

STRESS DA LAVORO CORRELATO IN SANITA'

di Nicola Gasparro

SOMMARIO: 1. Introduzione. 2. I soggetti e i riflessi in ambito sanitario. 3. Il percorso metodologico. 4. Responsabilità e sanzioni. 5. Conclusioni.

Quadro normativo di riferimento

Art. 2087 c.c.: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.*

Art. 38, co. 2, Cost.: *“I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”.*

Art. 41 Cost.: *“[L'iniziativa privata] Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana”.*

1. Introduzione

Il D.lgs. n. 81 del 2008, c.d. testo unico in materia di sicurezza sul lavoro¹, ha riordinato e coordinato le norme concernenti la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, prevedendone l'applicazione a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

In *primis*, il T.U., attraverso una tecnica sicuramente apprezzabile, predispone una

serie di definizioni atte a delineare e meglio chiarire le varie figure professionali interessate da tale assetto normativo, soprattutto in vista dell'inquadramento del proprio ruolo in correlazione agli obblighi e conseguenti responsabilità.

In particolare, vengono descritte le nozioni di lavoratore², di datore di lavoro, di dirigente, di preposto³, di responsabile

² D.lgs. n. 81 del 2008, art. 2, lett. a) “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. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; [...]; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni; [...].

³ Art. 2, lett. e) “preposto”: 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

¹ G. VENETO, *Sicurezza nei luoghi di lavoro*, Cacucci Editore, bari, 2008.

del servizio di prevenzione e protezione⁴, di addetto al servizio di prevenzione e protezione⁵, nonché di medico competente⁶ e di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza⁷. Questi, dunque, i soggetti investiti dagli specifici obblighi posti al fine di assicurare il rispetto del diritto alla salute e alla sicurezza in ambito lavorativo e, di conseguenza, ad evitare di incorrere, tra gli altri, nel rischio **stress lavoro-correlato**.

Per quanto concerne l'istituto in commento, ai sensi dell'art. 28, lo stress da lavoro correlato, quale patologia emergente, viene ad essere considerato uno dei rischi particolari cui i lavoratori possono essere esposti e, in quanto tale, devono essere predisposte le misure idonee a prevenirlo, accertarlo, evitarlo o ridurlo e, se sussistente, a sanzionarlo.

Il relativo obbligo di valutazione decorre a fare data dal 31 dicembre 2010.

Il 17 novembre 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha approvato, le indicazioni necessarie alla valutazione dello stress lavoro-correlato.

parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

⁴ Art. 2, lett. f) "responsabile del servizio di prevenzione e protezione": persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

⁵ Art. 2, lett. g) "addetto al servizio di prevenzione e protezione": persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l).

⁶ Art. 2, lett. h) "medico competente": medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.

⁷ Art. 2, lett. i) "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza": persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Infatti, con la Circolare 18 novembre 2010 la stessa Commissione ha formulato le indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza.

Si precisa, pertanto, che il percorso metodologico indicato nel documento rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

La valutazione dei fattori derivanti da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio, quali ad esempio l'esposizione a sostanze nocive, a batteri, a radiazioni, uso dei macchinari, l'illuminazione) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

Una definizione di stress correlato ci viene offerta dall'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, che descrive lo stress correlato come "*condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro*" (art. 3, comma 1). In ambito lavorativo, tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste avanzate. È da precisare, tuttavia, che non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.

Invero, lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro, quali, ad esempio, l'organizzazione, l'ambiente, etc.. In altri termini, si tratta di reazioni fisiche ed emotive alle richieste lavorative accompagnate da ansia e senso di

inadeguatezza⁸. Sicché la naturale conseguenza di una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

2. I soggetti e i riflessi in ambito sanitario

Le norme in materia di sicurezza sul lavoro, comprese, dunque, quelle relative allo stress correlato, trovano applicazione anche presso le Aziende sanitarie e determinano un sistema di responsabilità coinvolgente diverse figure professionali⁹.

A tal fine è rilevante individuare i soggetti sui quali grava maggiormente la responsabilità della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, ossia il datore di lavoro, *in primis*, e i dirigenti, in secondo luogo, nonché i rispettivi ruoli nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato.

⁸ Stress-correlato, definizione del National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH 1999: *“Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore”*; definizione della Commissione Europea: *“Reazione ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. E' uno stato caratterizzato da elevati livelli di eccitazione ed ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza”*.

⁹ Soggetti obbligati nelle ASL:

- Il datore di lavoro direttore generale, dirigente struttura semplice e complessa;
- Il dirigente direttore amministrativo, direttore sanitario, soggetti che svolgono funzioni di attuazione delle direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- Il preposto dirigente medico e non medico, medico responsabile di una organizzazione operativa permanente, caposala, coordinatori tecnici e infermieristici;
- I lavoratori;
- Il responsabile e gli addetti al Servizio Prevenzione e protezione (RSPP e ASPP);
- I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- Il medico competente (MC).

Quanto al primo, l'art. 2, lett. b) D.lgs. 81/2008 definisce il datore di lavoro¹⁰ quale *“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 D.lgs. 165/2001, 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. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo. Si tratta, in altri termini, di colui che detiene il potere decisionale-gestionale e di spesa e la responsabilità nell'organizzazione¹¹.

Il datore di lavoro dovrà provvedere, tra l'altro, a valutare i rischi, ad elaborare il Documento di Valutazione dei rischi (DVR) e ad adottare le conseguenti misure preventive.

A tal riguardo, gli obblighi del datore di lavoro vengono ad essere distinti in delegabili e non delegabili.

I primi concernono gli aspetti gestionali, quali quelli previsti dall'art. 18 del T.U., sui quali ci soffermeremo di seguito; i secondi, invece, ai sensi dell'art. 17 T.U., sono precisamente:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;

¹⁰ A. BELSITO, *Limiti ai poteri del datore di lavoro*, Cacucci Editore, Bari, 2006.

¹¹ G. VENETO, op. cit, pag. 41 e ss..

b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

All'interno delle Aziende della salute tale ruolo viene ad essere rivestito non solo dal **direttore generale**, come sostenuto anche in dottrina ed in giurisprudenza¹², in quanto soggetto avente il controllo su tutta l'organizzazione amministrativa e gestionale dell'ente, ma anche dai **dirigenti¹³ di struttura semplice e complessa**. E questo è un punto di fondamentale importanza.

Infatti, il potere datoriale è insito nello *status* stesso di dirigente di struttura.

Invero, andando ad analizzare nello specifico l'incarico e la funzione di direttore di struttura complessa e di dirigente responsabile di struttura semplice, si può affermare, dunque, che in entrambi i casi si tratta di dirigenti ai quali spettano poteri di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie, in conformità alla definizione che l'art. 2 lett. b) dà di datore di lavoro.

Ciò precisato, si è già detto che in tema di stress lavoro-correlato una delle maggiori cause è da rinvenirsi nell'organizzazione del lavoro, profilo rientrante proprio nei compiti del dirigente di struttura, ragion per cui il suo ruolo nella prevenzione e

nella valutazione del problema in esame è centrale.

In tal senso, infatti, egli è tenuto non solo a soddisfare le esigenze di servizio, ma anche a garantire e tutelare la salute del lavoratore; per cui il modello organizzativo dovrà essere gestito tenendo in primaria considerazione l'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro.

Sicché la valutazione dei rischi¹⁴ viene a configurarsi quale momento di particolare rilevanza nell'attività lavorativa e diventa un'esigenza imprescindibile, connaturata al ruolo stesso di datore di lavoro.

Per quanto riguarda il **dirigente**, invece, ai sensi dello stesso articolo, lett. d), egli è la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **attuа** le direttive del datore di lavoro **organizzando** l'attività lavorativa e **vigilando** su di essa; egli, svolge, dunque, una funzione organizzativa e di gestione in relazione alle competenze conferite ed alle direttive impartite che, in materia di sicurezza, viene a concretizzarsi nel compito di attuare le misure di prevenzione e protezione considerate necessarie dal DVR. Vale la pena evidenziare, però, che il concetto di dirigente qui menzionato non coincide necessariamente con il "dirigente" secondo quanto stabilito dai CCNL e dal D.lgs. 502/92 e s.m.i..

Di talché, egli nella gestione della attività aziendale deve attuare la politica, le linee guida e le indicazioni di carattere generale fornite dal datore di lavoro, nonché organizzare e dirigere l'attività lavorativa secondo le attribuzioni e competenze conferite e vigilare sull'operato dei preposti, restando peraltro esposto a sanzioni per le violazioni degli obblighi a lui imposti in materia di sicurezza del lavoro.

In ambito sanitario tale figura è identificabile con il direttore sanitario, il direttore amministrativo, nonché tutti i soggetti che svolgono le funzioni di cui all'art. 2 lett. d).

¹² Cfr. Cass. pen. Sez. III, 07 maggio 2009, n. 29543: "Gli obblighi di prevenzione infortuni e sicurezza in luoghi di lavoro, che per legge fanno capo al datore di lavoro, gravano, nel settore degli enti pubblici, sul titolare effettivo del potere di gestione che, all'interno delle Aziende Unità Sanitarie Locali si individua, in assenza di delega, nel direttore generale. (La Corte ha precisato che gli obblighi di prevenzione possono gravare su un funzionario non avente qualifica dirigenziale qualora lo stesso, a norma dell'art. 2 del D.lgs. n. 81 del 2008, sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice dell'amministrazione tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e sia altresì dotato di poteri decisionali e di spesa)".

¹³ Cfr. Cass. pen., Sez. IV, 02/07/2010, n. 34804: "Nelle pubbliche amministrazioni, ai fini della normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano poteri gestionali, decisionali e di spesa".

¹⁴ G. VENETO, op. cit. pag. 75 e ss..

Da quanto sopra evidenziato emerge chiaramente che a ciascuna figura professionale sono attribuite o attribuibili aree di responsabilità derivanti dalla ripartizione delle competenze, ma la distinzione dei singoli profili di responsabilità può assumere un carattere elastico in virtù dello strumento della delega¹⁵, meccanismo che può consentire il trasferimento ad altri dell'adempimento delle proprie funzioni. A tal fine si richiede, ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 81/2008, ove non espressamente esclusa:

- che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- che il delegato posseda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, nonché l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- che debba essere accettata dal delegato per iscritto e debba esserle data adeguata e tempestiva pubblicità.

Si precisa, altresì, che l'esercizio della delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Inoltre, il delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma anche in questo caso la delega non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante circa l'esatto adempimento delle funzioni trasferite. In tal caso, il soggetto al quale sia stata conferita la delega non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Quindi, in virtù di tale potere di delega, il direttore generale o il dirigente di

¹⁵ N. GASPARRO, *Diritto Sanitario*, IlSole24Ore, 2009, pagg. 629 ss. La delega è quell'atto con cui l'obbligato originario devolve volontariamente alcuni degli obblighi originariamente suoi a un altro soggetto – delegato –, che per effetto di tale atto assume così una posizione di garanzia autonoma ma derivata, divenendo responsabile del loro adempimento.

struttura, in qualità di datore di lavoro, può investire delle sue funzioni altri soggetti nel rispetto dei limiti e delle condizioni previste.

In particolare, tra gli obblighi (delegabili)¹⁶ del datore di lavoro e del dirigente rientra la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria; il tener conto, nell'affidare i compiti ai lavoratori, delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza; inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria; adempiere agli obblighi di informazione e di formazione.

Su quest'ultimo punto si rileva, infatti, che il datore di lavoro e i dirigenti, ciascuno per le rispettive competenze, devono provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta e nonché una periodica formazione, anche in relazione all'evolvere o all'insorgenza di nuovi rischi.

Infine, il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito alla natura dei rischi e all'organizzazione del lavoro, alla programmazione e all'attuazione delle misure preventive e protettive.

* * * * *

Appare rilevante, a questo punto, ai fini della nostra indagine accennare a quelli che possono essere considerati i maggiori fattori di rischio in riferimento allo stress lavoro-correlato e, più in dettaglio, quelli connessi ai due particolari aspetti del contenuto del lavoro, da una parte, e del contesto di lavoro, dall'altro.

Quanto al primo, emergono i fattori dell'ambiente e degli strumenti di lavoro, i carichi e i ritmi di lavoro, l'orario e i turni, le funzioni, la cultura organizzativa e la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

¹⁶ Cfr. art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente, D.lgs. 81/2008.

Quanto al contenuto, invece, si segnala il ruolo dell'organizzazione, la progressione in carriera, l'autonomia decisionale e controllo, i conflitti interpersonali sul lavoro, la comunicazione e l'interfaccia casa-lavoro¹⁷.

Come si anticipava all'inizio del presente commento, in materia di sicurezza vengono coinvolti una serie di soggetti¹⁸. Infatti, oltre al datore di lavoro e ai dirigenti sono chiamati a rispettare determinati obblighi anche i preposti, i lavoratori, il medico competente, nonché il responsabile e gli addetti al Servizio Prevenzione e protezione (RSPP e ASPP) e i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Si può, dunque, affermare che ai fini di una maggiore garanzia di tutela della integrità psico-fisica dei lavoratori il legislatore ha inteso configurare un sistema di responsabilità allargato considerando importante la partecipazione di tutte le varie figure professionali, ognuno con i propri specifici compiti.

In conclusione, si porta, peraltro, l'attenzione sui soggetti maggiormente esposti al rischio stress lavoro-correlato.

Dalle indagini effettuate sul tema è risultato che tra le categorie più a rischio risultano proprio gli operatori sanitari, dai medici agli infermieri, ai semplici portantini e, in maniera più accentuata le donne; la causa principale viene rinvenuta nella carenza di organico e, quindi, nell'eccessivo carico di lavoro, ed in secondo luogo nei comportamenti prepotenti e nelle discriminazioni.

In particolare, è emerso, ad esempio, un livello molto alto di disagio psico-fisico in riferimento ai medici e agli infermieri¹⁹ impiegati nei turni di notte a causa del

sovraccarico lavorativo, in quanto proprio nelle ore notturne si registra sia la riduzione di personale, sia una maggiore pressione psicologica dei ricoverati che chiedono l'intervento sia del medico di turno che degli infermieri, anche per mere informazioni.

Ancora più significativa è la situazione dei medici²⁰; infatti, l'intensa attività lavorativa, i crescenti adempimenti burocratici, le maggiori attese dei pazienti e le forti responsabilità gravanti su di loro, producono un enorme stress al personale medico, che a sua volta viene a causare, pertanto, un brusco aumento di rischio errori; in particolare, nelle donne medico viene riscontrata una grande difficoltà a conciliare professione e famiglia.

3. Il percorso metodologico

Ai fini della identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato viene definito il percorso metodologico, chiarendo che lo stesso deve essere compiuto con riferimento a tutti i lavoratori, dirigenti e preposti compresi e prendendo in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in base alla effettiva organizzazione aziendale.

La procedura di valutazione è bifasica: essa prevede, infatti, una prima fase necessaria (la valutazione preliminare) consistente nella rilevazione di alcuni indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro, fattori di contesto del lavoro); e in una seconda, eventuale, da attivare solo nel caso in cui dalla valutazione preliminare emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione

¹⁷ Cfr. *Stress lavoro-correlato*, Guida alle novità per professionisti, aziende e pubblica amministrazione, a cura di M. Gallo, Gruppo 24 Ore, inserto de *IlSole24Ore*, gennaio 2011.

¹⁸ Obblighi degli altri soggetti ai sensi del D.lgs. 81/2008: art. 19 - Obblighi del preposto; art. 20 - Obblighi dei lavoratori, art. 25 - Obblighi del medico competente. Per approfondimenti, G. VENETO, cit., pag. 51 e ss..

¹⁹ Ricerca effettuata dalla rivista trimestrale *Assistenza infermieristica e ricerca*.

²⁰ Studio condotto dai ricercatori dell'Università di Calgary sulle conseguenze dello stress lavorativo sull'attività medica.

adottate a seguito della stessa dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

Nella prima fase possono essere utilizzate *liste di controllo* applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica degli indicatori.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Sicché, qualora dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel DVR e a prevedere un piano di monitoraggio; mentre, nel caso in cui si rilevino i suddetti elementi, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi e, se questi risultano inefficaci, si passa, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla successiva fase c.d. di valutazione approfondita.

Quest'ultima, invero, prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Inoltre, nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che essa venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori, mentre nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei citati strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori

nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

La Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla pubblicazione delle indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate al fine di verificare l'efficacia della metodologia e per valutare l'opportunità di integrazioni.

I datori di lavoro che, alla data di approvazione delle citate indicazioni, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato²¹

²¹ **La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato** è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST). La valutazione deve essere compiuta con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti, prendendo in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione autonoma del datore di lavoro.

Procedura bifasica di valutazione:

A) Fase preliminare obbligatoria - rilevazione degli indicatori:

Eventi sentinella:

- indici infortunistici;
- assenze per malattia;
- turnover;
- procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente;
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

Eventi da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda.

Fattori di contenuto del lavoro:

- ambiente di lavoro e attrezzature; -carichi e ritmi di lavoro;
- orario di lavoro e turni;
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti;

Fattori di contesto del lavoro:

- ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
- autonomia decisionale e controllo;
- conflitti interpersonali al lavoro;
- evoluzione e sviluppo di carriera;
- comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Esito della prima fase:

coerentemente ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - non debbono ripetere l'indagine ma unicamente aggiornare la medesima nelle ipotesi previste dall'art. 29, comma 3, del D.lgs. n. 81/2008.

4. Responsabilità e sanzioni

Il T. U. in materia di sicurezza sul lavoro a fronte degli obblighi imposti stabilisce precise sanzioni²² in caso di mancato rispetto degli stessi. Le principali sanzioni²³ a carico del datore di lavoro e del dirigente previste dall'art. 55 e riscontrabili nel settore sanitario sono le seguenti.

Per il *solo datore di lavoro*:

1. **arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro** per la violazione dell'articolo 29, comma 1²⁴, ossia:

Se **non emergono** elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Se **emergono** elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci si passa alla

B) Seconda fase eventuale con pianificazione e adozione degli opportuni **interventi correttivi** (es., interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Se tali interventi risultano **inefficaci** con la fase di **valutazione approfondita** si valuta la percezione soggettiva dei lavoratori, attraverso strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di indicatori.

²² G. VENETO, op. cit., pag. 96 e ss..

²³ Sanzioni per gli altri soggetti responsabili previsti dal D.lgs. 81/2008: art. 56 - Sanzioni per il preposto; art. 58 - Sanzioni per il medico competente; art. 59 - Sanzioni per i lavoratori.

²⁴ Si applica la pena dell'arresto da 4 a 8 mesi se la violazione è commessa in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), ossia:

c) agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente

- omessa valutazione dei rischi;
- valutazione dei rischi o redazione del DVR senza collaborazione del Rspg e del medico competente, nei casi di cui all'articolo 41;
- mancata nomina del Rspg;

2. **ammenda da 2.000 a 4.000 euro** in caso di adozione del DVR, in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), ossia:

- misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione;

- programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

- procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;

- valutazione dei rischi e redazione del DVR senza la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 29, comma 2)

- mancata rielaborazione della valutazione dei rischi in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro con conseguente aggiornamento delle misure di prevenzione (art. 29, comma 3);

- mancato aggiornamento del DVR entro 30 gg. (art. 29, comma 3).

3. **ammenda da 1.000 a 2.000 euro** per l'adozione del DVR in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo ed f), ossia:

- relazione sulla valutazione dei rischi con specificazione dei criteri adottati (lett. a) primo periodo);

- individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici (lett. f).

biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

d) agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Per il datore di lavoro e il dirigente:

1. arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro - per la mancata tempestiva consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di copia del DVR da lui richiesta (art. 18, comma 1, lettera o)); e rifiuto allo stesso di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro (art. 18, comma 1, lettera o));

2. arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro per violazione degli obblighi di cui all'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), ossia:

- affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

- omessa informazione dei lavoratori (art. 36, commi 1 e 2), formazione dei lavoratori (art. 37, comma 1), formazione dei dirigenti e preposti (art. 37, comma 7);

3. arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli obblighi di cui all'articolo 18, comma 1, lettere a) e z) prima parte, ossia:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;

- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro;

4. con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per violazione degli obblighi di cui all'articolo 18, comma 1, lettere g), n), s) e v), e 35, comma 4, ossia:

- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel decreto;

- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

- consultare il RIs nelle ipotesi di cui all'articolo 50;

- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

- mancata convocazione della riunione in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori (art. 35, comma 4).

5. con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per mancata custodia del DVR presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi (art. 29, comma 4); violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 35, comma 2 di sottoporre all'esame dei partecipanti nel corso della riunione:

- il documento di valutazione dei rischi;

- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;

- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;

- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori.

6. sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro per la mancata informazione, ai sensi dell'articolo 18, comma 2, al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente in merito a:

- la natura dei rischi;

- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati di cui al comma 1, lettera r) e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

7. sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di mancata comunicazione in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati (art. 18, comma 1, lettera aa).

5. Conclusioni

Tenuto conto dei vari aspetti analizzati e del quadro delineato, come ulteriore e naturale conseguenza non può non rilevarsi l'obbligo del risarcimento dei danni ex art. 2043 c.c. a carico del soggetto responsabile della errata gestione del lavoro.

Infatti, questa può determinare anche la violazione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro, tutelato dagli artt. 2 e 3 Cost., da cui deriva il diritto dell'interessato al risarcimento del danno patrimoniale conseguente al pregiudizio risentito nella vita professionale e di relazione²⁵.

In tal caso, il lavoratore che chieda la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno deve comunque fornirne la prova, costituendo ciò presupposto indispensabile per procedere ad una valutazione, anche equitativa, e la stessa può essere fornita anche mediante presunzioni²⁶.

²⁵ Cfr. Cass. civ., Sez. lav. 27 agosto 2003, n. 12553.

²⁶ Cfr. Cass. civ., Sez. lav. 13 maggio 2004, n. 9129.

Di talché, non può essere trascurata la necessità di ampliare la copertura assicurativa anche in riferimento al danno da stress lavoro-correlato.

In un contesto particolarmente complesso ed affollato come quello sanitario la mancata adozione degli adeguati strumenti per rimediare alla carenza di organico, che è una delle cause principali di stress lavoro-correlato, ovviamente determina la necessità di individuare il soggetto che ne è responsabile.

Infatti, un'ulteriore diminuzione delle risorse disponibili provocherebbe oltre alla diminuzione della sicurezza dei pazienti sul proprio stato di salute, sia una crescente e generale sfiducia nella sanità, sia una pesante involuzione del sistema sanitario stesso.

Pertanto, la realizzazione di un piano di prevenzione/riduzione dello stress lavoro-correlato, produrrà sicuramente non solo una maggiore tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, ma anche rilevanti benefici economici e sociali sia per le aziende sia per l'intera collettività.