

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2658 di lunedì 27 giugno 2011

### La valutazione dello stress e il ruolo del RLS

*Presentati gli atti di un seminario che ha affrontato il ruolo del RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato. I documenti informativi, le norme in vigore, le responsabilità, l'organizzazione lavorativa e la casistica giurisprudenziale.*

Bologna, 27 Giu ? Organizzato dal Servizio Informativo per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ( SIRS-RER ) ? insieme a diversi altri enti e organizzazioni (Provincia, Comune e AUSL di Bologna, AUSL di Imola, DPL di Bologna, INAIL e DSP di Bologna, CGIL-CISL-UIL, ...) ? si è tenuto il primo aprile a Bologna il seminario dal titolo "**Il ruolo del RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato**".

Il seminario sottolinea che l' articolo 28, comma 1, del Decreto legislativo 81/2008 prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004.

In particolare l'avvio per tale valutazione è stata individuata nel 31/12/2010 e la Circolare indicativa emessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla fine del 2010 ha offerto indicazioni sulle modalità di valutazione e sui doveri del Datore di lavoro.

Il seminario ha cercato di fare chiarezza sulle norme in vigore, sul sistema di tutela dei diritti dei lavoratori, sulle responsabilità dei Datori di lavoro- Dirigenti-Preposti, sul ruolo del RSPP e del Medico competente, sui modelli di valutazione applicabili nelle aziende per la valutazione dello stress. E ha inoltre mostrato come il **ruolo e la partecipazione attiva dei RLS** possa influire positivamente su tale tipo di valutazione.

Il primo intervento che presentiamo è quello dell'avvocato Rolando Dubini dal titolo "**Rischi Psicosociali: 1. Stress-lavoro correlato**"; un intervento molto articolato che inizia con un excursus su indirizzi e normativa partendo dalla Direttiva europea 89/391/CEE del 12 giugno 1989, fino al Decreto legislativo 81/2008 e agli indirizzi e normative più recenti.

Riguardo al D.Lgs. 81/2008 il relatore si è soffermato sull'**oggetto della valutazione dei rischi** e sugli **obblighi** dei diversi attori della sicurezza. Ad esempio del datore di lavoro e del medico competente.

Fino ad arrivare all' Articolo 50, relativo alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ( RLS ). In questo articolo si sottolinea che *fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (...) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva.*

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

Il documento si sofferma poi su:

- Indirizzi della regione Lombardia, Documento Valutazione rischi 2004;
- Accordo europeo dell'8 ottobre 2004;
- PRIMA-EF, Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale.

Dall'intervento riprendiamo alcune indicazioni tratte dalla **Guida della Commissione Europea sullo stress** dove si sottolinea come il "**miglioramento dell'organizzazione deve essere considerato tra le misure preventive dello stress**, in particolare

nelle seguenti aree: orario di lavoro (per evitare il conflitto vita privata-lavoro), partecipazione/controllo, carico di lavoro (per assicurare la compatibilità con le capacità e le risorse del lavoratore), contenuto della mansione (per fornire significati, stimoli ed opportunità di impiego delle competenze), ruoli (chiarezza), ambiente sociale (per fornire supporto sociale), prospettive future (per diminuire l'insicurezza lavorativa)".

Nei **Principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale** (Standard Europeo: EN ISO 10075) lo stress mentale è definito come "l'insieme di tutte le influenze esterne esercitate su una persona, al punto da condizionarla mentalmente". "Le influenze che le situazioni ambientali possono avere sullo stress mentale includono: richieste del compito (es. concentrazione prolungata, responsabilità verso gli altri), condizioni fisiche (es. luminosità e rumore), fattori sociali ed organizzativi (es. procedure di controllo e di comunicazione, ambiente organizzativo), fattori sociali esterni all'organizzazione (es. situazione economica). La tensione mentale è un effetto immediato dello stress. Gli effetti dannosi (a breve termine) della tensione mentale sono: fatica mentale e 'stati di affaticamento mentale' (es. monotonia, vigilanza ridotta, inappetenza)".

Dubini ricorda poi che la "**politica organizzativa per la gestione dei rischi psicosociali e la prevenzione dello stress lavoro-correlato**" invia un chiaro messaggio ai datori di lavoro e agli attori sociali per il fatto che l'azienda riconosce l'importanza di questi fattori e intende occuparsene in modo serio". E una politica "funzionerà al meglio quando essa verrà sviluppata attraverso un processo di consultazione con attori sociali e con il supporto adeguato da parte di un esperto, ove necessario".

È poi fondamentale che "le politiche mettano in luce il ruolo chiave del **dialogo sociale** e della partecipazione dei dipendenti nel processo di gestione del rischio psicosociale. Si dovranno prevedere le procedure e le persone di riferimento e si dovranno individuare gli indicatori chiave che l'organizzazione utilizzerà nel corso del processo di gestione del rischio psicosociale; si dovranno segnalare il tipo di formazione e le linee guida che verranno realizzate e rese disponibili agli attori principali per garantirne in modo adeguato la realizzazione. Si deve segnalare come e con quale frequenza verranno valutati gli indirizzi adottati. Infine, qualsiasi tema etico relativo a questo argomento dovrà essere affrontato e discusso prevedendo al tempo stesso le informazioni sulla procedura da seguire".

La relazione, che si sofferma anche sull'accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro (2007) e sulle linee di indirizzo della Regione Toscana, raccoglie al suo interno un'ampia **casistica giurisprudenziale**, di cui riportiamo solo un caso rimandando il lettore alla lettura integrale del documento.

Viene riportato un caso relativo a **depressione per stress da lavoro**.

La Corte di Cassazione ha sancito che un'azienda di vigilantes deve risarcire la sofferenza patita da un lavoratore "per la depressione nella quale era caduto a causa dei turni troppo stressanti".

Per la Suprema Corte *l'obbligo di tutela delle condizioni di lavoro come pure la tutela salute bene primario e costituzionalmente garantito* devono prevalere *sulla mera osservanza delle condizioni contrattuali e individuali e collettive che regolano le modalità della prestazione lavorativa*.

Questo lavoratore aveva chiesto ,più volte alla sua azienda "di essere esentato dai **continui turni notturni** a causa della depressione nella quale era caduto. Turni troppo stressanti gli avevano infatti provocato 'cefalea muscolotensiva psicogena' con 'disturbi di ansia tendenti alla cronicizzazione'. Patologie tutte confermate da certificazioni mediche stilate nel '99 dalla Asl che aveva accertato l'idoneità al lavoro del dipendente *solo a condizione di pari alternanza tra lavoro notturno e diurno*. Ciò nonostante il vigilantes aveva continuato a lavorare senza alternanza di turni e nell'ottobre del 2000 veniva licenziato dall'azienda *per impossibilità di essere adibito ad altra posizione lavorativa*".

Benché l'azienda abbia protestato in Cassazione, "anche in considerazione del fatto che l'Inail aveva considerato la patologia depressiva come malattia comune e non professionale e quindi non avrebbe provveduto all'indennizzo", la **sezione Lavoro della Cassazione** con la sentenza 9353 ha respinto il ricorso sottolineando che *la persistenza nell'adibizione costante a turni notturni che aveva dato causa alla depressione del lavoratore, costituì indubbiamente un elemento di colpa, rilevante anche sotto il profilo penale (lesioni colpose), con conseguente responsabilità civile della datrice di lavoro anche per il danno morale*".

La sentenza sottolinea come *l'obbligo di tutela delle condizioni di lavoro, anche in relazione ad un singolo lavoratore, essendo posto a tutela del bene primario e costituzionalmente garantito della salute, prevale sulla mera osservanza delle condizioni contrattuali individuali e collettive che regolano in via generale le modalità della prestazione lavorativa, così come prevalgono sulle esigenze organizzative del datore di lavoro*.

" Rischi Psicosociali: 1. Stress-lavoro correlato", Avvocato Rolando Dubini , relazione al convegno "Il ruolo del RLS nella



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)