



# io scelgo la sicurezza

NEWSLETTER

BOLLETTINO REGIONALE SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

## La valutazione del rischio stress lavoro correlato

L'obbligo della valutazione del rischio stress lavoro correlato decorre per tutte le aziende pubbliche e private dal 31 dicembre 2010 (Legge 122/2010).

La valutazione dello stress correlato al lavoro, concettualmente e operativamente, è più complessa di quella dei tradizionali fattori di rischio di natura tecnica la cui valutazione è basata su metodi meccanicistici che si avvalgono di strumenti di misura standardizzati.

Infatti, un evento stressante determina stress ma le conseguenze stressogene dipendono dall'impatto sull'individuo di quanto sta avvenendo. Inoltre, la valutazione dello stress, entrando nel merito del profilo emotivo e cognitivo di un soggetto in uno specifico contesto, richiede l'applicazione dei metodi di indagine e ricerca della psicologia sociale, che si discostano dalle normali procedure per la valutazione dei rischi.

Esistono, quindi, diverse criticità nell'approccio alla valutazione e gestione di questo rischio principalmente imputabili alla carenza, nelle imprese, di uno specifico orientamento culturale in tema di stress lavoro-correlato oltre che al dover, necessariamente, "indagare" per la sua valutazione l'organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse umane.

La novità e complessità del tema ha indotto alcune istituzioni italiane ad attivarsi per dare un sostegno alle aziende in questo processo di valutazione e gestione del rischio. Tra queste vi sono il Network Nazionale per la Prevenzione del disagio psicosociale nei Luoghi di Lavoro, incardinato presso l'ex ISPESL e il Coordinamento Tecnico delle Regioni.

Il Network nazionale ha prodotto una monografia e una proposta metodologica sulla valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato, disponibili nel sito [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)

La monografia presenta un modello che si propone di fornire alle figure della sicurezza aziendale il sostegno necessario per la valutazione del rischio, basato su principi solidamente supportati dalla letteratura scientifica e in linea con quanto previsto dall'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, attraverso un valido percorso utilizzabile dal datore di lavoro, dalle figure della prevenzione e dai lavoratori in maniera partecipata, coordinata e integrata. La proposta metodologica costituisce un contributo all'individuazione di metodologie applicabili alla valutazione dello stress lavoro-correlato negli ambienti lavorativi.

Analogamente, il Coordinamento Tecnico delle regioni a marzo 2010 ha elaborato una guida operativa disponibile all'indirizzo [www.ausl.mo.it](http://www.ausl.mo.it). Elemento rilevante della guida operativa è la presentazione di due diverse metodologie di valutazione dei rischi stress lavoro correlato diversificate in funzione delle dimensioni aziendali, operando una distinzione fra le aziende con sino a 10 dipendenti e le aziende con oltre 10 dipendenti.

Con il Focus di questo numero di Io scelgo la sicurezza, oltre a fornire un contributo sull'aggiornamento normativo in tema di stress lavoro correlato, si fa il punto su alcuni strumenti di valutazione e gestione del rischio attualmente disponibili e su un metodo clinico utile alla rilevazione dello stress.

### IN QUESTO NUMERO

#### FOCUS

**La valutazione del rischio stress lavoro correlato**

#### AGGIORNAMENTI

**La responsabilità amministrativa degli enti**

Apertura

# La valutazione del rischio stress lavoro correlato. Gli obblighi normativi

di P. Gatti (ASL AL)

Nell'accordo europeo sullo "stress da lavoro" del 8 ottobre 2004, si legge che lo stress da lavoro è considerato a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori; esso può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualsiasi lavoratore a prescindere dalle dimensioni dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o rapporto di lavoro. In ambito lavorativo, come possiamo definire lo stress? E' lo stesso accordo europeo a proporre la seguente definizione: *è uno 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. E inoltre: lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.*

Gli obblighi normativi inerenti la disciplina dello stress lavoro correlato nascono sostanzialmente con l'imposizione data al datore di lavoro con il decreto 626/1994 di valutare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, meglio ancora e più chiaramente dopo la rilevante e determinante modifica apportata all'articolo 4 dell'allora decreto 626 dalla Legge 39 del 2002 che, in attuazione di una sentenza della Corte di Giustizia Europea, impone al datore di lavoro di valutare **tutti** i rischi in ambito lavorativo. Non esistono quindi rischi di serie A e rischi di serie B; **tutti** i rischi da lavoro vanno individuati, "misurati" e affrontati per

eliminarli o, ma solo in subordine, per ridurli il più possibile.

Il decreto legislativo 81 nel 2008 ribadisce gli obblighi di valutazione dei rischi alla Sezione II del Titolo I e in particolare, l'articolo 28, nel confermare con una semplice operazione di "copia e incolla" dalla norma precedente che tra i rischi da valutare sono *"compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a **rischi particolari**"*, chiarisce a titolo esemplificativo e non esaustivo che tra questi che indica come "rischi particolari" ci sono anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. Con un successivo provvedimento normativo (Legge n. 14 del 27 febbraio 2009 - art. 32) il termine per la valutazione del rischio stress viene prorogato al 16 maggio 2009.

Il 20 agosto 2009 entrano in vigore le modifiche apportate al decreto 81 dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106. In particolare, la valutazione del rischio **stress lavoro-correlato** viene fatta slittare all'emanazione delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, e comunque, in difetto di tali indicazioni, a far data dal 1° agosto 2010 (*art. 28, c. 1-bis*).

NB: l'obbligo di valutazione è quindi rimasto giuridicamente in vigore dal 16 maggio 2009 al 20 agosto 2009.

Infine, la Legge 30 luglio 2010, n. 122 all'articolo 8, differisce al 31/12/2010 l'obbligo di valutazione del rischio stress

## io scelgo la sicurezza

Numero 3 - anno VII - settembre 2010

Regione Piemonte - Direzione Sanità  
Settore Promozione della salute e interventi di  
prevenzione individuale e collettiva

Corso Regina Margherita 153 bis, 10122 Torino  
Tel. 011.432.4761 E-mail: [prevsan@regione.piemonte.it](mailto:prevsan@regione.piemonte.it)

E' consentita la riproduzione e diffusione, parziale o totale, degli articoli pubblicati nella newsletter, a condizione che gli articoli riprodotti non siano oggetto di forme di commercializzazione e che sia riportata l'indicazione della fonte, dell'articolo e degli autori.

### Coordinamento redazionale

Alessandro Palese

### Redazione

Pierluigi Gatti (SPreSAL ASL AL), Raffaele Ceron, Francesca Gota (SPreSAL ASL CN1), Erica Moretto (SPreSAL ASL CN2), Antonino Bertino (SPreSAL ASL TO1), Federico Magri, Michele Montrano, Giacomo Porcellana (SPreSAL ASL TO3), Maria Gullo (INAIL, Direzione Regionale Piemonte), Silvano Santoro (DoRS)

### Hanno collaborato a questo numero

Angelo d'Errico (ASL TO3)

Chi volesse proporre articoli, argomenti di discussione, ecc. può contattare la redazione scrivendo a: [prevsan@regione.piemonte.it](mailto:prevsan@regione.piemonte.it)

lavoro-correlato sia per i datori di lavoro sia pubblici che privati.

Tra un rinvio dei termini e l'altro e in attesa che la Commissione incaricata elabori le indicazioni da rispettarsi, sono stati diversi i documenti prodotti da Enti ed Istituzioni da utilizzarsi come riferimento per un corretto approccio al tema in argomento.

Tra gli altri si segnala:

- "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" – Guida Operativa (marzo 2010) a cura del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro. Disponibile nel seguente sito web: [www.ausl.mo.it/dsp/spsal/spsal\\_lg\\_coord\\_interregionale.htm](http://www.ausl.mo.it/dsp/spsal/spsal_lg_coord_interregionale.htm)

- "La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato" del maggio 2010 – monografia prodotta dal dipartimento di medicina del lavoro dell'ISPESL. Disponibile nel sito dell'ISPESL:

[www.ispesl.it/pubblicazioni](http://www.ispesl.it/pubblicazioni)

- "Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il 'Testo Unico' - Verso l'elaborazione di linee guida" prodotto dall'INAIL nel novembre 2009. Disponibile nel sito dell'INAIL:

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

Il primo documento, dopo aver presentato lo stress come rischio emergente, indica la normativa di riferimento nonché gli aspetti connessi alla valutazione e alla gestione del rischio. Significativo il paragrafo dedicato al ruolo dei servizi di prevenzione e vigilanza delle asl, in cui, tra l'altro, si auspica che «il rischio da stress lavoro-correlato diventi un tema adeguatamente conosciuto e ben affrontato dai Dipartimenti di Prevenzione delle ASL. E' necessario che in ogni regione venga individuato un percorso formativo specifico sul tema della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato dedicato in via prioritaria agli operatori dei servizi di prevenzione e vigilanza. Parimenti appare opportuno che si crei a livello territoriale la possibilità di avvalersi di figure professionali con competenze specifiche al fine di assicurare sia un'adeguata attività di assistenza alle aziende, sia la capacità, in sede di vigilanza di verificare concretamente l'esistenza del rischio e l'efficacia degli interventi di prevenzione attuati.» Circa gli specifici compiti di vigilanza e controllo, la guida operativa indica che «l'approccio consiste nell'esame del documento di valutazione del rischio per verificarne l'adeguatezza alla specifica realtà aziendale», aggiungendo poi un suggerimento che può

essere utile anche in sede di valutazione di come sono stati presi in esame tutti gli altri rischi diversi dallo stress: «occorre in particolare scoraggiare l'adozione di documenti standard, espressione di una formalità senza contenuto, che non hanno coerenza con la situazione e non sono in grado di fornire indicazioni operative specifiche».

Il documento dell'ISPESL illustra una metodologia basata sui Management Standards britannici contestualizzata al decreto 81/2008 e s.m.i. Il modello si propone di fornire a tutti i soggetti interessati (datore di lavoro, medico competente, responsabile ed addetti al servizio prevenzione e protezione e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) il sostegno necessario per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, basato su principi solidamente supportati dalla letteratura scientifica ed in linea con l'Accordo Europeo dell'ottobre 2004. Il modello permette di valutare e gestire il rischio stress attraverso sei fasi dettagliatamente descritte nella guida:

fase 1: preparazione dell'organizzazione;

fase 2: identificazione dei fattori di rischio stress: conoscenza dei Management Standards;

fase 3: raccolta dati: valutazione oggettiva e soggettiva;

fase 4: valutazione del rischio: esplorare problemi e sviluppare soluzioni;

fase 5: formalizzazione dei risultati: sviluppare ed implementare piano/i d'azione;

fase 6: monitoraggio e controllo del/i piano/i d'azione e valutazione della loro efficacia.

Il metodo prevede, tra l'altro, l'utilizzo di uno strumento di indagine chiamato «questionario di valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato» che viene riportato nella versione italiana all'appendice 1 del documento ISPESL.

Infine, il documento INAIL, nell'affrontare i temi della prevenzione in un'ottica di differenza di genere, nella seconda parte contiene interessanti approfondimenti sui meccanismi «biologici» di insorgenza dello stress, anche in questo caso declinati in ottica di genere: «Il sistema dello stress – come è fatto e come funziona», nonché sulle possibili conseguenze: «Gli effetti double face dello stress sull'immunità» e «Stress e infiammazione» e ancora «Stress lavoro correlato malattie-ictus», ecc.

# Gli strumenti per la valutazione del rischio

di F. Gota (ASL CN1)

Lo stress lavoro-correlato, per le sue caratteristiche, costituisce un rischio comune ad ogni ambiente di lavoro ed ad ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore produttivo, e dalla tipologia del contratto o rapporto di lavoro. Pertanto la valutazione del rischio e l'impostazione di attività per la prevenzione del danno da stress devono essere effettuate in tutte le aziende, tuttavia con diversi gradi di approfondimento: infatti spesso si arriva ad una valutazione in cui non è necessario, anche in presenza di fattori potenzialmente stressanti, ricorrere ad azioni correttive immediate, bastando rivalutare periodicamente tale problematica al fine di identificare precocemente eventuali errori di progettazione e di gestione dei processi organizzativi.

L'iter si articola in tre fasi:

1. Valutazione degli indicatori oggettivi di stress al lavoro: indici infortunistici, assenze per malattia, turn-over del personale, procedimenti e sanzioni disciplinari, richieste di visite mediche straordinarie, funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione e sviluppo di carriera, autonomia decisionale e controllo del lavoro, rapporti interpersonali, conciliazione vita-lavoro, ambiente e attrezzature, pianificazione dei compiti, carichi e ritmi, orario di lavoro e turni.
2. Valutazione degli indicatori oggettivi aziendali di stress attraverso l'utilizzo di check list che permettano, per quanto possibile, una pesatura del rischio suddiviso in tre livelli "basso", "medio" ed "elevato", ove per basso si intende una situazione che non evidenzia la necessità di interventi di riduzione e/o eliminazione del rischio, bensì una rivalutazione periodica.
3. Qualora il rischio risulti "non basso" si deve procedere ad approfondimenti, coinvolgendo i lavoratori al fine di valutarne la percezione dello stress lavoro correlato. La metodologia utilizzabile più semplice, rapida e poco invasiva è rappresentata dall'impiego di questionari. Si tratta di strumenti di rilevazione del vissuto e della percezione soggettiva, che colgono lo stato di salute e benessere dei lavoratori in relazione all'organizzazione aziendale. Devono essere di facile comprensione, validi, attendibili, con garanzia dell'anonimato e senza alcuna discriminazione dei lavoratori. Andranno poi seguite modalità univoche di somministrazione e interpretazione dei punteggi al fine di definire i livelli di rischio e pianificare azioni di miglioramento. E' pertanto fondamentale la

partecipazione collegiale del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori, dell'RSPP, dell'RLS, dell'RSU, del medico competente ed eventuali altri specialisti (es. psicologo).

I questionari maggiormente riconosciuti e adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - JOB Content Questionnaire (Karasek 1985)
  - Questionario ISPESL « le persone e il lavoro » (Fattorini 2002)
  - PSS - Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
  - OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
  - JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
  - OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
  - JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
  - OCS - Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
  - M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Mayer 2005)
  - Benessere organizzativo - Magellano PA (Avallone 2004)
  - Q-Bo - Test di Valutazione del rischio stress lavoro correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008)
  - ERI - Effort Reward Imbalance (Siegrist, 1996)
- La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione del rischio stress lavoro-correlato necessita di interventi di prevenzione e protezione di tipo collettivo o individuale o di entrambi, mirati ai specifici fattori di stress-individuati. Ogni azienda dovrà pertanto adottare un protocollo da riesaminare periodicamente, anche ricorrendo a consulenti esterni, al fine di acquisirne vantaggi in termini organizzativi e produttivi.

## BIBLIOGRAFIA

1. Piergiorgio Frasca, Stress Obbligo di valutazione: problema od opportunità per aziende e lavoratori?, Ambiente & Sicurezza n.8/2009
2. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato: guida operativa, marzo 2010
3. Marco Masi, Metodi di analisi del rischio per lo stress lavoro-correlato, Ambiente & Sicurezza n.8/2010
4. Ispesl, La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato - Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.- maggio 2010

# Stress sul lavoro e livelli di cortisolo salivare in operatori sanitari e in lavoratori d'ufficio addetti a videoterminale

di A. d'Errico e S. Santoro (ASL TO3)

Negli ultimi anni la ricerca sull'esposizione a stress lavorativo ha permesso alla comunità scientifica di conoscerne meglio gli effetti sulla salute. Sebbene non sia l'unico, né il più importante agente causale, lo stress è direttamente implicato nella genesi di vari esiti di salute, tra cui disturbi mentali, malattie cardiovascolari, malattie autoimmuni, malattie muscoloscheletriche dell'arto superiore e del rachide; esso induce, inoltre, comportamenti nocivi per la salute, come l'abuso di alcool, tabacco e farmaci, associati ad eccessi di incidenza e mortalità per tumori, malattie cardiovascolari, cirrosi epatica, ecc.

I fattori *stressogeni* in ambiente di lavoro includono aspetti temporali (turni e ritmi), caratteristiche della mansione (lavoro ripetitivo, mancanza di autonomia, ritmi di lavoro elevati, compiti e richieste non chiari o conflittuali), fattori relativi al gruppo di lavoro (isolamento sociale e carichi di lavoro diseguali), supervisione del lavoro (carente supervisione, mancanza di partecipazione nel processo decisionale) e condizioni organizzative (es. dimensioni e struttura), oltre a fenomeni di discriminazione (mobbing, molestie sessuali, razzismo).

## La valutazione dello stress nei luoghi di lavoro

Il tema della valutazione dello stress nei luoghi di lavoro è stato specificato nella legislazione italiana soltanto di recente, con il Decreto Legislativo 81, del 9 aprile 2008, che prevede all'art. 35 la valutazione dell'esposizione dei lavoratori senza indicare, tuttavia, con quali modalità, né per mezzo di quali strumenti di misura.

La letteratura propone numerosi metodi per la valutazione dell'esposizione a fattori stressogeni in ambiente lavorativo, tuttavia i tre modelli teorici (e relativi questionari) che hanno acquisito maggior popolarità e si sono più diffusi negli ultimi anni sono il modello *demand-control* (JCQ)<sup>1</sup>, l'*Effort-Reward*<sup>2</sup> e il *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (CPQ)<sup>3</sup>. Numerosi studi epidemiologici di elevata qualità metodologica hanno utilizzato soprattutto

i primi due modelli per la valutazione dell'esposizione a stress sul lavoro, riscontrando eccessi di disturbi psichici (soprattutto depressione), di coronaropatia ischemica e di disturbi muscolo-scheletrici del rachide e dell'arto superiore a carico degli esposti.

## Stress e livelli di cortisolo salivare

Considerando che una delle conseguenze dello stress è l'iperattivazione dell'asse ipotalamo-ipofisi-surrene<sup>4</sup>, molte ricerche hanno provato a esaminare l'ormone prodotto da quest'asse, cioè il cortisolo. Esso riduce la produzione di testosterone, l'attività di alcune parti del sistema immunitario ed è coinvolto in alcune condizioni patologiche come ipertensione, insulino-resistenza, obesità addominale, malattie infettive e disturbi depressivi.

È stato ipotizzato, in effetti, che l'esposizione cronica a stress possa esercitare un'azione negativa sull'organismo alterando il ritmo circadiano del cortisolo<sup>5</sup>.

La misurazione del livello del cortisolo è da diversi anni resa maggiormente accessibile dalla possibilità di dosarlo nella saliva (esame non invasivo) e dal fatto che è una tecnica di prelievo semplice che permette di monitorare, con relativa facilità ed economicità, l'andamento del cortisolo nell'arco della giornata e/o in più giorni.

Sono state utilizzate dai diversi autori, quindi, varie strategie di campionamento del cortisolo salivare, tra cui l'insieme delle misure ripetute di cortisolo nell'arco di uno o più giorni, i livelli di cortisolo al risveglio, l'incremento del cortisolo nei primi 30-60 minuti dopo il risveglio (CAR: cortisol awakening response), oppure l'incremento del cortisolo nelle ore pomeridiane o serali (o la sua discesa rispetto ai valori mattutini).

Tra i vari studi che hanno osservato la relazione tra esposizione a fattori stressogeni e livelli di cortisolo, sono interessanti i risultati di una recente meta-analisi che indicherebbero un incremento rilevante dei livelli di cortisolo (sia al

risveglio, sia nella CAR) associato a stress sul lavoro<sup>6</sup>.

## Il progetto

Alla luce dei risultati degli studi sopra citati, è stato allestito un progetto grazie a una collaborazione fra il servizio di Epidemiologia ASL TO3 (Grugliasco), Servizio Endocrinologia Ospedale Valdesse (ASL TO1), il Servizio Laboratoristico ASO Mauriziano di Torino e il Dipartimento di Prevenzione dell'ASL TO1.

L'obiettivo del progetto è di valutare la relazione tra esposizione a stress occupazionale e livelli di cortisolo salivare in una popolazione di circa 150 operatori sanitari impiegati presso l'Ospedale Mauriziano di Torino. Il progetto è stato proposto anche a INAIL Piemonte con l'obiettivo di coinvolgere nell'analisi circa 100 addetti al videoterminale impiegati presso INAIL. I lavoratori saranno selezionati mediante l'estrazione di un campione casuale arricchito, nel caso non si ottenga un numero sufficiente di soggetti nelle categorie estreme di esposizione, da soggetti che operano in reparti con presumibile elevata (es. pronto soccorso, psichiatria) e bassa esposizione a stress (es. personale amministrativo non a contatto con clienti esterni).

La relazione tra esposizione a stress occupazionale e cortisolo salivare sarà studiata mettendo a confronto diversi questionari per l'esposizione auto riferita a fattori di stress al fine di rilevare differenze rilevanti nei livelli di cortisolo tra esposti e non esposti e, quindi, identificare lo strumento più accurato per rilevazione dello stress, sulla base del confronto con i dati del monitoraggio biologico.

Ai soggetti partecipanti sarà somministrato un questionario, per mezzo del quale saranno raccolte informazioni socio-demografiche, sugli stili di vita (alcool, fumo, attività fisica), sulle condizioni di lavoro, e in particolare sull'esposizione a fattori stressogeni, sul carico di lavoro familiare e su altre fonti di stress extra-lavorative (conciliazione casa-lavoro, conflitti familiari, isolamento sociale, ecc.). L'esposizione a stress sarà misurata per mezzo dei tre questionari più popolari per l'esposizione auto riferita, cioè il *Job Content Questionnaire* (JCQ), il questionario relativo al modello dell'*Effort-Reward Imbalance* e il *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. A tutti i

soggetti partecipanti saranno prelevati campioni salivari in diverse fasi della giornata, affidando la raccolta e la conservazione dei campioni direttamente agli stessi soggetti in studio.

Il cortisolo salivare sarà misurato in quattro occasioni durante una giornata lavorativa, per valutare l'effetto dello stress: al risveglio, dopo 60 minuti, alle ore 11 e alle ore 23. Nell'analisi saranno considerati i potenziali confondenti socio-demografici (età, sesso, livello d'istruzione), fattori di stress extra-occupazionali e presenza di patologie possibilmente associate ad alterazioni dei livelli di cortisolo.

L'analisi del cortisolo salivare sarà eseguita dal Laboratorio di Ormonologia dell'Ospedale Umberto I - Mauriziano di Torino.

## Riferimenti bibliografici

1. Karasek RA, Theorell T. *Healthy Work: Stress productivity, and the reconstruction of working life*. New York, Basic, 1990
2. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol*. 1996 Jan;1(1):27-41
3. Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*. 2005 Dec;31(6):438-49
4. Wurtman RJ. Stress and the adrenocortical control of epinephrine synthesis. *Metabolism*. 2002 Jun;51(6 Suppl 1):11-4.
5. Dickerson SS, Kemeny ME. Acute stressors and cortisol responses: a theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychol Bull*. 2004 May;130(3):355-91
6. Chida Y, Steptoe A. Cortisol awakening response and psychosocial factors: a systematic review and meta-analysis. *Biol Psychol*. 2009 Mar;80(3):265-78



# La responsabilità amministrativa degli enti

di G. Porcellana (ASL TO3)

La "responsabilità amministrativa dell'ente" per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro è prevista dall'art. 25-septies del DLgs 231/01. L'introduzione di questa fattispecie è avvenuta in data 25/8/2007 a seguito dell'entrata in vigore della legge 123/07. Successivamente, l'art. 300 del DLgs 81/08, ha sostituito l'articolo 25-septies del DLgs 231/01 modificandolo come segue:

*1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del C.P., commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del D Lgs attuativo della delega di cui alla Legge 123/07, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.».*

Secondo l'articolo 5 del DLgs 231/2001 l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone

che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Al riguardo si deve osservare che «l'interesse, quanto meno concorrente, della società va valutato ex ante; mentre il vantaggio richiede una verifica ex post». Ci può essere quindi responsabilità in presenza di un interesse, anche senza vantaggio.

L'interesse ed il vantaggio possono anche non avere natura patrimoniale, purché siano concretamente ed obiettivamente individuabili. L'interesse deve essere infatti oggettivo, concreto e non va agganciato alle mere intenzioni dell'autore del reato ed in generale al movente che lo ha spinto a porre in essere la condotta.

Il dubbio che è stato posto in dottrina riguarda i reati di natura colposa che secondo alcuni sarebbero incompatibili con la ratio del DLgs 231/2001. In realtà nella sentenza emessa dal Giudice monocratico del Tribunale di Trani (Sezione di Molfetta) in relazione ai fatti della Truck Center, viene circostanziato che "i reati introdotti dalla legge n. 123, riproposti dal DLG 81/08, sono reati di evento e scaturiscono da una condotta colposa connotata da negligenza, imprudenza, imperizia oppure inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline. Se da un lato la morte o le lesioni rappresentano l'evento, dall'altro proprio la condotta è il fatto colposo che





*sta alla base della produzione dell'evento. Ne discende che, allorché nel realizzare la condotta il soggetto agisca nell'interesse dell'ente, la responsabilità di quest'ultimo risulta sicuramente integrata".*

L'art. 6 del DLgs 231/2001 stabilisce in modo dettagliato che, se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Utilizzando lo stesso principio il legislatore del DLgs 81/08, con l'articolo 30, ha stabilito che:

*1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
  - b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
  - c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
  - d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
  - e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
  - f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
  - g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
  - h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*
- 2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.*
- 3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*
- 4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.*
- 5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente*

*articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6. [...]*

Pur trattandosi di modelli di adozione volontaria nella sentenza n. 36083/09, la Corte di Cassazione ha spiegato che la mancata adozione di tali modelli, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati, è sufficiente a costituire quella «rimproverabilità» di cui alla Relazione ministeriale al decreto legislativo 231/01 e non a caso ha tenuto a precisare che «in tale concetto di rimproverabilità è implicata una forma nuova, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale».

La necessità di operare secondo procedure condivise ha portato nei mesi scorsi alla costituzione di un gruppo di lavoro composto da alcuni Pubblici Ministeri della Procura della Repubblica di Torino, dai direttori degli Spresal della Provincia di Torino e da alcuni tecnici della prevenzione degli stessi Spresal. Il gruppo di lavoro ha approvato un protocollo operativo di cui si riportano i criteri principali.

Gli accertamenti relativi alle ipotesi di responsabilità amministrativa degli enti riguardano sia gli infortuni sul lavoro sia le malattie professionali.

Per garantire il principio di legalità, affinché la norma possa essere applicata ai casi in questione (inchieste di infortunio o di malattia professionale) è necessario che

la condotta delle società, che si ritiene causalmente rilevante, sia stata compiuta, o comunque si sia protratta, dopo il 25/8/2007. Nel rispetto di tale principio gli accertamenti riguarderanno gli infortuni sul lavoro occorsi dopo tale data, e le malattie professionali riconducibili a condotte successive al 25/8/2007 che abbiano causato l'insorgenza o l'aggravamento della patologia.

Nella prima fase di applicazione gli accertamenti richiesti riguarderanno tutti i casi di indagine relativi a reati di cui all'art. 589 c.p., mentre nei casi di indagini relative a reati di cui all'art. 590 c.p., fatte salve specifiche richieste da parte dell'Autorità Giudiziaria, gli Spresal provvederanno a svolgere gli accertamenti richiesti nei casi più gravi quali ad esempio le prognosi riservate con pericolo di vita

Gli accertamenti richiesti riguardano la necessità di acquisire, nel più breve tempo possibile, la documentazione relativa al modello di organizzazione di cui all'art. 30 del Dlgs 81/08. Nei casi di appalti si dovrà acquisire la documentazione relativa al modello di organizzazione di cui all'art. 30 del Dlgs 81/08 di tutti gli enti a cui il reato sia da attribuire.

In caso di assenza del modello di organizzazione si provvederà ad acquisire formale dichiarazione scritta circa la mancata adozione dello stesso o in alternativa si provvederà ad acquisire sommarie informazioni da persone informate.

Per quanto riguarda le modalità di acquisizione della predetta documentazione si procederà secondo le consuete prassi investigative privilegiando lo strumento del sequestro mentre l'A.G. valuterà, caso per caso, la necessità di disporre una perquisizione.

In una prima fase di applicazione, la verifica di merito della documentazione relativa all'adozione ed implementazione del sistema di gestione sarà effettuata da esperti nominati dall'A.G., affiancati dagli UPG che procedono alle indagini.

Le indagini devono inoltre cercare di far emergere attraverso esami testimoniali, ed acquisizioni documentali, gli elementi che possono eventualmente sostenere l'esistenza di un interesse o vantaggio da parte degli enti interessati.



# Modifica alla tessera di riconoscimento degli addetti ai cantieri

a cura della redazione

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 196 del 23 agosto 2010 è stata pubblicata la Legge n. 13 agosto 2010, n. 136 dal titolo "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia".

L'articolo 5 di tale Legge stabilisce che nella tessera di riconoscimento degli addetti ai cantieri dovrà essere indicata anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione. Nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), del citato decreto legislativo n. 81 del 2008 deve contenere anche l'indicazione del committente.

**Il provvedimento entra in vigore il 7 settembre 2010.**

Ecco il testo integrale dell'articolo 5 della Legge 136/2010:

## **Art. 5. (Identificazione degli addetti nei cantieri)**

*1. La tessera di riconoscimento di cui all'articolo 18, comma 1, lettera u), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, deve contenere, oltre agli elementi ivi specificati, anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione. Nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), del citato decreto legislativo n. 81 del 2008 deve contenere anche l'indicazione del committente.*

Si riporta qui di seguito il testo dell'articolo 18, comma 1, lettera u) del decreto legislativo 81/2008 e s.m.i. e dell'articolo 21, comma 1, lettera c) dello stesso decreto:

## **Articolo 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

*1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:*

**- omissis -**

**u)** nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di

*riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;*

## **Articolo 21**

### **Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi**

*1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:*

**- omissis -**

**c)** munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

Si ricorda che l'inosservanza all'articolo 18, comma 1, lettera u) del decreto legislativo 81/08 e s.m.i. è sanzionabile come violazione dell'articolo 26, comma 8 dello stesso decreto che prevede per il **datore di lavoro** e il **dirigente** sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore dipendente. Nel caso di lavoratori autonomi, invece, l'inosservanza dell'articolo 21, comma 1, lettera c), comporta sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per ciascun soggetto.

