PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3867 di mercoledì 05 ottobre 2016

Rischio stress: proposta di aggiunta di un nuovo titolo al Testo Unico

Un intervento presenta la proposta di aggiunta di un nuovo Titolo al D.Lgs. 81/2008 in materia di stress, molestie e violenze. La normativa vigente e la proposta relativa agli obblighi del datore di lavoro, alla formazione e alla sorveglianza sanitaria.

Milano, 5 Ott ? In questi ultimi anni abbiamo assistito a varie proposte sulla semplificazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, normativa considerata spesso troppo complicata e difficile da applicare. Proposte che, a volte, si sono tradotte in modifiche del Testo Unico o in tentativi, non sempre riusciti, di rendere più semplici gli adempimenti per le aziende. Proposte che, in altri casi, sono ancora sulla carta come il disegno di legge Sacconi/Fucksia che vorrebbe ridurre il corpus legislativo del D.Lgs. 81/2008 (306 articoli e 51 allegati) a soli 22 articoli e 5 allegati.

Accenniamo oggi invece ad una proposta che sembra andare nella direzione contraria e che vorrebbe arricchire il Testo Unico di un **nuovo Titolo dedicato al tema dello stress, della violenza e delle molestie in ambito lavorativo**. Una proposta che vuole aumentare l'attenzione su quello che in questi anni si può considerare un rischio emergente, in termini di diffusione, anche con riferimento agli studi e ricerche sui rischi e sul benessere organizzativo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

Per parlare brevemente di questa proposta ci soffermiamo su un intervento al convegno " Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili" organizzato da AIBEL, ATS Milano e SNOP (Milano, 7 giugno 2016).

L'intervento "**Proposta di recepimento nel DLgs 81 degli accordi europei tra CES e organizzazioni datoriali europee**", a cura del Dr. Luigi Carpentiero (Coordinatore dello Sportello Lavorativo di Medicina Democratica, Firenze - Associazione Italiana Benessere e Lavoro - AIBeL) fa un breve **excursus della normativa/**documentazione in materia e riporta alcuni commenti su novità, come il "recepimento", da parte delle principali parti sociali italiane, avvenuto il 25 gennaio 2016, dell'Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro firmato il 26 aprile 2007 dalle parti sociali europee.

Il relatore indica che si è partiti con il recepimento della Direttiva europea 89/391/CEE e altri passaggi successivi sono stati:

- D.Lgs 626/94 e s.m.i. in cui si indica (art.4) che tutti i rischi vanno valutati (dove il "tutti" fu aggiunto nel 2001 dopo la "condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia Europea"). In questo caso la valutazione dei rischi psico-sociali "rimaneva

implicita in mancanza di riferimenti specifici". Il relatore fa poi cenno di alcuni commi nelle misure generali di tutela (art.3) che facevano riferimento all'organizzazione del lavoro e all'ergonomia. E all'art. 8 bis, "quello che prevedeva la formazione dell'RSPP anche sui rischi psicosociali";

- "nascono i primi Centri Clinici per il disadattamento lavorativo (il primo nasce nel 1998 a Milano);

- viene pubblicato il primo documento di indirizzo nazionale: il Consensus Document sul mobbing ? 2001;

- l'agenzia europea sulla salute e sicurezza sul lavoro lancia la prima settimana europea nel 2002 (Lavorare con stress);

- nel 2003 la stessa agenzia pubblica un corposo documento sulla prevenzione dello stress, della violenza e del bullying sul lavoro;

- Accordo tra le parti sociali europee sullo stress - ottobre 2004;

- Accordo tra le parti sociali europee su violenza e molestie - aprile 2007;

- con il varo del Dlgs 81/2008 con modifiche 106/2009 si è eliminato il concetto di fattori psico-sociali operando in maniera riduzionistica per trattare separatamente stress, violenza e molestie sul lavoro" (nelle slide dell'intervento è riportato un estratto dell'Articolo 28 del DLgs 81/2008 come modificato dal decreto 106/09).

La relazione, che fa cenno anche al D.Lgs. 19/2014 sul rischio sanitario, arriva anche a ricordare il recente Accordo Confindustria-sindacati su violenza e molestie sul lavoro del 2016, che viene tuttavia considerato "minimalista e difficilmente applicabile".

Veniamo infine alla **proposta dell'Associazione italiana Benessere e Lavoro del 2015** di recepire i due accordi europei 2004 e 2007 "inserendo un nuovo titolo nel dlgs 81/08 e s.m.i. con l'intento di ricomporre nella valutazione dell'intero rischio organizzativo le problematiche di stress violenza e molestie sul lavoro".

Questi i **due accordi europei** da recepire nel Testo Unico:

- Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 in materia di prevenzione dello Stress lavoro correlato tra OO.SS e organizzazioni datoriali europee così denominate: l'ETUC (European Trade Union Confederation), e l'UEAPME (l'European Association of Craft Small and Medium-Size Enterprises);

- Accordo Europeo in materia di prevenzione della Molestia, Vessazione e Violenza sul lavoro del 26 aprile 2007 tra OO.SS e organizzazioni datoriali europee così denominate: l'ETUC (European Trade Union Confederation), la CEB (Confederation European Business), l'UEAPME (l'European Association of Craft Small and Medium-Size Enterprises).

La proposta dell'Associazione italiana Benessere e Lavoro prevede dunque di inserire un **Titolo VI bis** (Stress Molestia e Violenza) che comprenda un Capo 1 con le disposizioni generali e alcuni articoli. Ad esempio:

- **Art. 167 bis**: "le Norme del presente titolo si applicano a tutte le aziende e a tutti i lavoratori come da definizione di cui all'articolo 2 del presente decreto";

- le definizioni: stress lavoro correlato, molestia o vessazione, violenza, patologie correlate allo stress, molestia e violenza.

Un **Art. 168 bis** presenterebbe gli **obblighi del datore di lavoro**:

1. "Adottare un'organizzazione del lavoro che tenga conto dei principi dell'ergonomia e che promuova il benessere psichico, fisico e sociale dei lavoratori;

2. Valutare il rischio stress lavoro correlato e quello da molestia e violenza".

E il datore di lavoro "a tal fine dovrà tenere obbligatoriamente conto del parere dei lavoratori utilizzando gli strumenti più adeguati (questionari validati dalla comunità scientifica, focus group, interviste semistrutturate) per la rilevazione del disagio soggettivo individuale".

Inoltre dovrà:

- "adottare le misure di prevenzione adeguate per quanto riguarda lo stress lavoro correlato;

- adottare un sistema di monitoraggio in continuo del rischio molestia e violenza consistente in una **serie di misure**".

Ad esempio:

- "adozione di un Codice di Condotta;

- nomina di una **commissione (o comitato) di garanzia**" (sarà "composta preferibilmente da un membro dell'ufficio risorse umane, con funzioni di coordinamento, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione o suo delegato, dal Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza e dal medico competente"). E i membri della commissione "sono tenuti a procedere con la necessaria discrezione per difendere la dignità e la riservatezza di tutte le parti in causa, valutando preliminarmente la possibilità di una mediazione del conflitto".

Sarà poi necessaria l'assunzione degli "opportuni provvedimenti anche di tipo disciplinare fino, nei casi di particolare gravità, al licenziamento, nei confronti dei dirigenti, preposti e lavoratori qualora la commissione" rilevi da parte degli stessi, "gravi violazioni del codice di condotta".

Un **Art. 169 bis** (Informazione, Formazione, Sorveglianza Sanitaria) presenterebbe:

- Commi 1-2: Informazione e formazione a tutti i lavoratori;

- Comma 3: Formazione specifica al Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza e agli altri membri della Commissione".

E, infine, riguardo alla **sorveglianza sanitaria**, i lavoratori, secondo questa proposta di articolo, sarebbero "sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'art.41, qualora non sia già prevista per altri rischi di cui al presente decreto, nelle seguenti situazioni:

- a) Quando dalla valutazione del rischio si evidenziano aree di criticità tali da far ritenere non basso il rischio stress, molestia e violenza;

- b) Quando si siano manifestate situazioni di disagio lavorativo trattate dalla Commissione di cui al comma 3 dell'art. 168 bis o sia stata denunciata la presenza di malattia professionale correlata allo stress da parte del medico competente, dell'organo di vigilanza della ASL territorialmente competente, di un Centro Clinico per il disadattamento lavorativo o dell'INAIL".

Tale **proposta di recepimento nel D.Lgs. 81 degli accordi europei** tra CES (Confederazione Europea dei Sindacati) e Organizzazioni datoriali europee, propone una sorveglianza sanitaria biennale.

E per gli approfondimenti specialistici sono "necessarie le competenze dei Centri Clinici per il Disadattamento Lavorativo che dovranno essere istituiti in ogni Regione presso le ASL o le Aziende Ospedaliere Universitarie e dovranno essere strutturati" avendo le caratteristiche di uno specifico allegato che sarebbe aggiunto al Testo Unico.

" Proposta di recepimento nel DLgs 81 degli accordi europei tra CES e organizzazioni datoriali europee", a cura del Dr. Luigi Carpentiero (Coordinatore dello Sportello Lavorativo di Medicina Democratica, Firenze - Associazione Italiana Benessere e Lavoro - AIBeL), intervento al convegno "Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili" (formato PDF, 57 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it