



**Investiamo per il vostro futuro**

**MARCO PERUZZI**

## **DIRITTO E SICUREZZA TRA AZIENDA E TERRITORIO**

Cod. Progetto: 1695/1/26/1268/2008

Finanziato dalla REGIONE VENETO con il contributo del FONDO SOCIALE EUROPEO

***REPORT FINALE***

**MAGGIO 2010**



## PREMESSA

Il presente documento costituisce una parte del report finale del progetto “Diritto e sicurezza tra azienda e territorio” (codice 1695/1/26/1268/2008), finanziato dalla Regione Veneto con il contributo del Fondo Sociale Europeo e coordinato dalla prof.ssa Maria Caterina Baruffi. Il progetto, della durata di 12 mesi, da maggio 2009 ad aprile 2010, si è articolato in due interventi specifici: il primo, dal titolo “*Strumenti sperimentali di prevenzione del rischio psico-sociale in azienda. La valutazione del rischio tra codici di condotta e indagini di clima*”, è stato realizzato dal dott. Marco Peruzzi con la supervisione della prof.ssa Laura Calafà; il secondo, “*I nuovi scenari e le prospettive della politica comunitaria in materia di immigrazione e i suoi risvolti sui sistemi nazionali e locali*”, è stato realizzato dalla dott.ssa Caterina Fratea con la supervisione della prof.ssa Maria Caterina Baruffi.

Il progetto ha richiesto la partecipazione e il coinvolgimento di numerosi partner, che hanno fornito competenti sedi di confronto e di approfondimento delle tematiche oggetto di studio. Hanno contribuito, in particolare, allo sviluppo dei due interventi sopraccitati Apindustria, Azienda Trasporti Verona (ATV), Azienda ULSS 20 Verona, Cestim - Centro Studi Immigrazioni, CGIL Verona, Gruppo industriale Tosoni, Istituto “Don Calabria” - Centro polifunzionale, Studio legale Balbi Livatino & associati, Studio legale Kstudioassociato (sede di Verona), UST CISL Verona.

MARCO PERUZZI

## **“Strumenti sperimentali di prevenzione del rischio psico-sociale in azienda. La valutazione del rischio tra codici di condotta e indagini di clima”**

SOMMARIO: 1. Premessa. 2. L'analisi pre-giuridica. 2.1. Definizioni. 2.2. I rischi psico-sociali dell'ambiente di lavoro come fonte di stress lavoro correlato. 2.2.1. Nuove tipologie di contratto di lavoro e precarietà. 2.2.2. Orario di lavoro “irregolare” e “flessibile”. 2.2.3. Instabilità della posizione lavorativa. 2.2.4. L'intensificazione del lavoro. 2.2.5. Invecchiamento della forza-lavoro. 2.2.6. Violenza, mobbing e bullying. 3. Lo stress lavoro correlato nella prospettiva giuridica. 3.1. La nozione di stress lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 2008. 3.1.1. La definizione di stress lavoro-correlato nell'accordo europeo del 2004. 3.1.2. L'obbligo di valutazione dei rischi connessi allo stress lavoro correlato. 4. Spesa pubblica e stress lavoro correlato: le novità introdotte dal decreto legge 78/2010. 5. Riferimenti bibliografici.

### *1. Premessa.*

L'art. 28 del d.lgs. 81/2008, nell'individuare l'oggetto della valutazione dei rischi, evidenzia tra i cd. “rischi particolari” “quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004”.

Tale disposizione solleva interrogativi di centrale importanza non solo per quanto attiene il versante definitorio, ossia la delimitazione del concetto di stress lavoro-correlato ai fini dell'applicazione dell'obbligo ivi stabilito, ma altresì la dimensione più propriamente metodologica e procedurale connessa alla valutazione del rischio.

Il confronto interdisciplinare con le scienze mediche e psicologiche si presenta, a tal riguardo, un passaggio ineludibile. Come spiega Calafà (2009, pp. 188-189), infatti, “l'elaborazione del concetto è propria di discipline diverse dal diritto (la medicina, la psicologia del lavoro, l'organizzazione del lavoro) e i connotati non sono certamente di facile ricostruzione”.

Particolarmente utili risultano, a tal fine, i rapporti di ricerca pubblicati dall'Agenzia europea per la sicurezza e salute al lavoro (d'ora in poi Osha) a partire dal 2000, una documentazione che fornisce un compiuto quadro di sintesi dell'analisi concettuale pre-giuridica del fenomeno e che proprio per questo costituisce il principale riferimento teorico per le ormai numerose guide operative e proposte metodologiche presentate a livello regionale, interregionale e nazionale a supporto della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato in azienda. Questi ultimi interventi si sono resi necessari, come si spiegherà più approfonditamente oltre nella trattazione, a fronte della persistente inerzia della Commissione consultiva permanente, destinataria, in base alle modifiche al testo unico apportate

dal d.lgs 106/2009, del compito di elaborare specifiche indicazioni operative in materia ai fini dell'applicazione dell'art. 28 t.u.. Se tali indicazioni non sono state ad oggi emanate, ciò non impedirà che l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato entri comunque in vigore a partire dal 1° agosto 2010.

Il confronto interdisciplinare fornisce d'altra parte la premessa per riflessioni di carattere più strettamente giuridico, volte a ricostruire il sistema delle fonti normative atte a disciplinare il fenomeno in questione e ad evidenziare i connessi profili interni alla dimensione delle relazioni industriali.

## 2. *L'analisi pre-giuridica.*

### 2.1 *Definizioni.*

Il rapporto di ricerca "*Work-related Stress*" pubblicato dall'Osha nel 2000 distingue tre principali approcci alla definizione e studio dello "stress lavoro correlato": l'approccio "tecnico" (Cox, 1978), "fisiologico" (Selye, 1950) e "psicologico".

L'approccio "tecnico" concepisce lo stress lavorativo come una caratteristica propria dell'ambiente di lavoro, misurabile, quindi, sulla base di parametri strettamente oggettivi. Come precisa Symonds (1947), "lo stress è ciò che accade *all'uomo*, non ciò che accade *nell'uomo*; è un insieme di *cause*, non un insieme di *sintomi*".

L'approccio "fisiologico", al contrario, definisce lo stress lavorativo come l'attività umana individuale di adattamento ai cambiamenti avversi e nocivi del contesto esterno ed interno, articolata nelle tre fasi dell'allarme, resistenza ed esaurimento.

Se la dottrina considera ormai superati entrambi i sistemi di analisi ora descritti, essendo basati su un paradigma "stimolo-reazione" relativamente semplificato, che ignora sia l'impatto differenziato dei fattori di rischio e i processi percettivi sottesi, sia i profili psico-sociali e organizzativi collegati, ampio consenso riceve, invece, attualmente l'approccio "psicologico".

Esso definisce lo stress lavorativo come uno stato psicologico parte di un più ampio processo di interazione dinamica tra il lavoratore e il suo ambiente di lavoro. Particolarmente utile per comprendere l'articolazione di tale processo è il modello costruito da Cooper (Cooper, Marshall 1976). Esso descrive le fonti di stress che circondano l'individuo nel luogo di lavoro (ad esempio, modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ruolo nell'organizzazione, interrelazioni personali al lavoro, sviluppo professionale, struttura organizzativa dell'azienda, interferenza tra vita

privata e lavoro), i sintomi dello stress, distinti in individuali (pressione alta, depressione, alcolismo, irritabilità etc.) e collettivi/organizzativi (elevato assenteismo, elevato ricambio della forza lavoro, relazioni industriali difficili, scarso controllo della qualità), e le patologie che a tali sintomi possono conseguire (cardiopatia coronarica, malattia psichica; scioperi prolungati, infortuni gravi e frequenti, apatia) (Cooper, Marshall 1976) (fig. 1).

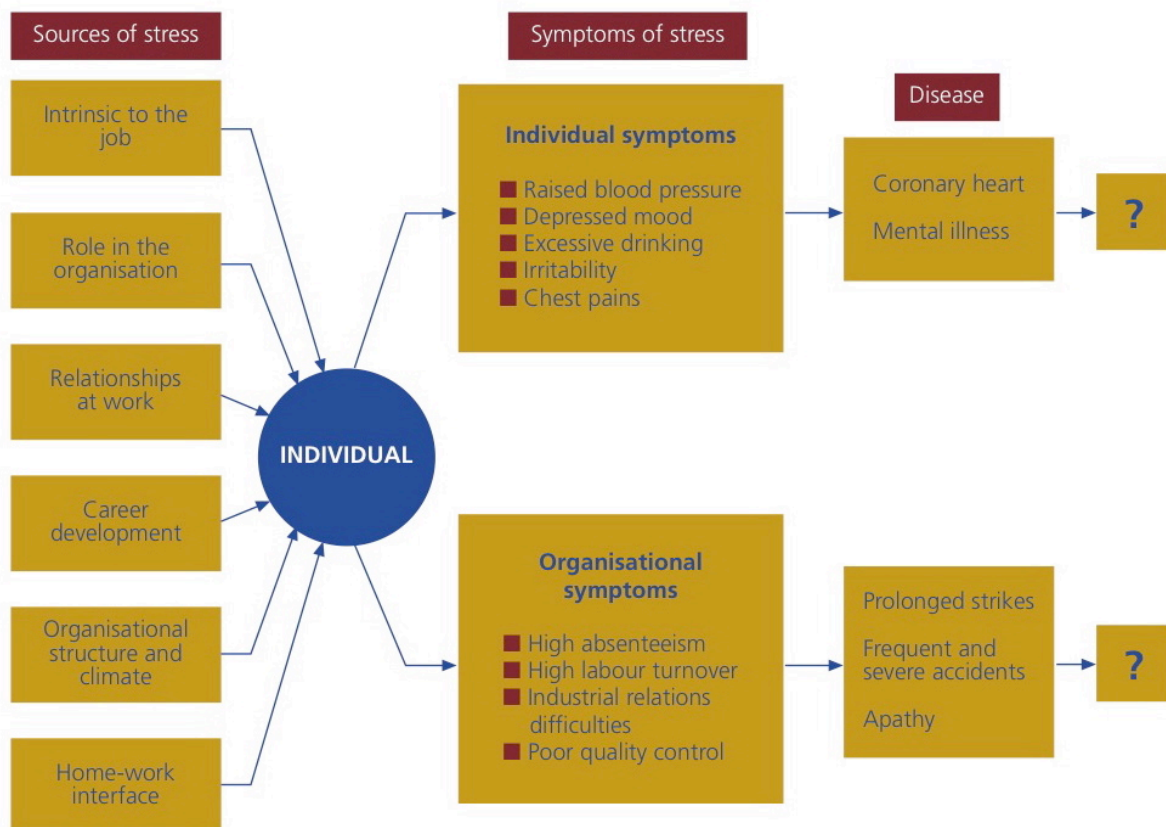


Figura 1 – Modello di Cooper adattato da Cooper, Marshall 1976 (Osha 2000, p. 44).

A una definizione più precisa e funzionale di stress lavoro correlato si perviene, tuttavia, se si integra il sistema descrittivo di Cooper con un'ulteriore prospettiva d'analisi, incentrata, questa volta, sul *rapporto tra fattori di rischio e danno alla salute*.

A tal riguardo, si premetta che i rischi lavorativi possono essere classificati in due categorie: i rischi fisici, distinti in biologici, biomedici, chimici e radioattivi, e i rischi "psico-sociali", intesi come "quegli aspetti della progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, e i loro contesti sociali e ambientali, che possono potenzialmente causare danni psicologici, sociali e fisici" (Cox & Griffiths, 1995). Entrambe le categorie di rischio possono incidere sulla salute sia fisica sia psicologica del lavoratore. La ricerca empirica evidenzia, tuttavia, che mentre i rischi fisici, per convertirsi in causa di danno, seguono un processo fisico diretto, i rischi psico-sociali necessitano, invece, della

mediazione dello stress lavoro correlato. Quest'ultimo può essere pertanto definito come l'esperienza che converte l'impatto potenziale di un rischio psico-sociale in un danno effettivo alla salute, fisica o psicologica, del lavoratore<sup>1</sup> (fig. 2).

---

<sup>1</sup> La dottrina nota, d'altra parte, come il dibattito sul rapporto tra fonti di rischio, stress e salute si sia concentrato sui rischi psicosociali, tendendo ad omettere ogni riferimento ai rischi lavorativi fisici. Se questi ultimi, infatti, possono provocare effetti psicologici in base ad un'azione diretta sul cervello ovvero attraverso l'intollerabilità delle immissioni, l'esperienza dello stress lavorativo può anche ricollegarsi alla consapevolezza, sospetto o paura del lavoratore di poter subire un danno nella potenziale esposizione a un rischio di natura fisica (ad esempio, figure professionali che hanno la possibilità di entrare in contatto con pazienti sieropositivi). Si potrebbe, d'altra parte, affermare che lo stress lavorativo non è tanto associato al rischio fisico bensì alla reazione psicologica che ad esso si collega e che costituisce un ulteriore e diverso rischio psico-sociale.

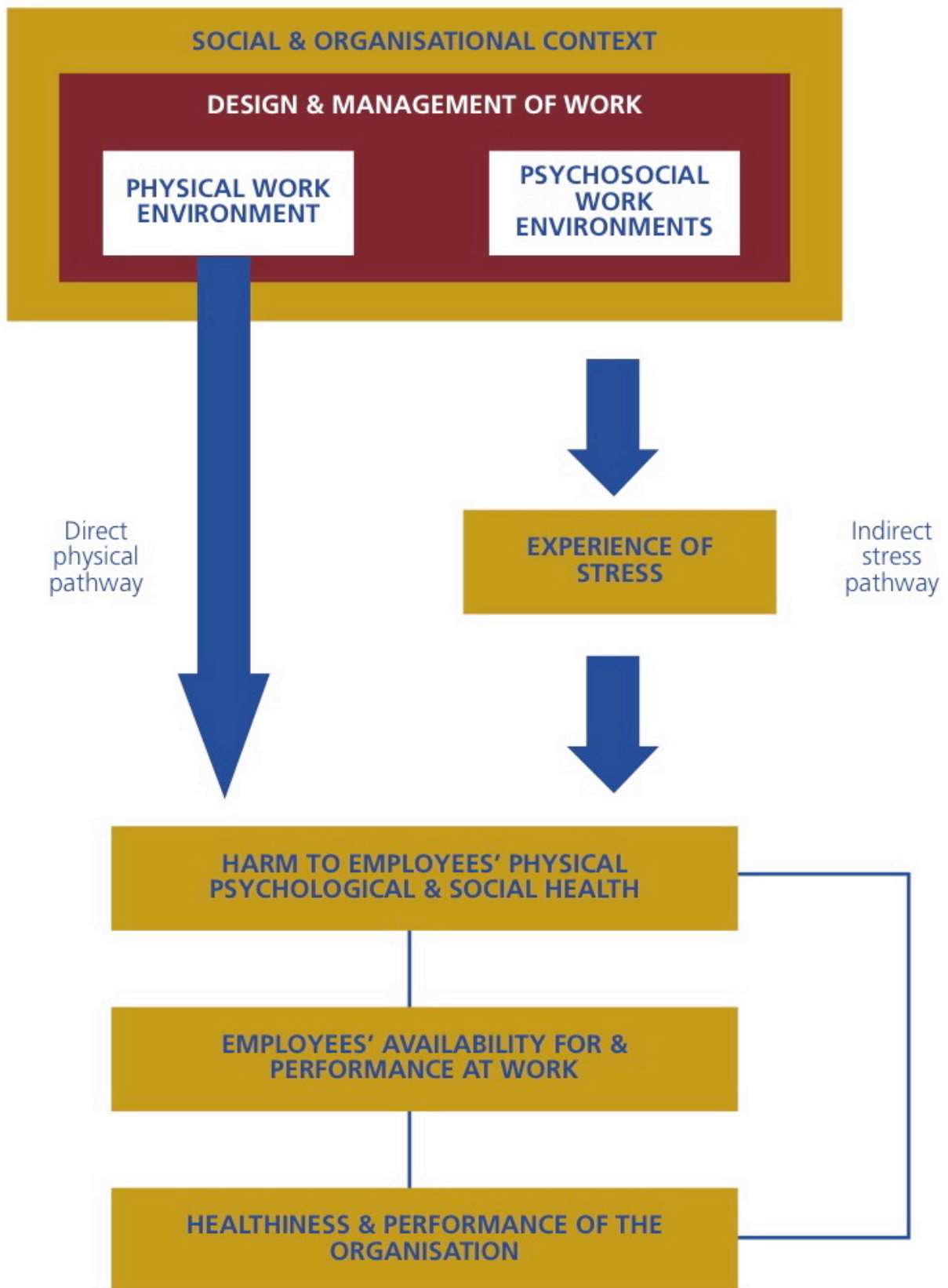


Figura 2 – Il modello del “dual pathway hazard-harm” di Cox.



## *2.2. I rischi psico-sociali dell'ambiente di lavoro come fonti di stress lavoro correlato.*

Lo studio dei rischi psico-sociali inizia negli anni Cinquanta. Mentre in una prima fase la ricerca è concentrata sull'individuazione dei fattori che ostacolano l'adattamento del singolo lavoratore all'ambiente di lavoro, successivamente la prospettiva di osservazione viene capovolta e il perno dell'analisi diventano la dimensione collettiva e la valutazione delle potenziali caratteristiche pericolose insite nell'ambiente di lavoro medesimo.

Nella classificazione dei rischi psico-sociali, la dottrina più recente distingue, in particolare, il "contesto" del lavoro dal "contenuto" del lavoro, il primo connesso alle dinamiche di inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale (dimensione macro), il secondo alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa individuale (dimensione micro).

Per quanto riguarda il "contesto" del lavoro, vengono individuati come potenziali fonti di rischi psico-sociali la cultura e il funzionamento dell'organizzazione (struttura e dimensione organizzativa; procedure arbitrarie e ingombranti), eventuali questioni connesse alla posizione e al ruolo del lavoratore all'interno dell'organizzazione (ambiguità, carenza di informazioni sul ruolo, sulle responsabilità, sulla retribuzione premiale; conflitto con le proprie convinzioni personali; mancanza di valorizzazione delle capacità professionali del lavoratore; responsabilità connesse alla propria attività lavorativa, specie per chi è addetto alle attività di cura), l'assenza di sviluppo professionale e la precarietà del contratto di lavoro, la mancanza di coinvolgimento nelle procedure decisionali dell'azienda, l'assenza di sostegno sociale all'interno delle relazioni interpersonali sul luogo di lavoro (su questo profilo si innestano eventualmente la violenza, il mobbing e le molestie), le interferenze e la conciliazione difficile tra vita privata e professionale, le ristrutturazioni e i cambiamenti della struttura produttiva aziendale.

Per quanto concerne, invece, il "contenuto" del lavoro, particolarmente rilevanti sono le caratteristiche dell'attività lavorativa (ripetitività e monotonia delle mansioni, basso valore professionale, incertezza sugli incarichi assegnati, mancanza di formazione, conflitto da richieste e risorse, richiesta di alta concentrazione, mancanza di feedback sulle prestazioni e sui risultati), il carico (eccessivo o scarso) e il ritmo di lavoro, con annesse questioni sul tipo e grado di controllo sulla prestazione lavorativa e sulle urgenze e, infine, la distribuzione dell'orario di lavoro (lavoro a turni, lunghezza dell'orario e accordi di flessibilità).

Un'inchiesta pubblicata nel 2006 dalla Fondazione di Dublino ha rilevato, in particolare, come in Europa il 20% dei lavoratori (il 30% nei 10 stati membri di nuovo ingresso) ritenga lo stress lavoro correlato un rischio per la propria salute. Il dato viene per lo più confermato dalla più recente

indagine condotta dall'Osha, pubblicata nel 2009, che individua lo stress lavoro correlato come un problema rilevato nel 22% dei lavoratori nell'Unione europea a 27 (Osha 2009). Gli studi dimostrano, peraltro, che lo stress lavorativo non costituisce una problematica rilevante soltanto per la salute dei lavoratori ma altresì per la produttività economica delle imprese. Nel 2002 un rapporto della Commissione europea ha evidenziato che i costi dovuti allo stress lavoro correlato ammontano a circa 20.000 milioni di euro annui (l'inchiesta riguardava, all'epoca, solo i paesi EU-15). La Strategia comunitaria su salute e sicurezza al lavoro 2002-2006 presentata dalla Commissione con la Comunicazione COM(2002)118 ha incaricato, pertanto, l'Osha di istituire un osservatorio per l'identificazione ed analisi dei "nuovi" rischi psico-sociali. I risultati di tale ricerca sono stati pubblicati nel 2007 nel rapporto "*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*" (Osha 2007).

In base a tale analisi, sono dieci i "nuovi" rischi psico-sociali emergenti, laddove per "nuovo" viene inteso o un rischio, precedentemente sconosciuto, causato da nuovi processi, nuove tecnologie, nuove tipologie di luoghi di lavoro e cambiamenti sociali/organizzativi o una problematica a lungo conosciuta che solo ora viene considerata un rischio per un cambiamento nella percezione sociale ovvero per l'acquisizione di nuove conoscenze mediche e scientifiche.

I dieci rischi psico-sociali emergenti vengono, in particolare, classificati all'interno di sei macro-aree:

1. nuove tipologie di contratto di lavoro e precarietà
2. orario di lavoro irregolare e flessibile
3. instabilità del posto di lavoro
4. intensificazione del ritmo lavorativo
5. invecchiamento della forza-lavoro
6. violenza, *mobbing*, *bullying*

### *2.2.1 Nuove tipologie di contratto di lavoro e precarietà*

Per quanto riguarda la precarietà del lavoro, se la letteratura giuslavoristica per lo più riconduce a tale concetto l'atipicità delle formule contrattuali non-standard (lavoro somministrato, part-time, a chiamata, *day-hire*, contratti a breve termine, forme di lavoro autonomo), la nozione di "precarietà" adottata dalla ricerca è una nozione di tipo "a-tecnico". Facendo, in particolare, riferimento al modello costruito da Rodgers e Rodgers (1989), la precarietà del lavoro viene individuata sulla base di quattro parametri specifici: l'incertezza sulla continuità dell'impiego, lo scarso controllo

individuale o collettivo sul lavoro (condizioni di lavoro, retribuzioni, orario di lavoro), determinato altresì dalla frammentazione delle responsabilità e dalla sottorappresentazione nei comitati salute sicurezza, lo scarso livello di protezione (minor disponibilità dei dispositivi di protezione individuale, protezione sociale, protezione contro la disoccupazione o contro la discriminazione) ed, infine, la vulnerabilità economica. A tali fattori, alcuni autori aggiungono le scarse opportunità di formazione, di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e di sviluppo professionale. Una recente inchiesta italiana ha evidenziato, peraltro, come i lavoratori atipici di fatto sottovalutino i rischi lavorativi, soprattutto per quanto riguarda quelli psico-sociali: il 57,8% dei lavoratori atipici contro il 41,4% di quelli standard tendono, infatti, a considerarli dei fattori di rischio molto rari e difficilmente riscontrabili. Potrebbe essere questa la ragione che spiega la variabilità e la mancanza di univocità dei dati raccolti sullo stress lavorativo nell'area del lavoro precario. A ciò si aggiunga la limitata applicabilità in tale settore di alcuni modelli di analisi della relazione tra condizioni di lavoro, stress e malattie occupazionali, quale, ad esempio, il modello “*demands-control*” di Karasek, che presuppone una struttura organizzativa basata su contratti di lavoro a tempo indeterminato (Cooper 2002, p. 355).

### 2.2.2. Orario di lavoro “irregolare” e “flessibile”

Per quanto riguarda la seconda macro-categoria di rischi psico-sociali, anche in questo caso la ricerca adotta una nozione di riferimento a-tecnica, partendo dalla constatazione che il concetto di orario di lavoro flessibile e/o irregolare include una crescente varietà di modelli e rifugge una definizione uniforme e comune a tutti i contesti nazionali coinvolti. Nella classificazione dei dati, l'orario viene, pertanto, definito come “irregolare” quando varia da giorno a giorno o da settimana a settimana, mentre è qualificato come “flessibile” quando la sua estensione è modificabile (ai fini dell'individuazione dei rischi psico-sociali è rilevante soltanto la modificabilità da parte del datore di lavoro).

Nella prima categoria, possono essere inclusi, da lato, il lavoro a turni, con particolare riferimento al lavoro notturno, serale e festivo, dall'altro, l'orario cd. “imprevedibile”, inteso sia come libera reperibilità prevista per determinate figure professionali quali i medici, gli operatori dei servizi di emergenza o i lavoratori responsabili per il mantenimento di alcuni pubblici servizi quali gas ed elettricità, sia come lavoro occasionale (*casual work*), costituito da periodi di lavoro molto brevi e non programmabili, diffuso nel settore edilizio e alberghiero, sia come contratto di lavoro a chiamata (cd. *zero hours contract*).

Nella categoria dell'orario cd. "flessibile" rientrano, invece, il lavoro supplementare (*overtime*), costituito dalle ore eccedenti il normale orario di lavoro concordato, il lavoro straordinario (*extended working hours*), che si rileva quando l'orario settimanale supera le 48 ore o il singolo turno supera le 8 ore, e la settimana lavorativa compressa (*compressed work week*), costituita da un orario normale di 40 ore settimanali distribuito in soli 4 giorni da 10 ore ciascuno, a cui segue un singolo giorno di riposo, ovvero dall'orario di due settimane compresso in 9 giorni, seguiti da un giorno di riposo.

Sono numerose le problematiche e le riflessioni connesse all'orario di lavoro quale fonte di rischi psico-sociali. Per quanto attiene all'orario "irregolare", un'inchiesta condotta dalla Fondazione di Dublino nel biennio 2004-2005 su EU-25 ha rilevato che il 42% delle imprese utilizza stabilmente un'organizzazione del lavoro su orario non-standard, in particolare durante la notte e nei weekend. La distribuzione dei dati varia da settore a settore, essendo il lavoro a turni prevalente soprattutto nel settore dei metalmeccanici (35%), alberghiero (29%), servizi (26%), manifatturiero e minerario (25%). Le problematiche connesse, invece, alla libera reperibilità trovano particolare rilievo nelle attività di cura, in particolare, dei medici d'ospedale e dei medici in formazione, evidenziandosi nello svolgimento delle loro prestazioni una combinazione di orario a turni, orario "non prevedibile" e orario straordinario. Uno studio sui medici in formazione, ad esempio, ha rilevato come essi regolarmente superino le 55 ore settimanali, spesso lavorando su turni che possono arrivare anche a 32 ore consecutive, con alcuni casi estremi di 70 ore settimanali senza adeguato periodo di riposo.

Per quanto attiene, invece, alla "flessibilità" dell'orario, secondo l'inchiesta della Fondazione di Dublino pubblicata nel 2006 (v. *supra*), il 14% dei lavoratori europei lavora per più di 48 ore settimanali (44% i lavoratori autonomi contro il 9% dei lavoratori subordinati). I settori in cui si registra il maggior quantitativo di ore lavorate (più di 10 ore al giorno per più di 5 volte al mese) sono il settore dell'agricoltura specializzata e della pesca (45%), agricoltura (38%), alberghiero (28%), forze armate (26%), trasporti e comunicazione (25%).

Molteplici studi evidenziano le conseguenze dell'orario "irregolare" e "flessibile" sulla salute dei lavoratori,

La "*shift lag syndrome*", in particolare, ossia la sindrome associata al lavoro a turni, può in breve tempo comportare numerosi disturbi, dall'affaticamento, sonnolenza, insonnia, disorientamento a problemi di digestione, irritabilità, scarsa agilità mentale, ridotta produttività, riduzione dell'attenzione con pericolo di errori e incidenti fino all'ulcera peptica e a disfunzioni cardiache. Si consideri, inoltre, che la capacità di adattarsi al lavoro a turni decresce con l'età. Oltre a comportare

rilevanti problemi medici, il lavoro a turni può, infine, incidere sulla conciliazione tra vita privata e vita professionale e sull'isolamento sociale del lavoratore, con rischio di ansia e depressione.

Molti studi confermano che un orario di lavoro che supera le 48 ore settimanali su base regolare è un fattore di stress occupazionale rilevante che riduce la soddisfazione lavorativa, moltiplica gli effetti di altri fattori di stress e aumenta i rischi per la salute psichica. A questo si aggiunge la percezione di un detrimento dell'equilibrio vita privata-lavoro.

La relazione tra un orario di lavoro prolungato, lo stress e la salute psicologica risulta mediata anche da fattori individuali come il grado di controllo o di autonomia che il lavoratore percepisce di avere sull'orario, il grado di considerazione che il lavoratore presta al proprio lavoro, nonché il carico lavorativo stesso.

Con riguardo a quest'ultimo aspetto, in particolare, anche la riduzione dell'orario di lavoro, connessa a ragioni di competitività aziendale ovvero alla necessità dell'impresa di preservare i propri livelli di performance, può determinare un'intensificazione del lavoro e del suo ritmo (v. *infra*). L'inchiesta condotta da Askenazy, ad esempio, ha rilevato come la riduzione dell'orario di lavoro ha aumentato lo stress e le tensioni tra colleghi per più del 30% dei lavoratori intervistati (Askenazy 2004).

### *2.2.3 Instabilità della posizione lavorativa*

Riorganizzazioni aziendali, esternalizzazioni, fusioni e acquisizioni sono cambiamenti che implicano, per lo più, riduzioni del personale. Una fonte di rischi psico-sociali è costituita, a tal riguardo, dall'instabilità del lavoro, intesa come probabilità percepita o paura di perdere il proprio posto di lavoro. Considerati i diversi profili cognitivi ed emotivi connessi alla nozione di "instabilità", la dottrina ha elaborato ai fini definitivi un approccio pluridimensionale, che include l'analisi non solo delle minacce percepite al lavoro in sé, in correlazione con l'importanza soggettiva attribuita al lavoro stesso, ma altresì delle minacce percepite alle caratteristiche peculiari del proprio lavoro, in correlazione con l'importanza ad esse attribuita, nonché, infine, della sensazione di impotenza nei confronti di tali minacce.

Le fonti dell'instabilità trovano le proprie radici sia nelle condizioni organizzative oggettive dell'impresa sia nel modo in cui esse sono percepite dai lavoratori.

In altre parole, non è tanto (o soltanto) la ristrutturazione aziendale o l'oggettiva situazione economica corrente dell'organizzazione a rilevare come causa di instabilità, quanto la percezione che di tale fenomeno hanno i lavoratori. Alcuni studi evidenziano, ad esempio, che i lavoratori

“sopravvissuti” ad una recente riorganizzazione aziendale mantengono una percezione elevata dell’instabilità per molto tempo.

Tale percezione dipende da tre ordini di fattori.

Innanzitutto rilevano le caratteristiche individuali del lavoratore, ossia l’età, il grado di istruzione, il genere, un’eventuale precedente esperienza di disoccupazione, la situazione finanziaria della famiglia di appartenenza. Non esistono, tuttavia, risultati univoci sulla correlazione tra il grado di instabilità percepito e il livello di istruzione del lavoratore ovvero il genere o l’età dello stesso. Alcuni studi evidenziano come la percezione di instabilità cambi a seconda dell’inquadramento del lavoratore, aumentando ai più bassi livelli della scala gerarchica, ovvero si presenti più elevata nei settori dell’industria, dei servizi e del settore alberghiero.

Un secondo fattore che condiziona il grado di percezione è costituito dalle caratteristiche psicosociali del lavoro, quali, ad esempio, il controllo e l’autonomia che lo caratterizzano, anche con riferimento ad un’eventuale atipicità del contratto, il sostegno sociale e i problemi di comunicazione. E’ proprio a risposta di quest’ultimo profilo che le cd. strategie manageriali preventive e “ristorative” intervengono, ora garantendo la comunicazione ai lavoratori di quali saranno i cambiamenti previsti e le conseguenze attese (eventualmente contattando i servizi per l’impiego per aiutare i dipendenti in esubero a trovare un nuovo lavoro ovvero ad accedere a un percorso formazione per una nuova carriera) ora assicurando, dopo il cambiamento, i lavoratori rimasti.

Un terzo fattore è, infine, costituito dalle caratteristiche e atteggiamenti personali, come il grado di autostima e pessimismo. Con riferimento a quest’ultimo profilo si segnala la tecnica manageriale finalizzata a rendere familiare ai dipendenti il concetto di “*boundless career*”.

#### 2.2.4. *L’intensificazione del lavoro*

Adottando la definizione di Théry, l’intensificazione del lavoro può essere qualificata come “un complesso, multiforme fenomeno associato ad una moltitudine di vincoli e costrizioni: il passaggio a modelli organizzativi produttivi automatizzati, l’integrazione di vincoli commerciali (scadenze, flessibilità, tempi di reazione, diversificazione), il passaggio nell’organizzazione del lavoro a una maggiore autonomia e a maggiori responsabilità, l’individualizzazione della gestione delle risorse umane e i cambiamenti nella valutazione del lavoro e nei meccanismi di controllo” (Théry 2006).

Sono molteplici i fenomeni che possono essere identificati come fonti di intensificazione del lavoro. Innanzitutto gli studi evidenziano rilevanti modificazioni sia nella struttura sia nella natura del

“tempo” dell’attività lavorativa, dallo sfruttamento del lavoro notturno alla riduzione delle pause e dei tempi non produttivi alla crescente necessità di adattare il tempo lavorativo ad esigenze non prevedibili. “Il tempo è la principale risorsa primaria e il suo uso nella società è ora soggetto a una costante ricerca di miglioramento”.

L’uso delle nuove tecnologie (computer, internet, telefono) consente di identificare, controllare e ridurre i tempi “non produttivi” nonché di modificare, in ogni momento, il programma di lavoro. Al contempo, l’utilizzo della tecnica di produzione e gestione aziendale “just-in-time” (“appena in tempo”) si è ormai diffusa in tutti i settori: le attività lavorative sono collegate da un rapporto di reciproca dipendenza e il loro funzionamento è condizionato da una fitta catena di sincronismi. L’impresa sopravvive nel mercato se rimane “*stick to the demand*” (strettamente aderente alla domanda), con conseguente riduzione delle scorte e maggiore capacità di adattamento alle urgenze. L’inchiesta EWCS pubblicata nel 2006 dalla Fondazione di Dublino ha rilevato che nel 2005 il 46% dei lavoratori lavoravano a un ritmo sostenuto per i tre quarti del loro tempo di lavoro.

Se l’intensificazione del carico e del ritmo di lavoro, se associata ad un elevato grado di autonomia o di supporto sociale, può condurre ad un maggior investimento e soddisfazione personale, essa può altresì diventare una fonte di stress lavoro correlato qualora vi sia uno squilibrio tra la percezione che il lavoratore ha dei vincoli imposti e la percezione che egli ha delle risorse a sua disposizione per affrontare tali vincoli. Il modello di Karasek evidenzia, ad esempio, come il rischio di sviluppare problemi fisici o psichici, dai disturbi muscolo-scheletrici degli arti superiori o della schiena ai problemi cardiovascolari, dalle ulcere alle crisi di nervi o d’ansia, aumenti qualora la richiesta di uno sforzo elevato (*strain*) sia associata ad una limitata possibilità di partecipare al processo decisionale.

#### 2.2.5. *Invecchiamento della forza lavoro.*

Se non adeguatamente gestito, il fattore età può diventare all’interno dell’organizzazione aziendale un ulteriore fonte di rischi psico-sociali. La sua crescente diffusione richiede, pertanto, interventi mirati che consentano ai dipendenti di rimanere nel ciclo produttivo fino all’età pensionabile.

Tali possono essere, da un lato, misure di carattere ergonomico, che adeguino la struttura del posto di lavoro ovvero la regolazione della temperatura, umidità e luminosità, dall’altro, interventi di carattere formativo ed organizzativo, quali, ad esempio, aggiornamenti e formazione lungo tutto l’arco della vita, promozione e sviluppo di un ampio ventaglio di competenze e flessibilità operative, che consenta ai lavoratori di rispondere a un diversificato orizzonte di necessità nel corso

della propria carriera, la garanzia dello scambio intergenerazionale attraverso la composizione di gruppi di lavoro misti.

### 2.2.6. *Violenza, mobbing e bullying*

Il concetto di violenza sul posto di lavoro è esteso e complesso. All'interno della ricerca pubblicata dall'Agenzia europea la violenza viene distinta in fisica e psicologica, riconducendosi a quest'ultima categoria quei fenomeni che, a seconda del contesto culturale o geografico, vengono diversamente qualificati come "*mobbing*", "*bullying*" o "molestie".

## 3. *Lo stress lavoro correlato nella prospettiva giuridica.*

### 3.1. *La nozione di stress lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 81/2008.*

L'analisi giuridica dello stress lavoro correlato richiede una previa distinzione tra dimensione preventiva e dimensione risarcitoria della tutela. La prima è espressamente regolamentata da un sistema normativo, contrattuale e legislativo, relativamente recente, che trova le proprie fonti, a livello comunitario, nell'accordo autonomo europeo del 2004 e, a livello interno, sia nell'accordo interconfederale di recepimento del giugno 2008 sia nel d.lgs. 81/2008. La seconda presenta, invece, un inquadramento ormai consolidato a livello giurisprudenziale, riconducendosi lo stress lavoro correlato ad una violazione dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro di cui all'art. 2087 c.c. e rilevandosi nello stesso una possibile causa di danno biologico<sup>2</sup>.

E' qui interesse concentrare l'analisi solo sulla prima delle dimensioni di tutela menzionate, ossia la dimensione preventiva, così come disciplinata dal testo unico su salute e sicurezza.

A tal riguardo, come già si è anticipato in premessa, l'art. 28 d.lgs. 81/2008 espressamente vincola la definizione del rischio in esame ai contenuti dell'accordo europeo del 2004, ciò sollevando alcune importanti questioni interpretative concernenti, tra gli altri, il rapporto tra la nozione di stress lavoro-correlato e quella di *mobbing*.

---

<sup>2</sup> Per una ricostruzione della giurisprudenza in tema di stress lavorativo si rinvia, tra gli altri, a Malzani (2008), De Martino (2008), Polizzi (2008), Corsalini (2008), Brun (2005), Garufi (2004), Del Borrello (2004), Di Giorgi (2002), Valenti (2002), Mangioni (1998).



### 3.1.1. La definizione di stress lavoro-correlato nell'accordo europeo del 2004.

L'accordo europeo richiamato dall'art. 28 del d.lgs. 81/2008 è un accordo collettivo sottoscritto il 27 maggio 2004 dalle parti sociali Unice/UEAPME, Ceep ed Etuc a livello comunitario. Tale accordo viene concluso dopo un processo di negoziazione di nove mesi, iniziato nel settembre 2003 a seguito di una fase di consultazione avviata dalla Commissione europea ai sensi dell'art. 138 Tce, in linea con la Comunicazione sulla nuova strategia comunitaria per la salute e sicurezza sul lavoro 2002-2006 adottata dalla Commissione stessa l'11 marzo 2002 [COM(2002)118 v. *supra*]. Non venendo richiesta l'implementazione tramite decisione del Consiglio – come già avvenuto per il precedente accordo sul telelavoro del 2002 e diversamente, invece, dagli accordi degli anni Novanta relativi a congedi parentali, part-time e lavoro a termine – l'accordo sullo stress lavoro correlato, in quanto “accordo autonomo”, rimane così destinato ad essere implementato ai sensi dell'art. 139 Tce “secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri”, privo di un'efficacia vincolante *erga omnes* ed assimilabile, per parte della dottrina, ad un atto normativo di *soft law*.

Come si approfondirà oltre nella trattazione, in Italia il recepimento avviene tramite un accordo interconfederale sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil nel giugno 2008, a poche settimane dall'entrata in vigore del d.lgs. 81/2008 (proprio per questo scarto temporale il testo unico richiama la fonte contrattuale comunitaria e non quella interna).

A fronte dell'esplicito richiamo operato dall'art. 28, la lettura dell'accordo europeo si presenta di centrale importanza per quanto attiene la definizione dello stress lavoro correlato rilevante ai fini dell'applicazione dell'obbligo di valutazione dei rischi, una definizione che l'accordo articola sia in senso positivo, descrivendo ciò che è da includersi nella nozione data, e in senso negativo, individuando ciò che ne è escluso.

Innanzitutto, con riguardo al primo profilo citato, è interessante ricordare che se l'accordo statuisce un esplicito collegamento tra il tema oggetto di regolazione e l'obbligo di sicurezza stabilito dalla direttiva quadro 89/391 (art. 5) e inquadra il fenomeno soprattutto nella sua interconnessione con la dimensione collettiva dell'organizzazione del lavoro, tale prospettiva costituisce il più rilevante risultato del processo di negoziazione, non presentandosi inizialmente come una premessa condivisa fra le delegazioni europee partecipanti al tavolo. Il fronte datoriale era, infatti, resistente ad un esplicito riferimento ai temi della salute e sicurezza sul lavoro e richiedeva che l'ambito della normativa fosse limitato allo stress di natura individuale e non collettiva, da collegarsi, pertanto, a meri interventi di assistenza specifica per il singolo lavoratore e non, invece, ad un'estensione dell'oggetto della valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro. Tale limitazione avrebbe escluso,

inoltre, la necessità di interventi di consulenza o di assistenza da parte di professionisti esterni all'azienda ovvero un coinvolgimento dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane.

L'analisi della definizione di stress lavoro correlato fatta propria dall'accordo rileva, d'altra parte, la natura primariamente descrittiva, più che prescrittiva, della stessa: "leggendo l'Accordo europeo, il desiderio di certezza prescrittiva rimane quindi insoddisfatto" (Calafà 2009, p. 190). Lo stress lavoro-correlato è qualificato come "una 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 alle aspettative riposte in loro". L'accordo specifica, infatti, che se un individuo è "assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva", esso ha "maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa". "Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute. [...] Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc". La valutazione del problema di stress da lavoro richiede, in particolare, "un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione<sup>3</sup>, un futuro cambiamento, ecc.), i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)".

Di particolare interesse nella prospettiva definitoria è la delimitazione – in negativo – del campo di applicazione dell'accordo europeo. L'art. 2, infatti, pur "riconoscendo che le molestie (vessazioni, persecuzioni) e la violenza nel posto di lavoro sono potenziali elementi di stress lavoro-correlato", chiarisce che "questo accordo non si occupa specificatamente della violenza, delle molestie [...] e

---

<sup>3</sup> Nella guida interpretativa pubblicata dall'Etuc si chiarisce come il termine "*employment prospects*" si riferisca soprattutto all'utilizzo di contratti non standard e alla relazione tra tali tipologie di contratto e l'instabilità del posto di lavoro (v. *supra*) (Etuc 2004b). Si noti, a riguardo, che il d.lgs. 106/2009, tra le modifiche apportate al testo unico, ha introdotto tra i "rischi particolari" oggetto di valutazione *ex art. 28* anche "quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". Sulla natura d'altra parte meramente esemplificativa del riferimento v. *infra*.

dei disturbi post-traumatici da stress”, rinviandone la regolamentazione ad un accordo successivo, poi sottoscritto a livello europeo dalle parti sociali il 26 aprile 2007.

La definizione dei fenomeni esclusi dal contenuto dell'accordo europeo del 2004 diventa quindi di centrale importanza per delimitare il perimetro stesso della nozione di stress lavoro correlato fatta propria dall'art. 28 d.lgs. 81/2008.

Se la dottrina sottolinea come “la linea di demarcazione non [possa] essere, ovviamente, netta, soprattutto nei confronti delle molestie e, ancor di più, del mobbing, non espressamente richiamato” (Gottardi 2008, p. 24), il nodo interpretativo potrebbe sciogliersi se per definire il concetto di “violenza nel posto di lavoro” si trae la griglia concettuale di riferimento dai rapporti di ricerca in tema di rischi psicosociali pubblicati dall'Osha e già sopra richiamati. In tale sede, infatti, nel tracciare i confini della categoria “*violence and bullying*”, l'Osha precisa che “la violenza al lavoro può essere distinta in violenza psicologica e violenza fisica” e che “per quanto concerne la violenza psicologica, a seconda del paese e dell'area geografica o culturale, diverse terminologie quali ‘mobbing’, ‘*bullying*’ o ‘molestia’ sono utilizzate per riferirsi allo stesso problema” (Osha 2007, p. 77)<sup>4</sup>. Se, inoltre, stando almeno ad un'analisi letterale, lo stesso accordo europeo su molestie e violenza sul luogo di lavoro, sottoscritto dalle parti sociali a livello intercategoriale europeo il 26 aprile 2007, non cita espressamente il mobbing, la guida interpretativa pubblicata dall'Etuc con riferimento a quest'ultimo accordo, basata sulla griglia tassonomica utilizzata dalla delegazione sindacale in sede di negoziazione, include il mobbing tra le forme di “violenza psicologica”.

L'esclusione del *mobbing* dal contenuto dell'accordo europeo del 2004 e quindi dalla nozione di stress lavoro correlato rilevante ai fini dell'art. 28 d.lgs. 81/2008 interroga quindi sull'inclusione o meno dello stesso nell'oggetto dell'obbligo di valutazione dei rischi.

A riguardo, i primi commentatori al testo unico, ponendosi a favore di una risposta negativa, valorizzavano l'iter redazionale del testo normativo e, specificamente, la sostituzione dell'iniziale riferimento in bozza ai “rischi psico-sociali” con il rinvio alla più ristretta nozione di stress lavoro correlato. La nozione di stress lavoro correlato delimitata dall'accordo europeo assolverebbe, quindi, in tale prospettiva una funzione assorbente rispetto alla più ampia categoria dei rischi “psicologici o psicosociali”, con esclusione di conseguenza del mobbing dall'oggetto della valutazione dei rischi (Giuliani 2009, p. 101).

Tale impostazione interpretativa dimenticava, tuttavia, di considerare che l'elenco dei “rischi particolari” stilato dall'art. 28 presenta una natura meramente esemplificativa e non esaurisce pertanto l'obbligo di valutare “tutti i rischi” previsto in capo alla disposizione medesima (Calafà

---

<sup>4</sup> Per un'analisi approfondita dei confini definitivi del mobbing si rinvia a Guaglianone, Malzani (2007) e, in particolare, ai saggi di Amato (2007) e Calafà (2007).

2009; Pascucci 2009; Smuraglia 2005). Ciò è tanto più rilevante posto che la formulazione onnicomprensiva dell'obbligo era stata introdotta già nel d.lgs. 626/94 in ottemperanza di una sentenza di condanna pronunciata dalla Corte di Giustizia contro l'Italia il 15 novembre 2001 (C-49/00), una sentenza con cui i giudici di Lussemburgo avevano dichiarato la normativa italiana non conforme alla direttiva comunitaria 89/391/Cee proprio per “mancata trasposizione dell'obbligo generale, previsto dalla direttiva, di valutare *tutti i rischi* per la sicurezza e la salute dei lavoratori” (corsivo aggiunto).

Specificamente, la Corte osservava “come risulti sia dall'obiettivo della direttiva, che si applica, ai sensi del suo quindicesimo 'considerando', a tutti i rischi, sia dal tenore letterale dell'art. 6, n. 3, lett. a), della medesima che i datori di lavoro sono tenuti a valutare *l'insieme dei rischi* per la sicurezza e la salute dei lavoratori” (p. 12). Ciò si giustifica innanzitutto considerando “che *i rischi* professionali che devono essere oggetto di una valutazione da parte dei datori di lavoro non sono stabiliti una volta per tutte, ma *si evolvono costantemente* in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali” (p. 13). “Ne consegue che l'art. 4, primo comma, del decreto legislativo [626/94], che prevede, sì, l'obbligo del datore di lavoro di valutare rischi specifici, ma che limita la portata di tale obbligo ai tre tipi di rischi menzionati a titolo di esempio nell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva, non può costituire una corretta trasposizione di tale norma” (p. 14). “Per quanto riguarda l'argomento del governo italiano secondo cui altre disposizioni del decreto legislativo nonché altre norme nazionali prevedrebbero obblighi specifici di valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, esso deve essere respinto in quanto non può rimediarsi alla mancata trasposizione dell'obbligo generale, previsto dalla direttiva, di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori adottando misure specifiche riguardanti solo alcuni dei rischi in questione” (p. 15). “Per quanto concerne l'argomento del governo italiano relativo all'art. 2087 del codice civile, è sufficiente constatare che l'obbligo generale del datore di lavoro di adottare misure di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro non corrisponde all'obbligo specifico di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori ai fini perseguiti dalla direttiva e nel contesto giuridico determinato da quest'ultima” (p. 16). “L'esistenza dell'art. 2087 del codice civile non può quindi dispensare la Repubblica italiana dal trasporre correttamente nel diritto interno l'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva”.

Sulla base di tali argomentazioni la Corte accoglieva così la censura della Commissione europea, relativa alla violazione dell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva, allineandosi con le Conclusioni dell'Avvocato generale Christine Stix-Hackl presentante il 31 maggio 2001. In tale sede l'Avvocato generale aveva evidenziato in particolare che “il testo dell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva 89/391

[– ossia «Fatte salve le altre disposizioni della presente direttiva, il datore di lavoro, tenendo conto della natura delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento, deve: a) valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro» -] in tutte le versioni linguistiche è formulato in modo tale che *le fonti di rischio ivi menzionate sono elencate in maniera esemplificativa e non tassativa*” (p. 16). “Peraltro, dal quindicesimo 'considerando' della direttiva 89/391 si deve dedurre che «le disposizioni della presente direttiva [si applicano] ... a tutti i rischi». Conformemente a ciò, con l'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva 89/391 al datore di lavoro viene imposta una valutazione complessiva dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro” (p. 17). “Con la formulazione dell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva 89/391 il legislatore comunitario ha manifestamente voluto chiarire, in considerazione della quantità di diverse fonti di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori e con particolare riguardo alla continua evoluzione delle forme e condizioni in cui nelle aziende e negli stabilimenti si produce e vengono effettuate prestazioni di servizi, che l'obbligo di valutazione del datore di lavoro in ogni caso comprende ben più che i pertinenti fattori di rischio menzionati o conosciuti in quel momento dal legislatore comunitario. Ciò risulta anche dal fatto che la disposizione della direttiva menziona quali fonti di rischio sostanze o preparati chimici, ma non fattori di rischio che, ad esempio, potrebbero derivare dal contatto con agenti patogeni, ovvero particolari fonti di rischio che potrebbero sorgere solo con lo sviluppo della biotecnologia (ad esempio, il contatto con organismi geneticamente modificati) (p. 18). “L'art. 4, primo comma, del decreto legislativo nomina le fonti di rischio che il datore di lavoro deve in ogni caso valutare (scelta delle attrezzature di lavoro, sostanze o preparati chimici, sistemazione dei luoghi di lavoro), senza, tuttavia, chiarire mediante una corrispondente formulazione, che gli obblighi di valutazione del datore di lavoro riguardano tutte le fonti di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche diverse da quelle presenti nell'azienda o nello stabilimento. Esiste in tal modo il pericolo che il datore di lavoro limiti i propri obblighi di valutazione alle fonti di rischio espressamente menzionate” (p. 19).

Posti, pertanto, l'obbligo generale del datore di valutare “tutti i rischi” e la natura meramente esemplificativa del riferimento ai rischi da stress lavoro-correlato, il mobbing, pur non rientrando nel perimetro definitorio di quest'ultimo, è ciò nondimeno da includersi nella più ampia categoria dei rischi psico-sociali da valutarsi obbligatoriamente ai sensi dell'art. 28 t.u.. A risposta dell'ulteriore obiezione mossa da quella parte della dottrina che esclude “dalla portata della previsione i fenomeni del mobbing, dello straining, e tutte quelle situazioni in cui vi è una volontà soggettiva individuale di provocare un danno al lavoratore” (Monda 2008, p. 336), si ritiene che “il fatto che sia conosciuto (e generalmente condiviso) il diverso processo eziologico del mobbing e

dello stress, non esclude che *ex art. 28* siano da valutare tutti i rischi ‘inclusivo di tutti i rischi’ e quindi anche del rischio psico-sociale-organizzativo collegato al mobbing” (Calafà 2009, p. 191). La concezione onnicomprensiva delle tipologie di rischio risulta del resto inequivocabilmente aggiornata dall’ampio concetto di salute accolto dal testo unico, espressamente definita, all’art. 2 comma primo lettera o) del testo unico, come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”. In altre parole, non solo permane “l’obbligo di analizzare tutti i rischi per la salute e la sicurezza”, ma si estende altresì la “nozione di salute” ossia il “bene giuridico che potrebbe essere potenzialmente leso” (Ogriseg 2009, p. 131)<sup>5</sup>. Si noti, a riguardo, che la nozione di salute codificata dal testo unico “non sembra derivare dall’esecuzione di obblighi sovranazionali”, non trovando “spazio nella direttiva n. 89/391/Ce” e coincidendo piuttosto con la definizione prevista “nella Costituzione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità”: la sua introduzione sembrerebbe così avvalorare l’“esigenza di colmare il pesante ritardo maturato dall’Italia nella previsione di una tutela contro il mobbing” (Ogriseg 2009, p. 131). In definitiva, “la scelta di barattare il riferimento al più ampio rischio psico-sociale con il ridotto rinvio allo stress lavoro correlato, in fondo, non ha prodotto nefaste conseguenze”: “è lecito pensare che la scelta negoziata di inserire solo il riferimento allo stress lavoro-correlato rappresenti un congegno comunque adeguato ad aprire il varco alla valutazione di ogni rischio psico-sociale. Lo specchio per le allodole consente a ‘tutti’ i rischi di assorbire i rischi emergenti o ‘nuovi’ rischi, in perfetta sintonia con l’ordinamento comunitario” (Calafà 2009, p. 193).

### *3.1.2. L’obbligo di valutazione dei rischi connessi allo stress lavoro-correlato.*

Sono due le fonti normative che rilevano laddove si analizzi l’inserimento dello stress lavoro correlato nell’oggetto della valutazione dei rischi: da un lato, l’accordo interconfederale di recepimento dell’accordo europeo del 2004, firmato da Cgil, Cisl e Uil il 9 giugno 2008<sup>6</sup>, dall’altro il più volte richiamato art. 28 del d.lgs. 81/2008.

L’accordo interconfederale costituisce una fonte normativa vincolante sin dalla data di sottoscrizione per tutte le imprese aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie<sup>7</sup>. Esso, riproducendo pedissequamente i contenuti della fonte comunitaria (Gottardi 2008), prevede, all’art.

---

<sup>5</sup> Si ampliano, di conseguenza, anche i requisiti professionali necessari per ricoprire le diverse posizioni di garanzia in azienda nonché lo specifico apporto richiesto alle sedi della formazione.

<sup>6</sup> Per un’analisi dell’accordo di recepimento si rinvia a Gottardi (2008).

<sup>7</sup> Tale accordo è stato sottoscritto da Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Lega cooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti. Si ricordi, inoltre, la precedente nota di Confindustria del 2008 recante “prime indicazioni sulle modalità di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato”.

5 comma secondo, che “la gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l’adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress”.

Si noti, a riguardo, che se l’estensione dell’oggetto del Dvr costituisce solo una delle ipotesi operative prescritte e “spetta al datore di lavoro” “stabilire le misure appropriate” per prevenire, eliminare o ridurre un problema di stress lavoro correlato, “queste misure saranno adottate con la partecipazione e collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti” (art. 4). Proprio a richiamo di quest’ultima disposizione si è mossa la censura dei sindacati nei confronti dei primi questionari somministrati nelle imprese per una rilevazione dello stress lavoro correlato (Ferrone 2009). In un documento pubblicato dalla Cgil a febbraio 2009 si precisa, infatti, che “allo stato l’attuazione della valutazione dello stress lavoro-correlato è stata differita a maggio di quest’anno [ora ad agosto 2010] e che, per tale motivo, sono possibili solo sperimentazioni concordate dai soggetti firmatari dell’Accordo [interconfederale, n.d.r.]”. Pertanto, “va bloccata la somministrazione di qualsiasi questionario che non sia preventivamente valutato e concordato con le organizzazioni sindacali di categoria” e che “in tutte le situazioni nelle quali le imprese intendano attivare procedure sullo stress lavoro-correlato è indispensabile: richiedere un confronto preventivo con le rsu/rls e sindacato di categoria; richiedere in forma scritta la consegna preventiva dei questionari per una specifica valutazione di merito da parte delle ooss; rifiutare, in presenza di dinieghi da parte dell’impresa, qualsiasi collaborazione delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori” (Ferrone 2009).

Se l’accordo interconfederale, per quanto privo di una soddisfacente intensità prescrittiva, è in vigore dal giugno 2008, l’obbligo di valutare lo stress lavoro correlato ai sensi dell’art. 28 t.u. non è ancora entrato in vigore.

Inizialmente differito al 1° gennaio 2009 dal d.l. 97/08 e quindi al 16 maggio 2009 dal d.l. 30 dicembre 2008, n. 207 (art. 32)<sup>8</sup>, esso è stato infine rinviato dal decreto correttivo 106/2009 alla data di emanazione delle indicazioni in materia da parte della Commissione consultiva permanente ovvero, in loro assenza, al 1 agosto 2010 (il progetto di decreto correttivo prevedeva originariamente che la valutazione fosse operata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente ed entro 180 giorni dalla emanazione delle stesse)<sup>9</sup>. Il recente

---

<sup>8</sup> Tale disposizione prevede una proroga del termine di entrata in vigore anche per le disposizioni in materia di comunicazione degli infortuni che comportino un’assenza dal lavoro di almeno un giorno (art. 18 comma 1 lett. r), per il divieto di visite mediche pre-assuntive (art. 41 comma 3 lett. a), peraltro poi abrogato dal decreto correttivo, nonché per il conferimento di data certa al Dvr (art. 28 comma 2), su cui il decreto correttivo è intervenuto stabilendo le modalità di attuazione (v. *supra*).

<sup>9</sup> La proroga del termine riguarda, d’altra parte, solo la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato e non anche gli altri nuovi “rischi particolari” previsti dall’art. 28 t.u.<sup>9</sup>, la cui inclusione nell’oggetto del Dvr è diventata obbligatoria, pertanto, già a partire dal 1 gennaio 2009.

d.l. 78/10 prevede che il termine slitti ulteriormente al 31 dicembre 2010 per le pubbliche amministrazioni (v. *infra*). E' interessante notare come in caso di intervento della Commissione l'impatto sulle relazioni industriali sarebbe risolto a monte considerato che la composizione di tale organismo segue "una logica tripartita" (Pascucci 2008c, p. 63) e include al proprio interno anche le parti sociali (art. 6 t.u.).

La persistente inerzia della Commissione spiega, tuttavia, l'intervento sussidiario di altre istituzioni nella predisposizione di guide operative, linee guida e proposte metodologiche a sostegno delle imprese nella valutazione dello stress lavoro correlato.

Si fa riferimento, in particolare, ai documenti pubblicati a livello nazionale, interregionale e regionale rispettivamente dall'Ispesl a marzo 2010 (Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro)<sup>10</sup> e a maggio 2010 (v. *infra*), dal Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro a marzo 2010<sup>11</sup> nonché da alcune Regioni,

---

Si tratta, specificamente, dei rischi connessi a tre particolari ragioni di potenziale discriminazione, ossia il genere, l'età e la provenienza da altri Paesi. Ad essi il d.lgs. 106/2009 ha aggiunto, come già si è evidenziato, i "rischi particolari" "connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Sin dall'art. 1, nella definizione delle proprie finalità di tutela, il testo unico chiarisce la necessità di garantire "il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati".

La considerazione dei tre fattori di rischio non è d'altra parte uniforme all'interno del decreto.

Alcune norme relative alla raccolta ed elaborazione dei dati includono rilievi riguardanti soltanto il genere, dall'art. 6 comma ottavo lett. l) che attribuisce alla Commissione consultiva permanente il compito di "promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione" all'art. 40 comma primo che richiede(va) al medico competente di trasmettere, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio del ssn le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria. Il decreto correttivo, che ha abrogato quest'ultima disposizione, ha invece introdotto l'ottica di genere nel contenuto dei flussi informativi del Sinp ai sensi dell'art. 8 comma sesto lett. b) e c).

Per quanto riguarda, invece, le considerazioni relative alla provenienza da altri Paesi<sup>9</sup>, le uniche disposizioni del testo unico che pongono in rilievo questo profilo sono l'art. 11 comma sesto, che richiede alle pubbliche amministrazioni di promuovere, nell'ambito dei propri compiti istituzionali, attività specificamente destinate ai lavoratori immigrati (o alle lavoratrici) finalizzate a migliorare i livelli di tutela dei medesimi negli ambienti di lavoro; l'art. 36 comma quarto, ai sensi del quale il contenuto della informazione ai lavoratori deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e ove riguardi lavoratori immigrati deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo; l'art. 37 comma tredicesimo, che applica il medesimo principio previsto per l'informazione alla formazione dei lavoratori. Di fatto, quindi, il rilievo posto, all'interno delle finalità della normativa, alle problematiche connesse all'immigrazione non trova riscontro poi in una disciplina di dettaglio esaustiva, non comprendendosi, da un lato, quali siano i rischi derivanti dallo stato di immigrazione diversi da quelli relativi alla comprensione della lingua e, dall'altro, quali siano le conseguenze e le responsabilità del datore qualora la previa verifica della comprensione della lingua abbia esito negativo.

Ancor più complesso è individuare, infine, la tipologia di rischi connessi al genere che non siano già compresi nella tutela dello stato di gravidanza, separatamente contemplato dall'art. 28, e che non siano di fatto portatori di una pericolosa prospettiva discriminatoria (Calafà 2008).

<sup>10</sup> Ispesl, *La valutazione dello stress lavoro – correlato. Proposta metodologica*, marzo 2010. Come si spiegherà *infra* l'Ispesl è stato soppresso dal recente d.l. 78/10.

<sup>11</sup> Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro, *Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i. – Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Guida Operativa*, marzo 2010.



quali la Regione Toscana<sup>12</sup> e la Regione Lombardia<sup>13</sup>, e dall'Ordine Psicologi dell'Emilia Romagna<sup>14</sup> (Monea 2010).

I modelli così predisposti si articolano per lo più secondo un approccio comune, che distingue la valutazione in due fasi, la prima basata sull'osservazione di elementi oggettivi verificabili riferibili al “contesto” e “contenuto” del lavoro, la seconda su un'indagine soggettiva del livello di rischio attraverso il diretto coinvolgimento dei lavoratori.

Ai fini della valutazione oggettiva, l'Ispesl, ad esempio, propone una *check list* suddivisa in tre aree. L'Area A, relativa agli indicatori aziendali, attiene alla rilevazione degli indicatori indiretti di stress, quali gli indici infortunistici, le assenze per malattia, le assenze dal lavoro (permessi retribuiti, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro), le ferie non godute, la rotazione del personale, il turnover, i procedimenti e le sanzioni disciplinari, le richieste di visite mediche straordinarie, segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress lavoro correlato e istanze giudiziarie per licenziamento o demansionamento.

Le Aree B e C, riproducendo la griglia tassonomica elaborata dall'Osha, individuano rispettivamente gli indicatori di contesto del lavoro (funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione della carriera, autonomia decisionale-controllo del lavoro, Rapporti interpersonali sul lavoro, interfaccia casa-lavoro) e gli indicatori di contenuto del lavoro (ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico di lavoro – ritmo di lavoro, orario di lavoro).

La somma dei punteggi registrati all'interno delle tre aree citate consente di calcolare il livello di rischio – basso, medio od alto – in cui si posiziona l'azienda.

Come evidenzia la Guida operativa elaborata dal Coordinamento tecnico interregionale, “nella condizione di rischio basso la valutazione si ferma alla prima fase, e va ripetuta in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque almeno ogni due anni”.

Allo stesso modo, per le aziende con meno di 10 dipendenti il percorso proposto “è quello della valutazione oggettiva a cui seguono direttamente, se viene confermato il rischio, gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio. Elementi soggettivi possono essere introdotti dalle

---

<sup>12</sup> Regione Toscana, *Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Prima proposta di linee di indirizzo*, luglio 2009, [www.usl1.toscana.it/public/upload/allegati/DOC\\_STRESS\\_AVTNO\\_1531.pdf](http://www.usl1.toscana.it/public/upload/allegati/DOC_STRESS_AVTNO_1531.pdf).

<sup>13</sup> Regione Lombardia, *Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'Accordo europeo 8.10.2004*, approvati con decreto n. 13559 del 10.12.2009 del Direttore generale della Direzione generale sanità, [www.amblav.it/download/Stress-Indirizzi-Regione-Lombardia-decreto-13559-2009.pdf](http://www.amblav.it/download/Stress-Indirizzi-Regione-Lombardia-decreto-13559-2009.pdf).

<sup>14</sup> Ordine degli Psicologi dell'Emilia Romagna, *Buone pratiche di intervento sullo stress lavoro-correlato, Orientamenti per gli psicologi in merito alle valutazioni e agli interventi previsti dal Dlgs. 81/2008*, (18 gennaio 2010), <http://www.ordpsicologier.it/public/genpags/biggs/DOCUMENTOBUONEPRATICHESTRESSLAVOROCORRELATO.pdf>.

segnalazioni da parte del medico competente e dalla partecipazione dei lavoratori alla discussione sulle soluzioni da attuare” (p. 19). Come spiega l’Ispesl, infatti, se “completare l’indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato permette una lettura più completa e affidabile [...] il ricorso a tale valutazione è consigliabile là dove il numero dei lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente significativo di questionari/interviste o di strutturare *focus group*” (p. 23) ovvero “nel caso di istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali” (p. 15).

La scelta metodologica di limitare il passaggio alla fase di valutazione soggettiva alle aziende medio-grandi non costituisce tuttavia una posizione pacificamente condivisa. In una memoria allegata alla Guida operativa del Coordinamento interregionale, il rappresentante della Regione Lombardia esprime le proprie riserve a riguardo, ritenendo che “per qualsiasi azienda indipendentemente dalla numerosità (sopra e/o sotto i 10 addetti) debba sempre essere effettuata una indagine che preveda l’esame di elementi sia oggettivi che soggettivi, con le dovute e necessarie semplificazioni per le piccole aziende”.

La fase di valutazione soggettiva più volte richiamata consiste nell’analisi della percezione dei lavoratori. La guida operativa del Coordinamento interregionale specifica, da un lato, che “per la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell’organizzazione del lavoro, si ricorre a metodi di indagine che possono comprendere, a seconda della specificità della situazione, questionari, *focus group*, interviste semistrustrate”, dall’altro, che “l’uso di questi strumenti richiede professionalità specifiche, esperte delle tecniche adottate” (p. 17).

Gli stessi profili sono confermati dall’Ispesl: “questo livello di intervento richiede competenze psicologiche specifiche che non sempre l’équipe di valutazione” coinvolta nella fase di rilevazione oggettiva possiede. Inoltre si precisa che “i questionari soggettivi *non* hanno la funzione di identificare problemi di singoli lavoratori ma di consentire la rilevazione delle percezioni dei dipendenti che, aggregate per area/reparto/servizio, ecc. contribuiscono ad identificare le condizioni legate al *contesto* e al *contenuto* del lavoro su cui intervenire” (pag. 23).

La guida operativa elaborata dal Coordinamento interregionale non si limita, d’altra parte, ad un’analisi del solo metodo di valutazione, fornendo altresì delle linee guida anche per un più ampio percorso di valutazione e – soprattutto – gestione del rischio. Particolarmente rilevante, a riguardo, è l’accento posto sul “ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori” e/o dei loro rappresentanti e “della volontà di orientare l’intero percorso alla ricerca di soluzioni condivise”, specie in vista dell’adozione di eventuali “soluzioni di prevenzione collettiva” volte ad esempio alla riduzione/eliminazione di “aspetti di criticità di tipo relazionale” e al miglioramento dell’interfaccia

individuo-organizzazione. Un ulteriore profilo evidenziato attiene all'importanza della formazione e informazione di tutti i soggetti coinvolti, con corsi per dirigenti-preposti, lavoratori e rappresentanti di lavoratori per la sicurezza come previsto dall'art. 37 del d.lgs. 81/2008. A ciò si aggiunge la necessità di aggiornare le competenze sia del medico competente sia del Rspg.

Infine, altrettanto determinante è il ruolo affidato al datore di lavoro e al top management: il processo di valutazione e gestione deve essere promosso e gestito direttamente dagli stessi “perché sia chiara la volontà dell'azienda di intervenire sull'organizzazione del lavoro”. Inoltre “è opportuno che sia accompagnato da coerenti azioni di contesto”, quali ad esempio “l'adozione di codici di condotta” e di “accordi di clima”: i primi sono atti di auto-normazione volontaria, adottati dal datore di lavoro, privato o pubblico, al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità del lavoratore/lavoratrice, i secondi, invece, sono veri e propri accordi tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, volti anch'essi a migliorare il benessere organizzativo in azienda (p. 9 in nota). In tale contesto, la dottrina evidenzia la possibilità per il datore di lavoro, pubblico e privato, non solo di approvare un codice di comportamento e di condotta ma altresì di nominare, sempre volontariamente, un Consigliere di fiducia per garantirne l'attuazione, Consigliere che interverrà in base ai “confini di competenza” e all’“ambito di operatività” definiti dal codice stesso (Calafà 2009, p. 194). Tale figura professionale – prevista nella Raccomandazione della Commissione europea 92/131 inizialmente solo con riferimento all'introduzione di codici di condotta per la repressione e prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro – ha visto progressivamente ampliarsi i propri compiti e le proprie competenze, “dalle molestie sessuali al mobbing, passando attraverso le discriminazioni”. Tale evoluzione trova una specifica fase di sviluppo “nel periodo attuale in cui ampio risalto nella normativa vigente viene dato ai rischi stress-lavoro correlato e/o alle nuove tipologie di rischio legati alle differenze di genere, di nazionalità e di contratto di lavoro” (Calafà 2009, p. 196): il codice di condotta e il ruolo del Consigliere di fiducia si proiettano, in altre parole, in una prospettiva di tutela “del benessere della persona che lavora” e “della salute della stessa in termini di equilibrio psicofisico”, con riferimento anche alle cd. costrittività organizzative, il *burn out*, finanche lo stress” (Calafà 2009, p. 199). Lo stesso Accordo europeo del 2004, nel riferimento alla designazione di consulenze esterne, giustifica pur non espressamente il rinvio a questa figura professionale nell'articolazione della prevenzione di tutti i rischi psicosociali in azienda (Calafà 2009).

Con specifico riferimento alla gestione del rischio, è qui interesse evidenziare che se la prospettiva teorica seguita dai modelli sopra richiamati evita un approccio al fenomeno che ne individualizzi le cause e medicalizzi le soluzioni – si veda a riguardo l'esperienza dei “buoni psicologo” sperimentata da alcune aziende francesi (Martinotti 2009) – la guida operativa proposta a livello

interregionale non esclude d'altra parte soluzioni individuali, quali soluzioni di supporto per i singoli lavoratori (*counselling*, consultori interni, sportelli di ascolto) e sorveglianza sanitaria con il medico competente. Si precisa tuttavia, specie con riguardo a quest'ultimo versante di intervento, che "la sorveglianza sanitaria non costituisce una misura d'elezione in tutte le situazioni di stress lavoro correlato, andando invece privilegiati gli interventi sull'organizzazione del lavoro". In altre parole, "devono essere prioritariamente adottate misure correttive idonee a ridurre efficacemente il livello di rischio, evitando di medicalizzare gli interventi di prevenzione. Occorre evitare di far ricadere sul lavoratore, in termini di giudizio di idoneità, le conseguenze dell'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro. In tal caso è l'organizzazione a non essere idonea e non il lavoratore". La sorveglianza sanitaria va pertanto attuata solo nei casi in cui "la condizione di stress è insita nel contenuto del lavoro e non può essere ulteriormente ridotta con misure organizzative".

Accanto alle proposte metodologiche richiamate si pone l'analisi comparata e la sperimentazione del modello *HSE Management Standard* promossa dall'Ispesl in un documento pubblicato a maggio 2010<sup>15</sup>. Come spiegato nella prefazione "Dopo un'attenta analisi di *benchmarking* su come è stata gestita la problematica relativa allo stress nei diversi paesi dell'Unione Europea [...], si è scelto di applicare e contestualizzare [in Italia] il Modello *Management Standards* approntato dall'*Health and Safety Executive* (HSE), validato nel Regno Unito e nella Repubblica Irlandese su più di 26.000 lavoratori. Il modello proposto (metodologia ISPEL-HSE), contestualizzato alla normativa vigente, è in corso di validazione in Italia (termine previsto entro il 2010) su circa 6.000 lavoratori di aziende afferenti ai diversi settori produttivi".

Ai fini della valutazione del rischio stress lavoro correlato, il modello individua "sei dimensioni organizzative chiave", evidenziando la declinazione primariamente collettiva della problematica (la gestione dei problemi individuali è risolta con la possibilità del lavoratore di rivolgersi al medico competente attraverso la richiesta di visita medica ex art. 41 comma 2 lett. c) d.lgs. 81/2008). Tali sono Domanda (il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro), Controllo (il grado di autonomia del lavoratore sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa), Supporto (il supporto e le risorse fornite al lavoratore per svolgere la propria attività), Relazioni (soluzioni per evitare conflitti e rispondere a comportamenti inaccettabili), Ruolo (consapevolezza del lavoratore circa la posizione che riveste), Cambiamento (come sono gestiti e comunicati i cambiamenti organizzativi nel contesto aziendale). "Per ciascuna delle sei dimensioni dei *Management Standards* vengono forniti [al datore di lavoro] alcuni parametri di riferimento" ossia le "Condizioni ideali/Stati da conseguire": ad esempio, con riguardo a Domanda, tali sono

---

<sup>15</sup> Ispesl, *La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.*, maggio 2010, [www.ispesl.it/documenti\\_catalogo/Methodologia%20ISPEL-HSE.pdf](http://www.ispesl.it/documenti_catalogo/Methodologia%20ISPEL-HSE.pdf).

“richieste, da parte dell’azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell’orario di lavoro”, ovvero, con riferimento a Controllo, “gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore”.

Dall’istituzione di un “gruppo di coordinamento”, costituito dal datore/dirigente delegato, preposti, Rls, Rspg e Mc, allo sviluppo di “una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale”, la proceduralizzazione della valutazione del rischio, articolata in sei fasi, si caratterizza per l’accento posto sul diretto coinvolgimento delle diverse figure della prevenzione e protezione in azienda e degli stessi lavoratori, quest’ultimi suddivisi in campioni rappresentativi.

Ancora una volta, le tecniche di valutazione attengono a due versanti, il primo obiettivo – posto a misurare ad esempio i dati relativi all’assenteismo, al turnover, agli infortuni e malattie professionali, nonché a raccogliere informazioni sull’orario di lavoro, i turni di lavoro, condizioni di lavoro e ambientali pericolose, aspetti legati all’organizzazione del lavoro – il secondo soggetto, volto ad accertare la percezione individuale dei lavoratori circa i sei fattori organizzativi chiave sopraccitati. A tal fine, viene utilizzato un *Questionario di valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato* composto da 35 domande.

Le informazioni raccolte nella fase di valutazione oggettiva e soggettiva vengono quindi analizzate e approfondite all’interno di specifici *focus group*, con diretto coinvolgimento delle figure della prevenzione e di campioni rappresentativi di lavoratori.

I risultati ottenuti devono infine essere formalizzati nel documento di valutazione dei rischi ed adeguatamente comunicati ai lavoratori.

Il modello Management Standard HSE, che come spiega l’Ispesl è pienamente compatibile con le indicazioni dell’Accordo europeo del 2004, è proposto nei confronti di tutte le aziende, per quanto la durata di applicazione raggiunga circa i 18 mesi nelle aziende di grandi dimensioni (“6 mesi per l’effettuazione della valutazione dei rischi e circa 12 per ottenere risultati misurabili”) e possa invece fermarsi a “tempi sensibilmente inferiori” in quelle con meno di 50 lavoratori.

Come già anticipato, oltre alle proposte metodologiche, a livello regionale sono state altresì emanate delle leggi volte a predisporre una rete territoriale di supporto per le imprese nella prevenzione e contrasto dei rischi psico-sociali.

La Legge Regionale del 22 gennaio 2010, n. 8, approvata dalla Regione Veneto istituisce, ad esempio, presso la Giunta regionale un Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro volto a formulare proposte alla Giunta per azioni ed interventi in materia, svolgere attività di consulenza e raccordo, monitoraggio ed analisi del fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale, promuovere studi e ricerche nonché protocolli d’intesa e collaborazioni con gli organismi di vigilanza.

Essa prevede, inoltre, l'istituzione presso le aziende Ulss di sportelli di assistenza ed ascolto oltre a Centri di riferimento per il benessere organizzativo presso ogni azienda Ulss del comune capoluogo di provincia con il compito di accertare stati di disagio psico-sociale con eventuale indicazione del percorso terapeutico, individuazione delle eventuali misure di tutela e supporto agli Spisal nelle verifiche nei luoghi di lavoro in tema di valutazione dei rischi psico-sociali ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 81/2008.

#### *4. Spesa pubblica e stress lavoro correlato: le novità introdotte dal decreto legge 78/2010*

Rinvinandosi ad altra sede l'approfondimento dei numerosi interventi previsti nel recente decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", pubblicato sul supplemento ordinario 114 alla "Gazzetta Ufficiale" 125 del 31 maggio 2010, è qui interesse rilevare il notevole impatto sul tema dello stress lavoro correlato di due specifiche disposizioni in esso contenute.

Si tratta, innanzitutto, dell'art. 7 comma primo, relativo a "soppressione e incorporazione di enti e organismi pubblici". Si dispone, in particolare, che "Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente decreto legge, al fine di assicurare la piena integrazione delle funzioni assicurative e di ricerca connesse alla materia della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e il coordinamento stabile delle attività previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ottimizzando le risorse ed evitando duplicazioni di attività, l'Ipsema e l'IspeSl sono soppressi e le relative funzioni sono attribuite all'Inail" (corsivo aggiunto).

In secondo luogo, l'art. 8, comma 12, volto a disporre "razionalizzazione e risparmi di spesa delle amministrazioni pubbliche", prevede che "Al fine di adottare le opportune misure organizzative, nei confronti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001<sup>16</sup> *il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischio da stress lavoro-correlato, [sia] differito al 31 dicembre 2010*" (corsivo aggiunto). Con riferimento a quest'ultima disposizione, si noti come, a parte l'ulteriore slittamento di un obbligo a circa due anni e mezzo dalla sua originaria data di

---

<sup>16</sup> Ivi si dispone che "Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

entrata in vigore (28 luglio 2008), la valutazione e gestione dello stress lavoro correlato siano individuati come un onere economico da eliminare di fronte alla necessità di tagli di spesa e non come uno strumento in grado di garantire benefici anche sotto lo stesso profilo organizzativo-finanziario. Si ricordino, a riguardo, le statistiche prodotte a livello comunitario dalla Commissione europea (“i costi dovuti allo stress lavoro correlato ammontano a circa 20.000 milioni di euro annui” v. *supra*) nonché dall’Ispesl, ora soppresso, “secondo cui una percentuale compresa tra il 50 e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile a stress” (Colombo 2010).

## 5. Riferimenti bibliografici

- Albi P. (2009), *Commento al d.lgs. 81/2008*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro* (2009), p. 2798.
- Amato C. (2007), *Sulla risarcibilità dei danni non patrimoniali da contratto (di lavoro): i casi del mobbing e della “costrizione organizzativa” (“occupational stress”) in Italia e Regno Unito*, in *Come cambia l’ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie* (2009), p. 127.
- Ambiente e sicurezza del lavoro – Appendice di aggiornamento alla legge 3 agosto 2007, n. 123* (2008), a cura di M. Rusciano e G. Natullo, Torino: Utet.
- Ambiente e sicurezza del lavoro* (2007), a cura di M. Rusciano, G. Natullo, Torino: Utet.
- Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro* (1997), a cura di L. Montuschi, Torino: Giappichelli.
- Askenazy P. (2004), *Shorter working time, flexibility and intensification*, in *Eastern Economic Journal*, No 30(4), pp. 603–614.
- Bonardi O., Masera L. (2008), *La riforma della sicurezza nei luoghi di lavoro: nuove istituzioni, nuove regole, nuove sanzioni*, in [www.cgil.it](http://www.cgil.it) e in *Note Informative*, fasc. 42 p.11 e 37.
- Brun S. (2005), *Stress da eccesso di lavoro e incidente stradale: un nuovo passo nell’“incerto cammino” verso l’estensione della portata applicativa dell’art. 2087 c.c.*, in *RIDL*, p. 109.
- Calafà L. (2007), *Dal genere al benessere: presentazione di un laboratorio di ricerca e didattica su benessere e prevenzione dei fenomeni complessi (discriminazioni, molestie, mobbing)*, in *Come cambia l’ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie* (2007), p. 297.
- Calafà L. (2008), *Il consigliere di fiducia: una figura di prevenzione del disagio in ambiente di lavoro*, Atti del convegno “Promozione del benessere organizzativo e sviluppo di azioni di contrasto ai rischi psico-sociali”, Verona, 11 giugno 2008, (dattiloscritto).

- Calafà L. (2009), *Nuovi rischi e nuovi strumenti di prevenzione nelle Pubbliche Amministrazioni*, in Zilio Grandi G. (a cura di), *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*, Torino: Giappichelli, pp. 185-201.
- Carinci F. (2008), *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81*, in *ADL*, I, p. 971.
- Colombo D. (2010), *Stress vietato se sei statale*, in *Il Sole 24 Ore*, 28 maggio 2010.
- Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie* (2007), a cura di L. Guaglianone e F. Malzani F., Milano: Giuffrè.
- Commentario breve alle leggi sul lavoro* (2009), a cura di M. Grandi, G. Pera, Padova: Cedam.
- Cooper C.L. (2002), *The changing psychological contract at work*, in *Occupational and environmental medicine*, n. 59, p. 355.
- Cooper C.L., Marshall J. (1976), *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*, in *Journal of Occupational Psychology*, 49, pp. 11-28.
- Corsalini G. (2008), *La responsabilità del datore di lavoro per infortunio conseguente a stress lavorativo*, in *Dresp*, p. 1061.
- Corti M., Sartori A. (a cura di), *Osservatorio legislativo in materia di lavoro: Il nuovo testo unico sulla salute e sicurezza del lavoratore*, in *RIDL*, 2008, III, p. 105.
- Cox T. (1978), *Stress*, London, Macmillan.
- Cox T., Griffiths A.J., (1995), *The assessment of psychosocial hazard at work*, in Shabracq M.J., Minnubst J.A.M., Cooper C.L. (a cura di), *Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester: Wiley & Sons.
- D'Angelo N. (2009), *Infortuni ai danni di "estranei": quali i soggetti responsabili?*, in *Ambiente & sicurezza*, n. 4/2009, p. 36.
- De Martino C. (2008), *Il danno da stress lavorativo: equo indennizzo e risarcimento del danno biologico*, in *LG*, p. 1043.
- Del Borrello G. (2004), *Ancora sull'usura psicofisica derivante dalla mancata fruizione del riposo settimanale*, in *GC*, p. 3147.
- Di Giorgi P. (2002), *"Stress lavorativo": nuove prospettive della nozione di nesso causale*, in *Dresp*, p. 846.
- Etuc (2004a), *Results of the negotiations on work-related stress*, in [www.etuc.org](http://www.etuc.org).
- Etuc (2004b), *Framework agreement on work-related stress*, in [www.etuc.org](http://www.etuc.org).
- Falasca G. (2009), *Sicurezza del lavoro: il datore risponde per infortuni causati da terzi*, in *GL*, n. 7, p. 12.



- Ferrone L. (2009), *Attenzione a illegittima diffusione questionari aziendali su stress lavoro-correlato*, in *Il Taccuino – Cgil News Letter*, n. 43 del 26 febbraio 2009.
- Fraschieri C. (2004), *Accordo volontario europeo tra le parti sociali sul tema dello stress sul lavoro*, in [www.626.cisl.it](http://www.626.cisl.it).
- Garufi C. (2004), *I mille rivoli del danno da stress*, in *D&G*, n. 9, p. 47.
- Gottardi D. (2008), *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'Accordo quadro europeo*, in *GL* n. 26, p. 20.
- Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* (2008), a cura di M. Tiraboschi, Milano: Giuffr .
- Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009)* (2009), a cura di M. Tiraboschi, L. Fantini, Milano: Giuffr .
- Lai M. (2008a), *La sicurezza del lavoro tra Testo Unico e disposizioni immediatamente precettive*, in *DRI*, p. 2.
- Lai M. (2008c), *Sicurezza del lavoro e aggiornamento tecnologico*, in *DPL*, n. 5, p. 338.
- Lai M. (2010), *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori* (2008), a cura di L. Zoppoli, P. Pascucci e G. Natullo, Milano: Ipsoa.
- Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori* (2010), a cura di L. Zoppoli, P. Pascucci e G. Natullo, Milano: Ipsoa.
- Malzani F. (2008a), *Ambiente di lavoro e nuovi rischi per la salute: non solo mobbing*, in *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie* (2008), p. 81.
- Malzani F. (2008b), *Obbligo di sicurezza e nuove latitudini: lo stress da lavoro*, in *NGCC*, I, p. 34.
- Mangioni M. (1998), *Il danno alla salute nel rapporto di lavoro e il potere organizzativo dell'impresa*, in *RCP*, p. 409.
- Martinotti G. (2009), *Vado dallo psicologo, me lo paga l'azienda*, pubblicato il 21 gennaio 2009 su [www.repubblica.it](http://www.repubblica.it).
- Monda G.M. (2008), *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori* (2008), p. 325.
- Monea A. (2010), *Stress da lavoro? Un test per tutti*, in *Il Sole 24 Ore*, 17 maggio 2010, n. 134, p. 11.
- Natullo G. (2005), *Danni da mobbing: fine del "doppio canale" di tutela contrattuale ed extracontrattuale?*, in *DLM*, p. 199.

- Nibbio R., Venturi D. (2008), *La tutela della salute e sicurezza nella pubblica amministrazione*, in *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* (2008), p. 673.
- Ogrisek C. (2009), *Sicurezza sul lavoro: novità e prospettive*, in *MGL*, n. 3, p. 129.
- Osha (2000), *Work-related stress*, in osha.europa.eu.
- Osha (2002), *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*, in osha.europa.eu.
- Osha (2007), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, in osha.europa.eu.
- Osha (2009), *OSH in figures: stress at work: facts and figures*, in osha.europa.eu.
- Pascucci P. (2008), *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *WP "Massimo D'Antona".IT*, n.73/2008.
- Pascucci P. (2009), *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori pubblici dopo le riforme del 2008/2009*, in Zilio Grandi G. (a cura di), *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*, Torino: Giappichelli, pp. 125-183.
- Peruzzi M. (2006), *Il ruolo degli enti territoriali nella promozione della responsabilità sociale delle imprese*, in *LD*, p. 183.
- Peruzzi M. (2009), *Università e sicurezza. Riflessioni a partire dal d.lgs. 81/2008*, in *LD*, pp. 441-471.
- Polizzi G. E. (2008), *Il contrasto allo "stress da lavoro" parte dal principio della prevenzione*, in *Responsabilità. e risarcimento*, n. 10, p. 96.
- Rodgers G., Rodgers J. (1989), *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in western Europe*, International Institute for Labour Studies, Brussels, Free University of Brussels.
- Selye, H. (1950), *Stress*, Montreal: Acta Incorporated.
- Smuraglia C. (2005), *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole?*, in *RGL*, I, p. 3 ss.
- Soprani P. (2008b), *Il caso – Valutazione dei rischi: i contenuti del Testo unico*, in *Ambiente & sicurezza*, n. 18/2008, p. 72.
- Speciale V. (2007), *La nuova legge sulla sicurezza del lavoro*, in *WP "Massimo D'Antona".IT*, n. 60/2007
- Symonds C.P. (1947), *Use and abuse of the term flying stress*, in Air Ministry, *Psychological Disorders in Flying Personnel of the Royal Air Force, Investigated during the War, 1939-1945*, London: HSMO.

- Tatarelli M. (2009), *Il singolo dipendente deve essere informato dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro*, in *GD*, n. 5/2009, p. 61.
- Théry L. (2006), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, Paris.
- Tiraboschi M. (2008), *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (2008)*, p. 65.
- Trattato di diritto civile e commerciale* (2003), a cura di P. Schlesinger, Milano: Giuffré.
- Valenti L. (2002), *Responsabilità del datore di lavoro per incidente stradale subito dal lavoratore "stressato"*, in *Dresp*, p. 509.
- Venturi D. (2008), *Il decreto legislativo n. 81 del 2008. Uno sguardo di insieme*, in *Bollettino Speciale Adapt*, n. 5/2008, p. 8.

