

IL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

E

LO STRESS DA LAVORO CORRELATO

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 81/2008, c.d. Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Legislatore ha introdotto una serie di disposizioni tese a realizzare un contesto organizzativo aziendale nel quale vengano tutelati anche -e soprattutto- la personalità ed il benessere psicofisico del lavoratore.

La normativa, nel suo insieme, spinge il datore di lavoro ed i lavoratori ad un "comportamento pro-attivo", facendo sì che tutti i soggetti che operano sul luogo di lavoro siano coinvolti -ancorché in misura diversa- nel migliorare la qualità della vita sul lavoro e, come conseguenza immediata e diretta, la qualità della vita nel suo complesso.

Il Testo Unico prevede, tra gli altri, l'obbligo per il datore di lavoro di procedere alla valutazione del rischio da stress da lavoro correlato, ovvero quello "*stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti*" (definizione contenuta nel T.U. e ripresa dall'Accordo Europeo dell'08.10.2004 siglato tra le parti sociali più rappresentative a livello europeo e recepito in Italia dall'Accordo Interconfederale del 09.06.2008).

Sarà, pertanto, necessario, valutare tutti quei fattori che, all'interno della struttura organizzativa dell'azienda, riguardano la sfera dell'individuo nel suo rapportarsi con gli altri e che sono potenzialmente generatori di stress quali, ad esempio, le persone o gruppi tra cui è suddiviso il lavoro, i relativi compiti e funzioni e le relazioni che li legano¹.

Il T.U., infatti, prevede che ogni azienda rediga un documento di valutazione dei rischi nel quale siano indicati tutti i pericoli presenti nell'ambiente di lavoro, nonché i rischi che da questi potrebbero derivare. Detto documento deve valutare, pertanto, anche le fonti di rischio da stress da lavoro correlato rinvenibili nell'organizzazione del lavoro.

Resta inteso che, una volta che il datore di lavoro abbia eseguito la valutazione del rischio stress e abbia individuato -all'interno della propria organizzazione- i "fattori stressogeni", al pari di quanto avviene per gli altri rischi sul lavoro, dovrà altresì elaborare le misure per prevenire, eliminare o ridurre i rischi individuati.

¹ Sono esclusi dal novero dei fattori di stress tutte quelle fattispecie nelle quali vi è volontarietà del comportamento dell'agente, il quale intenda provocare un danno al lavoratore (come avviene, ad esempio, nel caso di mobbing e straining).

Conseguenza di tali obblighi in capo al datore di lavoro è che, al verificarsi di un evento quale l'infortunio o la malattia professionale riconducibile a stress, in sede di procedimento giudiziario, il Giudice dovrà verificare l'adeguatezza della valutazione del rischio stress compiuta dal datore di lavoro nel documento di valutazione dei rischi e, laddove fosse accertato che tale valutazione non sia stata accurata e sufficiente, il datore di lavoro potrà essere condannato del reato previsto per aver omesso di eseguire la valutazione dei rischi. L'inadeguata o insufficiente valutazione del rischio è, infatti, equiparabile alla omessa valutazione.