilevanti effetti negativi sia sulla salute dei lavoratori sia sullo stato di salute delle organizzazioni lavorative oltre che sulle "economie nazionali" (3), è lecito attendersi che tutte le possibili fonti di rischio psicosociale vengano attentamente considerate nell'ambito del processo di valutazione del rischio da parte del datore di lavoro, così come richiesto dall'art. 28 del D.Lgs 81/08; i criteri per valutarli, però, non potranno di certo essere quegli stessi che l'art. 28 c.1 bis del D. Lgs 81/08 ha previsto in modo specifico per lo "stress lavoro correlato" (vedasi la Circolare del Ministero del Lavoro del 2010 Linee Guida della Commissione Consultiva Permanente). Tutto forse troppo chiaro se non fosse che leggendo le recenti Indicazioni del Coordinamento Tecnico Interregionale "sullo stress lavoro correlato per l'indirizzo delle attività degli organi di vigilanza" (2) scopriamo che le cose stanno diversamente. Infatti, in tali linee guida si legge che il "Burn-out", "forma particolarmente esasperata di stress da disfunzione organizzativa" deve essere valutato nell'ambito dello "stress lavoro correlato". Ciò non è condivisibile, a giudizio di chi scrive, in quanto il rischio di "Burn-out", che non viene esplicitamente incluso nell'Accordo Europeo del 2004, anche da un punto di vista fenomenologico è sostanzialmente differente dallo "stress lavoro correlato", trattandosi di un rischio specifico tipico delle helping professions e delle professioni high touch, causato soprattutto (ma non solo) da fattori relativi all'organizzazione lavorativa ("job burnout stressors") differenti da quelli individuati dal legislatore per lo "stress lavoro correlato" (6). Il mobbing, infine, secondo tali Indicazioni, essendo un fenomeno "illecito e doloso", non dovrebbe essere oggetto di valuta-

zione del rischio, "intesa in senso stretto", ma al massimo potrebbe essere considerato come un "evento sentinella dello *stress lavoro-correlato*". A questo punto poiché è verosimile che gli organi di vigilanza seguano tali Indicazioni nella loro attività di controllo e di repressione, cosa dobbiamo suggerire al nostro datore di lavoro? Valutare tutti i rischi psicosociali (compreso il mobbing) o limitarsi solo alla valutazione dello "stress lavoro correlato"?

F. Chirico

Centro Sanitario Polifunzionale di Milano

Polizia di Stato

E-mail: medlavchirico@gmail.com

BIBLIOGRAFIA

1. Calafà L: Il diritto del lavoro ed il rischio psicosociale (e organizzativo) in Italia. In *Diritto e Lavoro* n. 2, 12: 257-290
2. Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro (Gennaio 2012): *Stress lavoro correlato. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010*
3. EU-OSHA Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro: *Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro* disponibile al sito <https://osha.europa.eu/en/topics> (ultimo accesso il 10-09-2014)
4. Frascheri C. Il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro. *Igiene e sicurezza del lavoro* 2010; 5: 311
5. ISPESL Progetto Prima-EF Psychosocial RISK MANAGEMENT-European Framework disponibile on line all'indirizzo [www.ispesl.it/attività di ricerca](http://www.ispesl.it/attività_di_ricerca) (ultima consultazione il 21/09/2014)
6. Maslach C, Leiter PL: *Burnout e organizzazione. Modificare i fattori strutturali della demotivazione al lavoro*. Trento: Erikson ed. 2000, 1997
7. Pascarella V: *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*. I Working papers di Olympus n. 6/12
8. Pascucci P: *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori pubblici dopo le riforme del 2008/2009*. In Zilio Grandi G (a cura di): *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*. Torino: Giappichelli, 2009: 125-183
9. Tullini P: *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*. In AA.VV.: *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, tomo II. Bari: Cacucci editore, 2008: 1257 ss