

impaginazione
Alice Braut



ISBN 978-88-8303-462-6

EUT - Edizioni Università di Trieste
via E. Weiss, 21 - 34128 Trieste
<http://eut.units.it>

La prevenzione
dello stress lavoro-
correlato

Profili normativi e
responsabilità del
datore di lavoro

Roberta Nunin

a Marco

Sommario

9	Introduzione	33	Capitolo secondo
13	Capitolo primo Lo stress lavoro-correlato tra diritto eurounitario e diritto interno: problemi definitivi ed inquadramento del tema		Dall'Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro all'attuazione della normativa italiana di riferimento: un percorso non privo di ostacoli
13	1. Lo stress lavorativo come rischio psico-sociale e la dimensione del fenomeno in ambito europeo	33	1. L'Accordo quadro europeo dell'ottobre 2004: contenuti e proposte operative per la prevenzione dello stress lavoro-correlato
18	2. Alla ricerca di una definizione: di cosa parliamo quando parliamo di stress "lavoro-correlato"	40	2. Le indicazioni per l'implementazione dell'Accordo quadro europeo e la trasposizione dei suoi contenuti nell'ordinamento italiano
24	3. L'attenzione al tema nel diritto sociale europeo: dai primi interventi in materia di salute, sicurezza e prevenzione dei rischi all'Accordo quadro del 2004	43	3. La "nuova" valutazione dei rischi nell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008
		51	4. I ritardi nell'attuazione

	dell'art. 28 d. lgs. n. 81/2008 per l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato ed il problema dell'effettiva entrata in vigore di quest'ultimo	78	di prevenzione e protezione e la valorizzazione del ruolo del medico competente
57	Capitolo terzo	85	4. La responsabilità del datore di lavoro: uno sguardo ai profili penalistici e civilistici
	Valutazione dello stress lavoro-correlato, organizzazione del sistema di prevenzione e responsabilità del datore di lavoro	88	5. Stress lavoro-correlato e malattie professionali
57	1. Le indicazioni formulate dalla Commissione consultiva nel 2010 per la valutazione dello stress lavoro-correlato	93	6. Quale ruolo per il sindacato e la contrattazione collettiva?
70	2. La concreta individuazione delle misure preventive e correttive per la gestione del rischio da stress lavorativo	99	Considerazioni conclusive
76	3. La formazione specifica del responsabile del servizio		Uno sguardo alle esperienze europee dalla prospettiva italiana
			Riferimenti bibliografici

Introduzione

Uno dei profili maggiormente innovativi e qualificanti della riforma della normativa concernente la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, disegnata dal legislatore italiano con la legge delega 3 agosto 2007, n. 123, e realizzata con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è sicuramente riconducibile all'espressa previsione per tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, dell'obbligo di valutare e prevenire i rischi derivanti dallo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo quadro europeo siglato in materia dalle parti sociali sovranazionali nell'ottobre del 2004.

L'attenzione finalmente dimostrata anche dal nostro legislatore per il delicato e complesso fenomeno dei c.d. "rischi psico-sociali", da tempo oggetto d'indagine a livello internazionale ed eurounitario, ha contribuito ad una crescente visibilità del tema, determinando al contempo anche un maggiore interesse per lo stesso da parte della dottrina giuslavoristica italiana, che, nei decenni passati, quantomeno sino alle riforme poste in essere in materia a metà degli anni Novanta del secolo scorso, salvo alcune lodevoli ed isolate eccezioni non aveva mostrato una particolare considerazione per l'approfondimento di questi (come di altri) profili legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro, lasciando il campo agli interventi dei cultori della medicina del lavoro, della psicologia del lavoro o, anche, del diritto penale d'impresa, con riferimento alle fattispecie di reato correlate alla violazione degli obblighi di tutela in tale ambito.

Le nuove disposizioni in materia, introdotte dall'art. 28 del decreto legislativo sopra richiamato, hanno dunque contribuito a segnare una significativa svolta, che non solo ha inciso in modo importante sull'assetto normativo preesistente, ma ha anche suscitato una rinnovata attenzione da parte dei giuristi del lavoro con riguardo alla costruzione di sistemi di prevenzione contro i rischi del/al lavoro efficienti ed efficaci ed alle relative implicazioni su un'organizzazione del lavoro che non può mai trascurare l'obiettivo di preservare in ogni modo possibile l'equilibrio psicofisico dei lavoratori in essa implicati. Tale intervento del legislatore ha tuttavia originato non poche perplessità e resistenze da parte dei datori di lavoro, che hanno finito per condizionare gli stessi tempi della definitiva entrata in vigore della parte della norma in questione dedicata alla valutazione dei rischi concernenti il fenomeno che qui ci interessa, per la quale, dopo diverse proroghe e rinvii, si è dovuta attendere la fine del 2010.

Attualmente, dunque, tutti i datori di lavoro italiani, tanto nel settore privato quanto in quello pubblico, si trovano nella fase di prima applicazione del nuovo disposto normativo, che impone la realizzazione di un'articolata serie di attività, dirette a valutare il rischio specifico derivante da possibili fenomeni di stress lavoro-correlato e ad implementare adeguate misure preventive ed (eventualmente) correttive con riguardo a quest'ultimo; l'impegno richiesto in materia, peraltro, dovrebbe a nostro parere auspicabilmente essere valorizzato, nei singoli contesti lavorativi, quale occasione, non meramente episodica, per porre in essere una riflessione di carattere più ampio e generale sul rischio di matrice organizzativa, che non a caso la migliore dottrina accosta al tema del rischio di carattere psico-sociale (parlando, appunto, di "rischio psico-sociale ed organizzativo"), anche per non cedere a derive meramente soggettivistiche di fronte ad un malessere e ad un disagio lavorativo che oggi sembrano assumere connotazioni sempre più gravi, diffuse e preoccupanti.

In un anno, il 2012, che il Comitato europeo degli Alti responsabili degli Ispettori del lavoro (SLIC), con il supporto della Commissione europea e della Svezia (Paese promotore), ha voluto dedicare proprio alla sensibilizzazione in materia di rischi psico-sociali al lavoro, abbiamo ritenuto interessante cercare con questo scritto di portare un piccolo contributo al dibattito, proponendoci di approfondire il profilo legato allo specifico argomento della valutazione e degli strumenti per la prevenzione dello stress lavoro-correlato, non solo per la relativa novità del tema nel contesto italiano, ma anche perché, trovandoci nella prima fase applicativa della parte dell'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008 espressamente dedicata a tale peculiare aspetto della prevenzione, ci è sembrato interessante, dopo averne ricostruito la genesi, ragionare su alcuni nodi interpretativi evidenziati dalla norma, anche in relazione alle indicazioni operative per il procedimento di valutazione del rischio da stress lavorativo di recente diffuse dalla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del d. lgs. n.81/2008.

Ricostruiti così gli obblighi in materia del datore di lavoro, si è poi inteso rivolgere specifica attenzione, in un'ottica di sviluppo di adeguati percorsi di pre-

venzione nei diversi contesti aziendali, alle concrete misure di contenimento, riduzione e contrasto attivabili nei confronti del fenomeno considerato, dedicando una riflessione anche al profilo specifico della possibile valorizzazione in materia del ruolo degli attori sindacali e della contrattazione collettiva, che pure potrebbe operare con rilievo non secondario – ad esempio attraverso la promozione di buone prassi o la valorizzazione della presenza di figure “nuove” come quella del consigliere di fiducia (che già in diverse realtà pubbliche e private ha mostrato di poter svolgere un ruolo importante) – venendo così ad intersecare la propria positiva azione con gli altri strumenti indirizzati alla costruzione ed alla necessaria implementazione di un adeguato ed efficace sistema di tutele.

Alla luce, infine, della circostanza che l'intervento regolativo interno oggetto della presente ricerca si colloca entro un quadro più ampio di attuazione degli obblighi previsti dall'Accordo quadro europeo, che coinvolge tutti gli Stati membri dell'Unione, ci è sembrato interessante, nell'ultima parte di questo scritto, cercare di operare, in sede di conclusioni, un primo confronto con le esperienze in materia maturate in alcuni di questi Paesi, con l'obiettivo di fornire ulteriori spunti di riflessione sul tema in chiave comparata.

Capitolo primo

Lo stress lavoro-correlato tra diritto eurounitario e diritto interno: problemi definatori ed inquadramento del tema

1. LO STRESS LAVORATIVO COME RISCHIO PSICO-SOCIALE E LA DIMENSIONE DEL FENOMENO IN AMBITO EUROPEO

Il tema della prevenzione dello stress lavoro-correlato deve essere inquadrato preliminarmente entro una prospettiva di ordine più generale, che guarda al ruolo cruciale giocato dall'Unione Europea nel progressivo processo di emersione – prima sul piano culturale e poi nelle necessarie ricadute regolative – di una serie di “nuovi” rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, che oggi vengono usualmente raggruppati ed inquadrati dalla dottrina, anche per comodità espositiva, entro la cornice del c.d. “rischio psico-sociale ed organizzativo”¹. Quest’ultima nozione, peraltro, come categoria concettuale di sintesi, pone ai giuslavoristi italiani una serie di problemi di ordine metodologico, da un lato alla luce della

¹ Per un recente e rilevante contributo in sede italiana al dibattito in materia di qualificazione e prevenzione del rischio psico-sociale, anche in chiave comparata, si veda il numero monografico 2/2012 della rivista “*Lavoro e diritto*”, con contributi di G.G. Balandi e L. Calafà, C.E. Triomphe, M. Peruzzi, L. Lerouge, L. Calafà, O. Bonardi, C. Molina Navarrete, M. Steinberg e V. van der Plancke; in argomento v. anche P. Lambertucci, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali. Profili giuridici*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2010, n. 2, pp. 347 ss.

permanente assenza di un chiaro quadro giuridico di riferimento e, dall'altro, con riguardo alla necessità di rivolgersi, per cercare di delinearne la latitudine, anche al «concorso definitorio necessario di discipline diverse dal diritto»², come la psicologia, la sociologia, la medicina

Un'ulteriore peculiarità dei rischi psico-sociali, evidenziata dalla dottrina che di recente ha indagato il tema, è data dal fatto che gli stessi si collocano «al centro di una pluralità di sistemi regolativi intersecanti l'uno con l'altro, uno solo dei quali è quello della salute e sicurezza»³; e ciò appare tanto più vero, laddove ci si voglia rifare ad una delle definizioni più citate dagli studiosi che si sono occupati della materia, quella di Cox e Griffith, che individuano tali rischi in quegli aspetti «di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici»: molteplici dunque sono i fattori che possono venire in gioco, così come molteplici le vesti che concretamente, nella realtà fattuale, i rischi di ordine psico-sociale possono assumere: non solo lo stress lavorativo – oggetto specifico di questo scritto – ma anche, per limitarci ad alcuni esempi, i fenomeni di molestie sessuali e morali, il *mobbing*, le discriminazioni variamente declinate possono essere ricondotti entro tale cornice. Di fronte ad un panorama così sfaccettato, condividiamo e riteniamo assolutamente apprezzabile lo sforzo ricostruttivo di chi, partendo dai singoli, circoscritti frammenti di disciplina positiva ad oggi individuabili, ha cercato di ricomporre un possibile quadro che conduca a rivedere le categorie dogmatiche tradizionali di riferimento⁴, in questa zona di confine dove finiscono per intersecarsi «il diritto della salute e sicurezza sul lavoro, il diritto previdenziale e il diritto antidiscriminatorio»⁵: in quest'ottica, il recupero della nozione, sino ad oggi non molto fortunata, della c.d. “costrittività organizzativa”, potrebbe indubbiamente costituire un'utile categoria di sintesi, come è stato condivisibilmente sottolineato, «per ragionare in modo giuridicamente compiuto sulle cause lavorative dei fenomeni riconducibili ai Rps» e non solo sulle conseguenze patologiche – sia pure rilevanti – degli stessi.

Il rischio specifico riferibile allo stress correlato al lavoro viene dunque ad inserirsi giocoforza in tale contesto assai più ampio, che sicuramente registra

2 L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 2, pp. 257 ss., a p. 258.

3 Così G.G. Balandi e L. Calafà, *Il rischio da lavoro oggi*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 2, pp. 179 ss., a p. 183.

4 «La relazione tra economia e lavoro, gestione collettiva o individuale della crisi, ruolo dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori, contrattazione collettiva o codici di condotta e/o mediazione individuale sono temi cardine di un diritto del lavoro sensibile ad un'organizzazione del lavoro attenta all'equilibrio psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici, un altro modo per intendere il diritto del lavoro di fronte alla crisi, diverso dalla dogmatica tradizionale, non certo anomalo o estraneo alla stessa»: così G.G. Balandi e L. Calafà, *Il rischio da lavoro oggi*, cit., p. 181.

5 L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 286.

ed esprime un progressivo mutamento di approccio al tema della gestione della sicurezza sul lavoro, ma che appare peraltro anche perfettamente in linea, nella prospettiva del nostro ordinamento, con i principi a suo tempo già consacrati e tuttora espressi dall'art. 2087 c.c.⁶, norma che, evidenziando la necessità di tutelare il lavoratore nella duplice prospettiva dell'integrità psico-fisica e della "personalità morale", indica la via per un approccio olistico alla materia, attento al contesto nel quale i singoli rischi possono maturare, senza che peraltro ciò debba significare cedere ad una lettura in chiave meramente personalistica del disagio lavorativo, quando lo stesso concretamente si manifesti.

Se questi sono alcuni elementi del quadro di riferimento, che verranno successivamente sviluppati, non deve nascondersi che una delle ragioni della «grande forza attrattiva»⁷ che il tema dello stress lavoro-correlato ha mostrato in questi ultimi anni di esercitare (anche sulla dottrina giuslavoristica italiana)⁸ è indubbiamente riconducibile alla circostanza che in questa materia – rispetto a quanto avviene per altri rischi di carattere psico-sociale – agli obblighi di valutazione previsti dal sistema normativo si sono affiancate, a seguito di uno specifico intervento del Ministero del Lavoro (sul quale avremo modo di soffermarci ampiamente in prosieguo), delle indicazioni procedurali e delle linee-guida⁹ che richiedono di misurarsi in concreto con tutta una serie di problemi legati alla relativa certezza (od incertezza) quanto al corretto adempimento degli obblighi prevenzionistici nell'ambito dell'assetto predisposto dal legislatore, obblighi, non va dimenticato, la cui violazione comporta il sorgere di diversi possibili profili di responsabilità (civile, penale, amministrativa) in capo al datore di lavoro.

Che peraltro un intervento del legislatore in materia fosse auspicabile – se non altro per cercare di meglio chiarire (e circoscrivere) proprio gli emergenti profili di responsabilità del datore, chiamato comunque già dalla disciplina precedente

6 V. di recente in argomento P. Albi, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza a tutela della persona*, Milano, Giuffrè, 2008.

7 Così L. Calafà, *Nuovi rischi e nuovi strumenti di prevenzione nelle Pubbliche Amministrazioni*, in G. Zilio Grandi (a cura di), *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*, Torino, Giappichelli, 2009, p. 185 ss., a p. 188.

8 Oltre ai contributi già citati nella nota n. 1, si vedano anche gli Atti del Convegno tenutosi a Roma il 7-8 giugno 2012 presso l'Università "La Sapienza" e pubblicati nel n. 1/2 del 2012 della rivista "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro" (con contributi, tra gli altri, di A. Vallebona, G. Perone, G. Santoro Passarelli); v. inoltre anche V. Pasquarella, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali*, in *Lav. Giur.*, 2012, n. 1, pp. 29 ss.; G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, n. 2, pp. 401 ss.; R. Guariniello, *Rischi psicosociali e stress lavoro-correlato*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2011, n. 2, pp. 81 ss.; M.C. Cataudella, *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro-correlato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, n. 3, pp. 673 ss.

9 V. sul punto O. Bonardi, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 2, pp. 290 ss., a p. 290.

a prevenire “tutti” i rischi rilevanti nel contesto lavorativo¹⁰ – emerge anche da una veloce ricognizione dei dati relativi all’incidenza del fenomeno considerato, raccolti e diffusi a livello comunitario, in particolare dalla *Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound)*¹¹ e dall’*Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Osha)*¹² le quali, nella loro attività di ricerca e di supporto alle Istituzioni dell’Unione Europea, hanno più volte sottolineato l’entità, l’incidenza ed il crescente rilievo per i lavoratori e le lavoratrici di situazioni di disagio e malessere riconducibili allo stress lavorativo.

Se, infatti, già nel 2000 la stessa Commissione europea, pubblicando una «*Guida sullo stress lavoro-correlato. Sale della vita o bacio della morte?*»¹³, sottolineava come nell’Europa a 15 almeno quaranta milioni di lavoratori potessero ritenersi toccati in qualche modo dal fenomeno, con rilevanti conseguenze economiche e

10 V. già l’art. 4, c. 1, d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dall’art. 21 della legge 1 marzo 2002, n. 39 (*legge comunitaria 2001*); la modifica si era resa necessaria proprio perché, nella prima formulazione della norma, mancava il riferimento chiaro a “tutti” i rischi, circostanza che aveva comportato una condanna da parte della Corte di giustizia CE (v. Corte Giust. CE, sez. V, 15 novembre 2001, C-49/00, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2002, II, pp. 221 ss.); sulla vicenda v. in dottrina C. Smuraglia, *Sicurezza sul lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell’Italia nell’adempimento e le vie per uscirne*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2002, I, pp. 183 ss. Successivamente, l’art. 8-bis, introdotto nel medesimo decreto 626 dal d. lgs. 23 giugno 2003, n. 195, è intervenuto, occupandosi della formazione dei responsabili del servizio prevenzione e protezione (Rsp), prevedendo un obbligo formativo specifico anche in materia di rischi di natura psico-sociale (v. il quarto comma della disposizione citata).

11 Istituita con Regolamento (CEE) del Consiglio n. 1365/75 del 26 maggio 1975, la Fondazione di Dublino, così anche chiamata dal luogo ove è situata la sua sede, opera quale organismo specializzato dell’Unione Europea, con il compito di realizzare attività di consulenza e di ricerca, nel contesto europolitano, sui temi dell’occupazione e delle condizioni di lavoro, delle relazioni industriali, della coesione sociale e dell’equilibrio tra lavoro e vita privata. Per la documentazione relativa alle attività della Fondazione, v. <<http://www.eurofound.europa.eu>>.

12 Istituita con sede a Bilbao nel 1994, con Regolamento (CE) del Consiglio n. 2062/94 del 18 luglio 1994 (più volte aggiornato e modificato, da ultimo con Regolamento del Consiglio n. 1112/2005 del 24 giugno 2005), l’Osha opera lungo molteplici linee di azione, che vanno dall’implementazione dell’Osservatorio europeo sul rischio (ERO), ad attività di informazione e disseminazione di buone prassi sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, all’organizzazione di campagne di sensibilizzazione a livello europeo, allo svolgimento di molteplici attività di ricerca; l’Agenzia si impegna inoltre a sostenere l’integrazione del tema della salute e sicurezza occupazionali nell’ambito di altre politiche settoriali dell’Unione, quali quelle dedicate all’istruzione, alla salute pubblica ed alla ricerca; per ulteriori approfondimenti, v. <<http://osha.europa.eu>>.

13 V. European Commission, *Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death?*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000; v. il documento anche in: <<http://www.europa.eu>>.

sociali¹⁴, secondo dati resi noti successivamente dall'*Eurofound*, nel *Quarto Rapporto* sulle condizioni di lavoro nell'Unione¹⁵, nel 2005 ben il 35% dei lavoratori intervistati riteneva che il lavoro influisse sulla propria salute, evidenziando, tra i problemi più di frequente evocati, proprio quelli legati all'incidenza dello stress lavorativo (22,3 %); l'Agenzia di Bilbao, inoltre, in un proprio Rapporto di ricerca del 2009, evidenziava come una percentuale tra il 50 ed il 60% delle ore di lavoro perse potesse in qualche modo essere ricondotta (anche) a tale fenomeno¹⁶. Più di recente, infine, nel *Quinto Rapporto* sulle condizioni di lavoro, pubblicato dalla Fondazione di Dublino nel 2012 e relativo a dati del 2010, emerge un profilo ulteriormente inquietante: nell'Europa a 27, per ben il 20% dei lavoratori si potrebbe parlare di "salute mentale a rischio", situazione che – sottolineano gli estensori del Rapporto – dovrebbe imporre una particolare attenzione nei luoghi di lavoro quanto al tema della tutela della salute psichica dei lavoratori¹⁷.

Non è mancato, a tale proposito, chi ha sottolineato come si possa ormai parlare dell'emergere di "nuove malattie", o "malattie del futuro"¹⁸, circostanza rimarcata di recente anche dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; nel *Rapporto annuale* pubblicato nel 2011 dall'*Inail* e concernente l'andamento infortunistico relativo al 2010, l'Istituto osserva come la congiuntura economica sfavorevole, nuove realtà contrattuali e l'introduzione di forme di flessibilità, ma anche di precarietà lavorativa, abbiano contribuito «a innescare in alcuni lavoratori malesseri e disagi psicologici, fino a concretizzarsi, in alcuni casi, in vere e proprie malattie, definibili sinteticamente come "disturbi psichici da stress lavoro-correlato», con riferimento ai quali, pur

14 Così la Commissione sottolineava le ragioni ispiratrici della pubblicazione della *Guida*: «Work-related stress is conditioned by, and contributes to, major environmental, economic and health problems. It affects at least 40 million workers in the 15 EU Member States and costs at least 20 billion euro annually. It contributes to a host of human suffering, disease and death. It also causes very considerable disturbances in terms of productivity and competitiveness. And much of all this is highly likely to be preventable»: European Commission, *Guidance on work-related stress*, cit., p. IV.

15 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, 2007, pp. 61 ss.

16 V. European Agency for Safety and Health at Work, *OSH in figures. Stress at work – facts and figures*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.

17 Per i lavoratori con più di cinquant'anni, poi, tale percentuale di rischio risulta più alta del 7% rispetto ai lavoratori *under 35*, con un differenziale che peraltro appare più contenuto rispetto a quanto si misura tra queste diverse coorti di età per quanto riguarda il livello di salute "generale": v. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, 2012.

18 V. C. Smuraglia (a cura di), *Le malattie da lavoro*, Roma, Ediesse, 2009. G. Ludovico (*Lo stress lavoro correlato*, cit, p. 402) sottolinea come si dovrebbe parlare ormai di «malattie del presente, avendo queste già parzialmente sostituito le tradizionali patologie del passato».

riconoscendo da un lato come il fenomeno risulti ancora sottostimato e, dall'altro, come permanga una certa difficoltà di distinguere, in sede di denuncia e prima codifica, la specifica patologia psichica, l'Istituto ritiene di poter quantificare una consistenza, «nell'ultimo quinquennio, pari a circa 500 casi denunciati l'anno»¹⁹.

2. ALLA RICERCA DI UNA DEFINIZIONE: DI COSA PARLIAMO QUANDO PARLIAMO DI STRESS “LAVORO-CORRELATO”

Affrontare, nell'ambito più generale dei rischi di carattere psico-sociale, lo specifico fenomeno dello stress lavoro-correlato impone in primo luogo uno sforzo per cercare di definire (e circoscrivere) l'ambito del tema²⁰.

Ciò richiede, preliminarmente, di ricostruire quella che è la stessa nozione di “salute” rilevante nel sistema prevenzionistico, perché è proprio rispetto a quest'ultima che vengono individuati (e sanzionati) gli scostamenti, l'assenza o la carenza di tutele rispetto agli obblighi che il legislatore impone al datore di lavoro: in primo luogo, quello di adottare tutte le necessarie misure preventive e/o correttive a tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

La definizione che noi oggi leggiamo nell'art. 2, comma primo, lett. o), del d. lgs. n. 81/2008²¹ individua la salute come «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità», riprendendo così la nota definizione che si legge nel *Preambolo* dell'atto costitutivo dell'Organizzazione mondiale della sanità (*World Health Organization*, nell'acronimo inglese *WHO*)²² e che è da decenni ormai acquisita a livello

19 V. Inail, *Rapporto annuale 2010*, Roma, giugno 2011, p. 184, in: <<http://www.inail.it>>. Ma sul punto v. già anche Inail, *Rapporto annuale 2008*, Roma, giugno 2009, in: <<http://www.inail.it>>.

20 In dottrina si è sottolineato come, nell'ambiente giuridico, lo stesso «impiego di termini di provenienza estera – quando non sia tributo pagato alla semplice preoccupazione di mostrarsi subito al corrente, almeno sul terreno lessicale, nei riguardi di novità di origine esterna al contesto nazionale – segnala la difficoltà di digerire in tale contesto, ossia nel nostro ordinamento, la sostanza di quel che, con espressioni linguistiche esotiche, vi viene, o si vuole che vi venga, veicolato»: così G. Perone, *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, p. 27 ss., a p. 27.

21 Nel d. lgs. n. 626/94 la norma corrispondente non conteneva tale definizione. L'espressa introduzione di quest'ultima, se da un lato si giustifica in ragione dei nuovi contenuti e principi ispiratori della riforma del 2008, dall'altro, come è stato sottolineato, appare anche idonea «a fornire indicazioni su alcuni aspetti innovativi del sistema prevenzionale, in qualche modo anticipandoli»: così P. Campanella, *La riforma del sistema prevenzionistico: le definizioni (art. 2, D. Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in F. Carinci ed E. Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Milano, Utet giuridica-WKI, 2010, pp. 72 ss., a p. 78.

22 Entrata in vigore il 7 aprile 1948, la Costituzione della *WHO* è stata successivamente oggetto più volte di modifiche, adottate dall'Assemblea dell'Organizzazione con emendamenti entrati in vigore, rispettivamente, nel 1977, 1984, 1994 e 2005. Per il testo attualmente in vigore, v. <<http://www.who.int>>.

internazionale, oltre ad essere stata più volte ripresa e ribadita, in tale ultimo contesto, anche in numerosi documenti di c.d. *soft law*²³.

Tale concetto di salute è venuto a svilupparsi progressivamente nel tempo, alla luce delle acquisizioni scientifiche (e culturali) che hanno determinato un sostanziale dilatarsi della nozione, da un'accezione iniziale, tradizionalmente «segnata dalla corrispondenza dell'organismo a parametri oggettivi di misurazione secondo la scienza medica», verso la più moderna valorizzazione di una «correlazione tra salute ed "integrità" psichica e fisica della persona, quest'ultima a propria volta, connessa al valore della "dignità"»²⁴.

Peraltro, che anche per la tutela dell'integrità psichica del lavoratore si dovessero riservare «almeno, in teoria, le stesse potenziali difese apprestate per quella fisica»²⁵, era stato osservato da tempo dalla nostra dottrina più attenta,

23 Si veda, ad esempio, quanto affermato nella *Carta di Ottawa* del 1986, adottata in occasione della prima Conferenza internazionale sulla promozione della salute: «(...) Per raggiungere uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, un individuo o un gruppo deve essere capace di identificare e realizzare le proprie aspirazioni, di soddisfare i propri bisogni, di cambiare l'ambiente circostante o di farvi fronte. La salute è quindi vista come una risorsa per la vita quotidiana, non è l'obiettivo del vivere. La salute è un concetto positivo che valorizza le risorse personali e sociali, come pure le capacità fisiche. Quindi la promozione della salute non è una responsabilità esclusiva del settore sanitario, ma va al di là degli stili di vita e punta al benessere (...)». Questi principi sono stati ripresi e sviluppati, in anni a noi più vicini, nel contesto reso ancora più complesso dal fenomeno della globalizzazione e della connessa accelerazione delle mutazioni sociali, demografiche ed economiche, dalla *Carta di Bangkok* del 2005, promossa dall'Organizzazione mondiale della sanità ed i cui contenuti sono confluiti nella Dichiarazione per la «promozione della salute in un mondo globalizzato» che – prendendo preliminarmente atto, tra gli altri elementi, dell'aumento delle disuguaglianze nella tutela della salute tra gli Stati ed all'interno degli Stati stessi – segnala tra gli obiettivi da raggiungere quello di rendere la salute un requisito delle *best practices* aziendali, sottolineando la responsabilità delle imprese di assicurare salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di perseguire il benessere dei propri dipendenti, delle loro famiglie e della comunità, operando tra l'altro per ridurre gli impatti derivanti dai mutamenti ambientali, nel rispetto dei regolamenti locali, nazionali ed internazionali a tutela della salute. Per la lettura integrale dei documenti citati, si rinvia al sito dell'Organizzazione mondiale della sanità, <<http://www.who.int>>. Per un recente approfondimento, declinato in un'ottica giuslavoristica, della nozione giuridica di salute come delineata nei principali documenti adottati a livello internazionale, v. L. Tamburro, *La nozione giuridica di salute nei documenti internazionali*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 41 ss. In senso critico, sulla definizione dell'art. 2, primo comma, lett. o), v. F. Carinci, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in L. Zoppoli, P. Pascucci e G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. I ss., a p. LIV, che individua nella stessa «uno sfoggio di lirismo utopico, che non si vede proprio come possa riempire la salute di un contenuto giuridicamente vincolante».

24 Così L. Tamburro, *La nozione giuridica di salute*, cit., a p. 43.

25 Così L. Montuschi, *Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, n. 1, I, pp. 3 ss., a p. 5.

che già negli anni Ottanta aveva valorizzato in tale ottica il disposto dell'art. 32 della Costituzione²⁶, sottolineando come tale ultima norma, «nel sollecitare un maggior impegno nella direzione “prevenzionale”, così riplasmando l'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c.», avesse «sicuramente compreso sotto lo stesso ombrello protettivo sia la salute mentale, sia quella fisica, senza operare separazioni o distinzioni, che sarebbero sicuramente irrazionali e non giustificate». La stessa dottrina, inoltre, anticipando con peculiare sensibilità i temi che i diversi interventi di matrice comunitaria succedutisi nell'ultimo ventennio hanno progressivamente posto al centro della riflessione comune, non mancava all'epoca di osservare, con sconsolata lucidità, come il profilo della sofferenza psichica del lavoratore risultasse «ancora negletto», venendo la stessa considerata «forse fatalisticamente alla stregua di un prezzo che il debitore di opere deve pagare all'organizzazione altrui»²⁷.

È proprio la progressiva attenzione posta alle esigenze di tutela della persona del lavoratore nella sua complessa relazione con l'organizzazione produttiva, possibile fonte generatrice di malessere e disagio, che ha determinato il crescente interesse per la materia del “benessere” nei luoghi di lavoro, inteso in un senso sempre più ampio (quale obiettivo da perseguire concretamente o, quantomeno, verso il quale idealmente tendere, laddove ci si scontri ancora con persistenti limiti di ordine tecnico/tecnologico degli strumenti a disposizione e delle modalità organizzative concretamente applicabili); e ciò non solo, sul piano regolativo, da parte delle Istituzioni comunitarie e del legislatore nazionale, ma anche, quale oggetto di studio e di indagine, da parte di una componente sempre più numerosa della dottrina italiana degli anni più recenti²⁸.

In questo panorama, tra gli altri rischi psico-sociali astrattamente rilevanti, indagare specificamente la materia dello stress lavorativo pone sin dall'inizio al giurista una serie di problemi di non poco momento, legati in particolare alla necessità di arrivare ad una definizione soddisfacente di un fenomeno che, apprezzato nella sua realtà fattuale, può rischiare di apparire collegato a fattori eziologici sostanzialmente «sfuggenti, quasi impalpabili»²⁹. Definizione che, d'altra parte, appare ai giuslavoristi assolutamente indispensabile ed imprescindibile (e non

26 In argomento v. L. Montuschi, *Sub Art. 32*, in *Commentario alla Costituzione*, diretto da G. Branca, vol. VII, Bologna-Roma, Zanichelli, 1976, pp. 146 ss.; Id., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1986; R. Ferrara, *Il diritto alla salute: i principi costituzionali*, in S. Rodotà e P. Zatti (a cura di), *Trattato di biodiritto*, vol. V, *Salute e sanità*, Milano, Giuffrè, 2010, pp. 3 ss.

27 L. Montuschi, *Ambiente di lavoro*, cit., p. 5.

28 V. in particolare i contributi degli autori citati nelle note n. 1 e n. 9 del presente capitolo.

29 Così E. Gragnoli, *Sub Artt. 28, 29 e 30*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, I, pp. 393 ss., a p. 400. Lo stesso A. sottolinea che «proprio perché gli elementi scatenanti situazioni di stress sono poco definibili in modo preventivo e rimandano a varie ed eterogenee difficoltà insorte nel contesto produttivo, anche i prodromi di tali eventi sfuggono molto spesso ad una valutazione prognostica» (*op. ult. cit.*, p. 401).

potrebbe essere altrimenti), da un lato per poter individuare le cause che possono alimentare questo specifico rischio e, dall'altro, per chiarire e circoscrivere l'ambito di responsabilità del datore per i danni eventualmente allo stesso addebitabili³⁰.

Per raggiungere tale obiettivo, in prima battuta appare indubbiamente rilevante, se non fondamentale, quantomeno «nella fase di ricostruzione concettuale», l'apporto di altre discipline, e segnatamente quello della psicologia e della medicina; contributo peraltro che il giurista è chiamato sempre a “maneggiare” con attenzione, per evitare che questo si traduca semplicemente in una pedissequa riproduzione nel sapere giuridico di categorizzazioni proprie di altri ambiti scientifici³¹.

In un recente documento, dedicato ad una proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato, frutto del lavoro del *Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di lavoro*, istituito dall'Ispe³² nel 2007 per l'individuazione di percorsi diagnostici condivisi in materia di rischio psico-sociale³³, vengono riportate le più accreditate definizioni del fenomeno. Lo stesso viene individuato ora in termini di «reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori»³⁴, ora, con una lettura più o meno analoga, come fenomeno che si manifesta «quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste»³⁵, o anche, facendo in tale ultima ipotesi propria la definizione dell'Accordo quadro europeo del 2004 (su cui ci soffermeremo ampiamente in prosieguo), come fenomeno che «non è una malattia», ma traducendosi in una situazione di prolungata tensione «può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute».

30 V. in questo senso G. Santoro Passarelli, *Lo stress lavoro-correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 33 ss., a p. 33.

31 Segnalano questo rischio, con riferimento in particolare ad alcuni esiti della giurisprudenza in materia di *mobbing*, L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 258; A. Viscomi, *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lav. Dir.*, 2002, n. 1, pp. 45 ss.

32 Si ricorda che con d.l. n. 78 del 31 maggio 2010, convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010 (*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*), l'Ispe³² (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro) è stato soppresso e le relative funzioni sono state attribuite all'Inail.

33 V. ISPEL, *La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica*, Roma, 2010. In argomento, in precedenza, v. anche ISPEL, *Lo stress in ambiente lavorativo. Linee guida per i datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione*, Roma, 2002; ISPEL, *Stress e Burnout: come riconoscere i sintomi e prevenire il rischio*, Roma, 2003.

34 Questa è la definizione proposta dal *National Institute of Occupational Safety and Health* statunitense; v. NIOSH, *Psychosocial Occupational Health*, Washington D.C., 1988.

35 Definizione proposta dall'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro. V. European Agency for Safety and Health at Work, *Research on Work-Related Stress*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000 (trad. italiana a cura di E. Giuli, *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, Roma, ISPEL, 2002).

Si tratta in tutti i casi di definizioni che ricalcano l'origine etimologica del termine inglese *stress*, preso in prestito dalla medicina e dalla psicologia, ma originariamente utilizzato dalla fisica per indicare la reazione di opposizione dei materiali ad un carico eccessivo: «trasferendolo sul piano psicologico non è il corpo ma la persona che, sottoposta a pressioni di varia natura, si deforma (reagisce modificandosi), per adattarsi alle stesse». Nella lingua italiana il vocabolo ha iniziato ad essere utilizzato a partire dagli anni Cinquanta, in particolare tra i medici, in concomitanza con la diffusione anche nel nostro Paese (a seguito di un ciclo di conferenze) della conoscenza degli studi e degli scritti in materia di Hans Selye (1907-1982), un medico di origini europee (la madre era austriaca, il padre ungherese) che, a partire dalla seconda metà degli anni Trenta, aveva condotto in Canada degli studi che lo portarono a definire lo stress come «la risposta specifica dell'organismo ad ogni richiesta effettuata su di esso dall'ambiente esterno» e ad individuare la c.d. “*sindrome generale da adattamento*”, da lui descritta, come quella risposta che l'organismo mette in atto quando è soggetto agli effetti prolungati di vari tipi di stimoli (c.d. “*stressors*”), di carattere fisico (ad esempio, la fatica), mentale (ad esempio, l'impegno lavorativo), sociale od ambientale³⁶. Lo stesso studioso sostenne la natura trifasica della reazione fisiologica allo stress, con una fase iniziale di *allarme*, seguita da una fase di *resistenza* (caratterizzata da un precario equilibrio delle difese in precedenza allertate) e da una fase finale di *esaurimento* (in cui, perdurando gli agenti stressanti, vengono progressivamente meno le difese del soggetto). Proprio il manifestarsi ripetuto, intenso o prolungato di una tale reazione fisiologica può determinare l'indebolimento progressivo del corpo, contribuendo a quelle che lo stesso Selye definì come “malattie da adattamento”³⁷.

La teoria “fisiologica” dello stress è stata peraltro successivamente sottoposta a critiche, già a partire dagli anni '60 e '70 del secolo scorso, ritenendosi tra l'altro il modello di relazione stimolo-reazione troppo semplice e non in grado di tenere sufficientemente conto delle differenze individuali di natura psicologica³⁸; si sono così affermati approcci di stampo diverso al fenomeno, legati, appunto, a studi di matrice psicologica che comprendono tanto teorie incentrate sull'indivi-

36 V., tra i molti scritti, H. Selye, *The stress of life*, New York, McGraw Hill, 1956; Id, *Stress in health and disease*, Boston, Butterworths, 1976.

37 Nella *Ricerca sullo stress correlato al lavoro* pubblicata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro nel 2000 e tradotta in Italia dall'ISPESL nel 2002 si legge che lo stress è «(...) un'attività reattiva ad uno stato disturbato di funzioni organiche, psicologiche e/o nell'interazione tra l'essere umano e il proprio ambiente sociale. L'adattamento segue i principi dell'economizzazione delle funzioni, il principio della minimizzazione degli sforzi ed il principio del benessere, e lo stress rappresenta l'espressione di un disturbo di questi principi»: European Agency for Safety and Health at Work, *Research on Work-Related Stress*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, nella trad. italiana a cura di E.Giuli, *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, cit., p. 37.

38 Per una sommaria ricognizione delle posizioni critiche v. European Agency for Safety and Health at Work, *Research on Work-Related Stress*, cit.

duo³⁹ (teorie interazionali o transazionali), quanto teorie che fanno perno sull'organizzazione e sulla relazione tra persona ed organizzazione, concentrandosi sul tema del benessere organizzativo, che si individua nella "qualità" della relazione esistente tra il lavoratore ed il contesto in cui lo stesso opera, valorizzando in tale ottica una nozione di "salute organizzativa".

Esulando dagli obiettivi specifici del presente scritto, che vuole concentrarsi sui profili di ordine strettamente giuslavoristico rilevanti in materia, non può naturalmente essere questa la sede per approfondire ulteriormente i contenuti delle diverse teorie – fisiologiche, psicologiche, organizzative – che abbiamo sommariamente richiamato⁴⁰. Quello che però si coglie con una certa immediatezza è la connotazione di "reazione" che, in via generale, viene ad assumere lo stress, nel senso di risposta dell'individuo agli stimoli provenienti dall'esterno; tuttavia, nel passaggio da una concezione meramente fisiologica ad una psicologica del fenomeno, si amplia anche lo spazio per una «maggiore attenzione alla percezione soggettiva dell'ambiente esterno»⁴¹: con tutti i rischi che, naturalmente, questo comporta quando dallo studio dello psicologo ci si sposta sul piano del diritto e delle aule di giustizia, dove un'eccessiva valorizzazione di focalizzazioni del fenomeno di tipo esclusivamente (o prevalentemente) soggettivo non può che finire per «rendere evanescente il criterio della colpa», con le relative difficoltà ed incertezze nella definizione dei profili di responsabilità.

Nel secondo capitolo avremo modo di sottolineare come anche l'approccio al tema dell'Accordo quadro europeo del 2004, pur ispirato da una prospettiva che

39 V., ad esempio, R. A. Karasek, *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign*, in *Adm. Sc. Quarterly*, 1979, pp. 285 ss.; T. Cox, *The nature and measurement of stress*, in *Ergon.*, 1985, pp. 115 ss.; T. Cox T., A. J. Griffith, *The assessment of psychosocial hazard at work*, in M. J. Shabracq, J. A. M. Minnubst, C. L. Cooper (eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester, Wiley & Sons, 1995.

40 Per un primo approfondimento ed ulteriori riferimenti bibliografici rinviamo, in questa sede, a European Agency for Safety and Health at Work, *Research on Work-Related Stress*, cit., in argomento si vedano anche gli Atti del 74° Congresso nazionale della Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale (Torino, 2011), in *Giorn. It. Med. Lav. Ergon.*, vol. 33, suppl. al n. 3/2011. Gli studi sullo stress appaiono attualmente concentrati soprattutto in due direzioni: da un lato l'identificazione di una sintomatologia (che vada oltre le percezioni del singolo individuo) e, dall'altro, l'individuazione di cause (o variabili) altamente probabili; in argomento v., per una veloce ricognizione, M. C. Cataudella, *Lavorare stanca*, p. 678 ss., che sottolinea come, per il primo profilo, si sono affermate a livello internazionale delle griglie diagnostiche (la più nota delle quali è il DSM-IV – *Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali* – dell'*American Psychiatric Association*) le quali cercano di individuare da un lato una serie di sintomi (sia pure molteplici ed eterogenei) e, dall'altro, i possibili fattori potenziali di stress (eventi traumatici, pressioni emotive prolungate, ecc.). Si segnala che per il mese di maggio del 2013 è attesa la pubblicazione della quinta versione del *Manuale (DSM-V)*, in ordine al quale è in corso in seno all'A.P.A. un'importante ed assai interessante discussione, che tocca tra molti altri anche il tema che qui ci interessa e che si può seguire sul sito <<http://www.dsm5.org>>.

41 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 403.

cerca di contenere i rischi di una deriva meramente soggettivistica in materia, valorizzando elementi di carattere più propriamente oggettivo – in quanto tali maggiormente forniti di certezza – lasci tuttavia ampio spazio alla considerazione di più indeterminati fattori soggettivi, aprendo di conseguenza – nel momento in cui dei suoi contenuti si è appropriato l'ordinamento interno – una serie di delicati problemi quanto a quella che alcuni hanno visto come una dilatazione dei «confini dell'incertezza e quindi dell'imputabilità»⁴².

3. L'ATTENZIONE AL TEMA NEL DIRITTO SOCIALE EUROPEO: DAI PRIMI INTERVENTI IN MATERIA DI SALUTE, SICUREZZA E PREVENZIONE DEI RISCHI ALL'ACCORDO QUADRO DEL 2004

Se è vero che il Trattato di Roma del 1957, nella sua veste originaria, non prendeva specificamente in considerazioni nemmeno in via generale la materia della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro⁴³, limitandosi ad affidare alla Commissione il compito di promuovere una stretta collaborazione tra i Paesi membri in materia⁴⁴, non si deve tuttavia pensare che l'attenzione delle Istituzioni comunitarie per il tema della prevenzione dello stress lavoro-correlato si sia palesata solo di recente⁴⁵.

Infatti, i primi riferimenti alla necessità di estendere la considerazione dell'oggetto dell'obbligo di sicurezza dei datori di lavoro anche ai rischi di carattere psico-sociale possono farsi risalire già al primo *Programma di azione delle Comunità europee in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro* per gli anni 1978-1982, adottato il 29 giugno 1978 con una Risoluzione del Consiglio⁴⁶. In

42 A. Vallebona, *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 26 s., a p. 26.

43 Maggiore attenzione al profilo della sicurezza sul lavoro manifestava invece il Trattato istitutivo dell'*Euratom* che, nello stesso anno (1957), attribuiva specifici poteri normativi alle Istituzioni comuni in materia di igiene, medicina del lavoro e sicurezza, da esercitarsi anche con l'ausilio di organi consultivi e con il coinvolgimento delle parti sociali, con l'obiettivo di «stabilire norme di sicurezza uniformi per la protezione sanitaria della popolazione e dei lavoratori e vigilare sulla loro occupazione» (art. 2, lett. b)): v. in argomento G. Arrigo, *La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di M. Rusciano e G. Natullo, Torino, Utet giuridica-WKI, 2007, pp. 5 ss., a p. 8.

44 Come rilevato in dottrina, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro «l'azione della Comunità europea è divenuta più efficace solo vent'anni dopo la firma del trattato di Roma e più autonoma solo alla fine degli anni Ottanta, grazie alla "novella" dell'Atto unico europeo»: così G. Arrigo, *La tutela della sicurezza*, cit., p. 8.

45 Per un'accurata ricostruzione della progressiva emersione in ambito comunitario del tema della prevenzione del rischio psico-sociale v. M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 2, pp. 201 ss.

46 V. Risoluzione del Consiglio del 29 giugno 1978, in *GUCE C 165*, 11 luglio 1978, pp. 1 ss.

questo documento, che si proponeva di individuare le coordinate di una serie di azioni prioritarie da sviluppare in materia di protezione dei lavoratori dai rischi sul lavoro, si legge che, alla luce del progresso tecnologico che introduce procedimenti da un lato maggiormente avanzati ma, dall'altro, anche potenzialmente generatori di nuove situazioni di pericolo, «(...) tutti gli agenti chimici, fisici, meccanici, biologici e i fattori psico-sociali collegati al lavoro devono poter essere individuati in tempo utile»⁴⁷.

Sia pure implicitamente, l'attenzione al tema si ritrova anche nel secondo Programma specifico di azione, per gli anni 1984-1988, laddove ci si riferisce alla necessità di mantenere o creare «un ambiente di lavoro che sia a misura dell'uomo e delle sue legittime aspirazioni»⁴⁸, e la materia viene poi esplicitamente ripresa e rilanciata nella *Risoluzione* del Parlamento europeo del 1990 concernente il programma d'azione della Commissione relativo all'attuazione della *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori*⁴⁹ (adottata nel 1989), laddove la Commissione stessa viene invitata ad elaborare una proposta di direttiva – sulla base giuridica dell'art. 118 A del Trattato Cee allora vigente – in materia di stress da lavoro e prevenzione dei disturbi connessi⁵⁰.

Spostandosi negli stessi anni sul piano dell'*hard law* comunitario, una recente dottrina ha sottolineato, condivisibilmente, come la valorizzazione dei rischi psico-sociali in tale ambito sia risultata «fortemente condizionata dall'evoluzione e conseguente selezione delle basi giuridiche legittimanti l'adozione delle direttive in materia e dal correlato impatto di tale profilo sia sul dato normativo sia

47 Corsivo nostro.

48 V. *Risoluzione* del Consiglio del 27 febbraio 1984, in *GUCE* C 67, 8 marzo 1984, p. 2.

49 Il cui art. 19 così dispone: «Ogni lavoratore deve beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo. Queste misure terranno conto soprattutto della necessità di una formazione, di un'informazione, di una consultazione e di una partecipazione equilibrata dei lavoratori per quanto riguarda i rischi che corrono e le misure adottate per eliminare o ridurre questi rischi. Le disposizioni relative all'attuazione del mercato interno devono contribuire a detta protezione.». In dottrina si è osservato come «la dimessa veste giuridica della Carta – che, in quanto dichiarazione solenne, non è un atto vincolante – non sminuisce nei fatti (e ai fini dell'azione delle istituzioni comuni) l'affermazione del diritto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori come diritto fondamentale, che non tollera deroghe o attenuazioni analoghe a quelle che, in altri settori o per altri istituti, possono derivare dai principi del funzionamento del mercato o dalle libertà fondamentali e, quindi, nemmeno quelle connesse alla dimensione organizzativa dell'impresa»: così G. Arrigo, *La tutela della sicurezza*, cit., p. 13. Sottolinea il rilievo del riconoscimento nella Carta dell'89 dello status di diritto sociale fondamentale al diritto alla sicurezza sul lavoro, «nella direzione dell'emancipazione del sociale dall'economico», anche D. Trapanese, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in S. Sciarra e B. Caruso (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Torino, Giappichelli, 2009, pp. 77 ss., a p. 82; nello stesso senso v. anche G. Natullo, *La nuova normativa sull'ambiente di lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1996, pp. 667 ss., a p. 668.

50 V. la *Risoluzione* in *GUCE* C 260 del 15 ottobre 1990, pp. 167 ss.

sull'interpretazione della Corte di giustizia»⁵¹. Decisivo fu, all'epoca, l'intervento dell'Atto Unico europeo (1987), che con l'art. 118 A legittimò un approccio «nuovo e diverso»⁵², che consentì alla Comunità di «affrancarsi da una base giuridica (...) vincolata ad una logica strettamente funzionalistica»⁵³, enfatizzando un concetto che appariva allo stesso tempo innovativo e dotato di grande valenza unificante, quale quello di “ambiente di lavoro”⁵⁴. Su queste ultime basi, con l'adozione della direttiva n. 89/391/CEE del 12 giugno 1989⁵⁵, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, con l'esplicito obiettivo di «adeguare il lavoro all'uomo», venne posta in essere «l'autentica architrave del diritto comunitario sulla sicurezza sul lavoro»⁵⁶.

Come è stato osservato, l'approccio di carattere globale della direttiva del 1989 al tema della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici si traduce «in un sistema “organico” di programmazione, pianificazione e controllo dell'attività di prevenzione nei suoi diversi e complessi profili e, pertanto, in interventi “integrati” di natura preventiva»⁵⁷. Sebbene nella versione definitiva della direttiva quadro non si rinveniva alcun espresso riferimento ai rischi psico-sociali – presi invece

51 Così M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali*, cit., p. 209.

52 G. Arrigo, *La tutela della sicurezza*, cit., p. 11. In dottrina si è sottolineato come l'inserimento nel Trattato dell'art. 118A abbia a suo tempo segnato «una sorta di spartiacque: sia perché dopo di allora la produzione normativa della Comunità sui temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si è intensificata e ha acquisito caratteri di sistematicità; sia soprattutto perché essa risulta in seguito ispirata a criteri di particolare rigore rispetto a quelli del periodo precedente»: così M. Roccella e T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Padova, Cedam, 2012 (VI ed.), p. 381. Con riferimento all'Atto Unico del 1987, ne sottolinea la rilevanza in termini di un «deciso salto di qualità» per la politica sociale europea in generale, e per le politiche legislative in materia di salute e sicurezza in particolare, anche G. Ricci, *Tutela della salute e orario di lavoro*, in S. Sciarra (a cura di), *Manuale di diritto sociale europeo*, Torino, Giappichelli, 2010, pp. 51 ss., a p. 55.

53 M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali*, cit., p. 209.

54 V. in argomento le considerazioni di R. Del Punta, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1999, pp. 151 ss. La dottrina ha avuto più volte modo di sottolineare come nell'inclusione del termine “ambiente di lavoro” nell'art. 118A abbia giocato un ruolo guida la Danimarca, Paese nel quale l'analisi in chiave ergonomica dello stesso era all'epoca già assai sviluppata: v. A.C. Neal, *Regulating Health and Safety at Work: developing European Union Policy for the Millennium*, in *Int. Jour. Comp. Lab. L. Ind. Rel.*, 1999, pp. 217 ss.; J. Kenner, *EU Employment Law. From Rome to Amsterdam and beyond*, Oxford and Portland, Hart Publishing, 2003; M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali*, cit., p. 209.

55 Anticipata dall'adozione, nel 1987, del terzo *Programma di azione*, che prospettava l'adozione da parte delle Istituzioni comunitarie di atti di armonizzazione delle regole di sicurezza applicabili a tutte le attività lavorative nella Comunità, prospettando anche iniziative specifiche per le piccole e medie imprese: v. *Risoluzione* del Consiglio del 21 dicembre 1987, in *GUCE C-28* del 28 febbraio 1988.

56 Così G. Arrigo, *La tutela della sicurezza*, cit., p. 12.

57 G. Arrigo, op. ult. cit., p. 14.

in considerazione nell'iniziale proposta della Commissione, che aveva suggerito una definizione di "rischio occupazionale" avente una latitudine particolarmente ampia, e tale da includere «ogni situazione correlata al lavoro che arrechi un danno alla sicurezza e/o salute fisica e psicologica del lavoratore»⁵⁸ – il chiaro ed inequivoco riferimento contenuto nella direttiva all'obbligo del datore di lavoro di «garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro» (art. 5), di attuare «in tutte le fasi dell'attività di impresa» (art. 3, lett. d) la prevenzione, integrando nella stessa «la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro» (art. 6.2, lett. g), costituiscono altrettanti passaggi che – letti anche alla luce del principio generale di prevenzione espresso nella formula dell'adeguamento del lavoro all'uomo (art. 6.2, lett. d) – evocano una nozione di salute piena ed integrale, che dunque necessariamente ricomprende non solo il benessere fisico ma anche quello psichico, «con connessa lotta allo stress, alla monotonia e alla ripetitività del lavoro»⁵⁹.

In due direttive di poco successive, il tema della necessaria valutazione delle stress mentale tra i possibili fattori di rischio viene invece espressamente preso in considerazione, sia pure con riferimento al concetto di "fatica (o affaticamento) mentale": si vedano, a tale proposito, la direttiva n. 90/270/CEE (nota anche come direttiva "videoterminali") e la direttiva n. 92/85/CEE (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento); se nella prima, all'art. 3, è contemplato l'obbligo per i datori di lavoro di compiere un'analisi dei posti di lavoro che tenga conto anche dei problemi di «affaticamento fisico e mentale», nella seconda è imposto, in termini quasi analoghi, che le linee direttrici sulla valutazione dei rischi «riguardino anche la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle lavoratrici» (v. art. 3)⁶⁰.

Si segnala che la necessità di una specificazione in senso ampio dell'oggetto della valutazione dei rischi è stata ribadita dalla Corte di Giustizia in una notissima sentenza del 2001 riguardante proprio l'Italia, con la quale il nostro Paese ha subito una condanna per non avere – tra l'altro – imposto ai datori di lavoro

58 V. il documento COM (88) 73 final del 7 marzo 1988.

59 Così B. Caruso, *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, pp. 1 ss., a p. 4; v. anche M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali*, cit., p. 211; V. Pasquarella e M. Ricci, *La tutela della salute dei lavoratori tra dimensione nazionale ed europea*, in *Rass. Dir. Pub. Eu.*, 2008, n. 2, pp. 223 ss.

60 Nella direttiva n. 92/85/CEE è di un certo interesse anche il quindicesimo considerando, che rileva come il rischio di essere licenziate per motivi connessi al loro stato può avere effetti dannosi «sullo stato fisico o psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento» e che di conseguenza conviene prevedere un divieto di licenziamento. Non è stato invece introdotto nella versione finale di tale direttiva un ventesimo considerando, suggerito in prima lettura dal Parlamento europeo, che mirava ad evidenziare il rapporto tra stress e danni alle funzioni riproduttive di uomini e donne.

l'obbligo di valutare «tutti» i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici; in questa pronuncia la Corte ha avuto anche modo di precisare che i rischi professionali che devono essere oggetto di valutazione da parte del datore 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»⁶¹. Per altro verso, in un'altra importante e precedente pronuncia (1996), la stessa Corte – respingendo un ricorso del Regno Unito e confermando la legittimità della direttiva n. 91/383/CEE concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro – si era soffermata a chiarire come il concetto di “ambiente di lavoro” dovesse essere interpretato quale dimensione comprensiva di «tutti i fattori fisici e di altra natura in grado di incidere sulla salute e sicurezza del lavoratore»⁶²; nel caso di specie veniva in gioco il tema dell'organizzazione dell'orario di lavoro – di rilievo, peraltro, non indifferente per la materia che qui ci interessa, come avremo modo di sottolineare in seguito – ma la Corte coglie lo spunto per evidenziare, in via più generale, il legame strettissimo intercorrente tra obbligo di sicurezza e dimensione organizzativa e, nel fare questo, non trascura di richiamare la definizione di salute enunciata dall'Organizzazione mondiale della sanità e sulla quale già ci siamo soffermati^{63, 64}.

61 V. Corte Giust. CE, 15 novembre 2001, in C-49/00, *Commissione c. Repubblica italiana*, in Riv. It. Dir. Lav., 2002, II, p. 221 ss.; per un ampio commento v. C. Smuraglia, *Sicurezza del lavoro ed obblighi comunitari*, cit.; in argomento v. anche V. Pasquarella, *Sicurezza sul lavoro: una dura condanna per l'Italia*, in Lav. Giur., 2002, pp. 1041 ss.; D. Trapanese, *Salute e sicurezza*, cit., a pp. 123 ss. In un analogo caso, concernente sempre la carente definizione normativa, la Corte ha riscontrato l'inadempimento dei Paesi Bassi: v. Corte Giust. CE, 22 maggio 2003, in C-441/01, *Commissione c. Paesi Bassi*, in Racc., 2003, I-5463. Più in generale, nel corso degli anni la Commissione ha attivato numerose procedure di infrazione, nei confronti di diversi Stati membri e con riguardo alla violazione di diversi aspetti della normativa comunitaria in materia di salute e sicurezza, ai quali - come è stato osservato - «sono seguite quasi sempre puntuali sentenze di condanna della Corte»: così M. Roccella e T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, cit., p. 397, nota n. 20, al quale si rinvia anche per una veloce ricognizione della giurisprudenza maggiormente rilevante.

62 V. Corte Giust. CE, 12 novembre 1996, in C- 84/94, *Regno Unito c. Consiglio*; Il Regno Unito si era opposto con forza all'adozione per la direttiva della base giuridica dell'art. 118A e con il ricorso ne aveva chiesto l'annullamento; per un commento alla sentenza v. C. Barnard, A.A. Dashwood e B.A. Hepple, *The ECJ's Working Time Judgement: the Social Market Vindicated*, in: “Cels Occasional Papers”, Cambridge, 1997, n. 2, <http://www.cels.law.com.ac.uk/publications/cels_occasional_papers.php>.

63 V. *supra*, § 2.

64 In dottrina si è peraltro sottolineato come in questa decisione non sia sfuggita alla Corte l'«ambivalenza» dell'istituto dell'orario di lavoro, nel senso che «non sono solamente le esigenze di tutela della sfera personale del lavoratore (controllo degli orari) ad assumere rilievo, ma anche l'aspetto più ampio della gestione del tempo di lavoro (flessibilità, modulazione, riduzione), anche ai fini di politica occupazionale. Ne deriva che la Direttiva assume una finalità prevalente, ma non esclusiva, di tutela della salute e sicurezza dei lavora-

Per il diritto comunitario, in definitiva, la nozione di “ambiente di lavoro” deve dunque essere necessariamente intesa in senso ampio; essa assume, come è stato osservato, la veste di «nozione poliseno che s'è caricata di molteplici profili: la tecnica e l'organizzazione del lavoro, le metodologie della prestazione e della produzione, la predisposizione dei posti di lavoro, le condizioni lavorative e la qualità dell'occupazione, le relazioni sociali e il benessere psico-fisico delle persone, l'orario e i ritmi del lavoro, l'equilibrio e la conciliazione con le esigenze familiari»; in tale prospettiva, non appare più possibile pensare al tema della sicurezza sul lavoro come «ad una mera sovrastruttura normativa», essendo lo stesso schema causale del rapporto di lavoro ad essere interessato, «in quanto lo scambio reciproco fra le obbligazioni principali deve avvenire in regime di protezione della sicurezza e della salute, in considerazione del carattere personale e sociale della relazione di lavoro»⁶⁵.

Muovendo da queste acquisizioni, nelle politiche comunitarie in materia di salute e sicurezza matura con sempre maggiore chiarezza, mano a mano che si avvicina il nuovo secolo, una progressiva attenzione – sia pure concretizzata attraverso strumenti di c.d. *soft law* – volta a richiamare, cercare di meglio definire ed indicare come possibile area di intervento il tema dei c.d. “nuovi rischi”, nell'ambito dei quali progressivamente acquista visibilità, quale oggetto di specifica considerazione, lo stress correlato al lavoro.

Infatti, se già nel *Medium-term Social Action Programme* (1995-1997) del 1995⁶⁶ la Commissione aveva esplicitato l'intenzione di elaborare dei documenti-guida per la prevenzione dello stress e dei fenomeni di violenza nei luoghi di lavoro, nel *Quarto Programma* concernente la sicurezza, l'igiene e la salute sul posto di lavoro (1996-2000)⁶⁷ la Commissione segnalò la necessità di migliorare l'attuazione degli strumenti comunitari, prendendo in considerazione l'emersione di nuovi rischi ed integrando i tradizionali strumenti legislativi anche con misure di natura diversa⁶⁸.

Proprio valorizzando tali linee programmatiche, la Commissione propose nel 1996 una “*Guida sulla valutazione dei rischi al lavoro*”⁶⁹, nell'ambito della quale si sottolineava la necessità di verificare la possibile presenza di fattori «psicologici, sociali e fisici che possano contribuire allo stress lavorativo», individuandone altresì le modalità di interrelazione con gli altri fattori presenti nell'organizzazione e nell'ambiente di lavoro; in questo documento la Commissione evidenziava anche una lista di carattere meramente esemplificativo – e piuttosto eterogeneo

tori»: così G. Ricci, *Tutela della salute*, cit., p. 73.

65 Così P. Tullini, *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in AA. VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, II, Bari, Cacucci, 2008, pp. 1257 ss., a p. 1268.

66 V. Commissione Europea, *Medium-term Social Action Programme 1995-1997*, COM (95) 134 final, 12 aprile 1995.

67 V. Commissione Europea, *Comunicazione della Commissione COM (95) 282 final*, 12 luglio 1995.

68 V. G. Arrigo, *La tutela della sicurezza*, cit., p. 20.

69 V. European Commission, *Guidance on risk assessment at work*, Brussels, 1996.

– dei possibili fattori psicologici rilevanti, segnalando tra questi la gravosità del lavoro (ad esempio, per l'intensità o la monotonia), la dimensione del luogo di lavoro (che potrebbe determinare sensazioni di claustrofobia o di isolamento), l'ambiguità e i conflitti legati al ruolo in azienda, il livello di coinvolgimento nelle decisioni concernenti il lavoro ed i compiti concretamente affidati, il livello delle richieste e del controllo sul lavoro, le reazioni in caso di emergenza.

A questo intervento fece seguito, nel 2000⁷⁰, la pubblicazione da parte della Commissione di un ulteriore documento⁷¹, ancora più specifico con riguardo al tema che qui ci interessa, la *“Guida sullo stress lavoro-correlato – Sale della vita o bacio della morte?”*⁷², che si proponeva espressamente di fornire non solo agli Stati membri, ma anche alle parti sociali, un quadro informativo sulle cause, le modalità di manifestazione e le conseguenze dello stress lavorativo, con l'obiettivo di contribuire a fare crescere la consapevolezza intorno al fenomeno per arrivare ad un miglioramento della risposta preventiva. In dottrina si è sottolineato come la prospettiva valorizzata in questo intervento risulti particolarmente interessante⁷³; la Commissione, infatti, non mancava di evidenziare l'assenza di disposizioni giuridiche «specificamente dedicate allo stress lavoro-correlato ed alla prevenzione dei suoi effetti», osservando d'altra parte come, alla luce dell'ambito di applicazione «piuttosto ampio delle formulazioni normative nazionali ed europee relative alle condizioni di lavoro e alla salute dei lavoratori», non dovesse esservi dubbi quanto al fatto che dette formulazioni «trovano applicazione nel campo dello stress lavoro-correlato»⁷⁴.

La Commissione chiarisce come le disposizioni della direttiva n. 89/391/CEE che si occupano di combattere i rischi alla fonte, eliminare gli stessi, adattare il lavoro all'individuo non possono non includere anche il tema dello stress lavoro-correlato: *«Clearly, “avoiding risks”, “combating the risk at source” and “adapting the work to the individual” all relate to primary prevention. The formulation “in every aspect related to the work” also clearly includes the subject of this Guidance, namely all*

70 Si ricorda che, alla fine dello stesso anno, con il varo a Nizza della *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* venne solennemente ribadito il diritto di ogni lavoratore a «condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose» (art. 31, c. 1).

71 Si segnala che una *Risoluzione* del Parlamento europeo del 25 febbraio 1999 aveva esortato la Commissione ad analizzare le nuove problematiche concernenti lo stress, il logoramento, le aggressioni o il rischio di aggressioni su lavoro, le molestie (v. il testo della *Risoluzione A4-0050/99* in: <<http://europarl.europa.eu>>).

72 V. European Commission, *Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death?*, cit.

73 V. M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali*, cit., p. 217.

74 V. European Commission, *Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death?*, cit., pp. 27-28: «There are no legal provisions specifically aiming at work-related stress and the prevention of it and its effects. This is not surprising bearing in mind the rather broad scope of national and EU formulations as applied to working conditions and workers' health. However, it is quite clear that both national and European formulations do apply to the field of work-related stress and health».

causes of work-related stress. Similarly, the employers' duty to develop "a coherent overall prevention policy" forms the basis for many of the proposals put forward in this Guidance for tripartite consideration».

In quest'ottica – e richiamando anche le disposizioni del *Trattato di Amsterdam* (1997), che esplicitava l'obiettivo di assicurare un elevato livello di protezione per la salute umana nella definizione ed implementazione di tutte le politiche comunitarie – la Commissione dichiara espressamente di mirare ad una integrazione del tema dello stress lavorativo, in una logica di vero e proprio "mainstreaming", in tutte le proprie politiche: «(...) *this Guidance aims at mainstreaming, i.e. at an integration of prevention of work-related stress with other work and non-work oriented Commission's policies and activities, for the benefit of both workers and enterprises».*

La relazione tra stress ed organizzazione lavorativa viene ulteriormente ribadita ed approfondita nell'ambito della *Comunicazione* della Commissione del 2002, dedicata alla "Nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006"⁷⁵, che si propone di consolidare la cultura della prevenzione, valorizzando anche il ruolo specifico degli attori sociali nell'estendere la latitudine della stessa con specifica attenzione per i c.d. "nuovi" rischi di matrice psico-sociale, nella consapevolezza che «i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro»⁷⁶.

Vengono individuate le tre principali sfide poste in materia di prevenzione in tale ultimo ambito, date dalle emergenti questioni demografiche (invecchiamento della popolazione, flussi migratori), dai mutamenti e dalle nuove tendenze del/nel lavoro (diffusione del lavoro autonomo, del lavoro precario, trasformazioni del lavoro e progressivo cambiamento dei rischi professionali) e dalla progressiva evidenza, anche nella percezione sociale, di nuovi fattori in grado di mettere in pericolo l'integrità psicofisica ed il benessere dei lavoratori, così come di nuove dinamiche nell'andamento delle malattie professionali. Non viene inoltre trascurata la necessità di adottare una diversa prospettiva, attenta anche ai profili di genere, riconoscendo la necessità di elaborare analisi e proposte che non trascurino le esigenze talora differenti di uomini e donne⁷⁷.

75 V. Commissione Europea, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, COM (2002) 118 def., Bruxelles, 11 marzo 2002. In dottrina v. G. Arrigo, *La tutela della sicurezza*, cit., pp. 20 ss.

76 V. Commissione Europea, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro*, cit.

77 Per una lettura in chiave di genere del tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro v. G. Natullo, *Differenze di genere e di culture nella prospettiva della sicurezza sul lavoro*, in R. Santucci, G. Natullo V. Esposito e P. Saracini (a cura di), "Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni, Milano, Franco Angeli, 2009, pp. 247 ss.; sia consentito inoltre rinviare anche a R. Nunin, *Precarietà, lavoro femminile e tutela della salute e sicurezza*, in *Lav. Dir.*, 2010, n. 3, pp. 425 ss.; Ead., *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza: nuo-*

Cercando di sintetizzare contenuti ed obiettivi della *Strategia 2002-2006* in dottrina si è rilevato che si può affermare che la stessa si fonda, sostanzialmente, «su una concezione globale del benessere sul luogo di lavoro che concepisce la sicurezza e l'igiene del lavoro come elementi fondanti di una più complessiva strategia verso un lavoro di qualità e che, conseguentemente, impone di tenere nella giusta considerazione i nuovi rischi derivanti dalle trasformazioni del mercato del lavoro»⁷⁸.

Per consolidare la prevenzione, si propone la possibile combinazione di strumenti strategici differenziati, che vanno dall'intervento normativo di *hard law*, agli strumenti di *soft law* (comprensivi della diffusione di linee-guida, buone prassi ecc.), allo sviluppo e potenziamento del dialogo sociale in materia.

Sul piano normativo, la Commissione propone un adattamento del quadro giuridico, prendendo espressamente in considerazione i nuovi fattori di rischio: nel documento infatti si legge che lo sviluppo dei problemi e delle malattie di ordine psico-sociale prospetta nuove sfide per la salute e sicurezza sul lavoro ed è suscettibile di compromettere l'obiettivo di miglioramento del benessere; in tale contesto le molestie psicologiche, così come la violenza sul lavoro, vengono individuati come «un problema particolare che giustifica un'iniziativa legislativa»; tra i problemi emergenti vengono altresì evocati «i problemi e le malattie legate allo stress».

Tra i vari strumenti indicati, per la materia che qui interessa è stato alla fine proprio il dialogo tra gli attori sociali a produrre il risultato più importante ed incisivo.

Le parti sociali di livello sovranazionale, indubbiamente sollecitate anche dai molteplici interventi di *soft law* di cui si è detto, individuarono infatti tra gli obiettivi del loro programma di lavoro per gli anni 2003-2005, presentato il 28 novembre 2002, anche quello di concludere un accordo sul tema dello stress lavorativo; vennero di conseguenza attivate le sedi di confronto proprie del dialogo sociale europeo, e, dopo una lunga e complessa negoziazione⁷⁹, l'accordo in questione venne infine siglato nell'ottobre del 2004.

vi scenari per una prospettiva di genere dopo il d. lgs. n. 81/2008, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, n. 2, pp. 383 ss. (ora anche in *Studi in onore di Tiziano Treu*, vol. II, Napoli, Jovene, 2011, pp. 1083 ss.).

78 Così G. Arrigo, *La tutela della sicurezza*, cit., p. 21. Sottolinea come la *Strategia 2002-2006* evidenzi la relazione tra stress e organizzazione V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 33.

79 Peraltro, suscitò una certa irritazione, in particolare per la parte datoriale, la circostanza che pochi giorni dopo, nel dicembre 2002, la Commissione avesse avviato le procedure di prima consultazione sul tema; in tale occasione le parti sociali informarono la Commissione della loro volontà di procedere a regolare la materia tramite accordo, cui fece seguito, il 17 settembre 2003, la comunicazione di apertura dei negoziati. Sulla vicenda v. C. Welz, *The European Social Dialogue under Article 138 and 139 of the Ec Treaty*, Alphen aan der Rijn, Kluwer Law International, 2008, che sottolinea come, in questo caso, l'azione della Commissione venne vissuta, in particolare dal fronte datoriale, come una vera e propria ingerenza istituzionale.

Capitolo secondo

Dall'Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro all'attuazione della normativa italiana di riferimento: un percorso non privo di ostacoli

1. L'ACCORDO QUADRO EUROPEO DELL'OTTOBRE 2004: CONTENUTI E PROPOSTE OPERATIVE PER LA PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Collocato nel contesto della *Strategia comunitaria per la sicurezza 2002-2006*, l'“Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro” (“*Framework Agreement on work-related stress*”) è stato siglato a Bruxelles l'8 ottobre del 2004¹ dai rappresentanti delle parti sociali di livello europeo (Confederazione europea dei sindacati²

¹ Si segnala che l'Accordo venne redatto in inglese ed a tale testo originale si farà riferimento in prosieguo, richiamandone in nota i passaggi più significativi. Sulla traduzione in italiano ad opera dell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 v., in seguito, il § 2 del presente capitolo.

² La *Confederazione europea dei sindacati (CES-ETUC)*, costituita nel 1973, raccoglie oggi come membri 82 confederazioni sindacali nazionali, operanti nei Paesi dell'Unione Europea, nei Paesi dell'area *Efta* ed in Turchia: per approfondimenti sulla storia della CES, sul progressivo consolidarsi della sua struttura organizzativa e sull'allargamento della *membership* intervenuto nel corso degli anni, sia consentito rinviare a R. Nunin, *Sindacato in Europa*, Milano, Giuffrè, 2001.

CES-ETUC dal lato dei lavoratori; UNICE, UEAPME³ e CEEP⁴ dal lato dei datori)⁵, quale prodotto di un'attività di dialogo sociale che le parti hanno poi scelto di implementare in via autonoma (o via "voluntary route")⁶, secondo quanto previsto dall'(allora) art. 139 del Trattato CE (oggi, art. 155 TFUE)^{7, 8}.

3 L'UNICE – Unione delle Industrie della Comunità Europea (da qualche anno ribattezzata "BusinessEurope"), nata nel 1958, raccoglie oggi 40 confederazioni e federazioni di datori di lavoro del settore industriale privato (Confindustria per l'Italia); l'UEAPME rappresenta invece i datori di lavoro del settore delle piccole e medie imprese e dell'artigianato ed attualmente conta tra i propri affiliati 39 organizzazioni nazionali.

4 Il CEEP – Centro Europeo delle Imprese Pubbliche dal 1961 affilia confederazioni – ma anche singoli datori di lavoro – del settore pubblico.

5 Per i necessari approfondimenti sul tema del dialogo sociale europeo e dei suoi attori v., tra molti, F. Guarriello, *Ordinamento comunitario e autonomia collettiva. Il dialogo sociale*, Milano, Franco Angeli, 1992; G. Zilio Grandi, *Parti sociali e contratto collettivo nell'Unione europea*, Torino, Giappichelli, 1998; B. Veneziani, *Dal dialogo sociale alla contrattazione collettiva nella fase della trasformazione istituzionale dell'Unione europea*, in Riv. Giur. Lav., 1998, I, pp. 239 ss.; A. Lo Faro, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria*, Milano, Giuffrè, 2000; C. Welz, *The European Social Dialogue*, cit.; sia inoltre consentito rinviare anche a R. Nunin, *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive*, Milano, Giuffrè, 2001; Ead., *Sindacato in Europa*, cit. Più di recente, in argomento v. anche M. Peruzzi, *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, Bologna, Il Mulino, 2011, ed ivi numerosi riferimenti bibliografici.

6 La dottrina utilizza anche questo termine per indicare tale forma di implementazione, rimessa all'autonoma azione delle parti sociali: v. M. Peruzzi, *L'autonomia*, cit., p. 46.

7 L'art. 155 TFUE (ex art. 139 TCE) così dispone: «1. Il dialogo fra le parti sociali a livello dell'Unione può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi. 2. Gli accordi conclusi a livello dell'Unione sono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, nell'ambito dei settori contemplati dall'art. 153, e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione. Il Parlamento europeo è informato. Il Consiglio delibera all'unanimità allorché l'accordo in questione contiene una o più disposizioni relative ad uno dei settori per i quali è richiesta l'unanimità a norma dell'articolo 153, paragrafo 3». L'iniziativa delle parti sociali può anche inserirsi nel procedimento normativo avviato dalla Commissione; in tal caso rilevano le disposizioni di cui all'art. 154 TFUE (ex art. 138 TCE): «1. La Commissione ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello dell'Unione e prende ogni misura utile per facilitarne il dialogo provvedendo ad un sostegno equilibrato delle parti. 2. A tal fine la Commissione, prima di presentare proposte nel settore della politica sociale, consulta le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione dell'Unione. 3. Se, dopo tale consultazione, ritiene opportuna un'azione dell'Unione, la Commissione consulta le parti sociali sul contenuto della proposta prevista. Le parti sociali trasmettono alla Commissione un parere o, se opportuno, una raccomandazione. 4. In occasione delle consultazioni di cui ai paragrafi 2 e 3 le parti sociali possono informare la Commissione della loro volontà di avviare il processo previsto dall'art. 155. La durata di tale processo non supera nove mesi, salvo proroga decisa in comune dalle parti sociali interessate e dalla Commissione.»

8 In dottrina si è sottolineato – con considerazioni rivolte all'intera esperienza del dialogo sociale "autonomo" o "di seconda generazione" – che in tale ambito «l'autonomia normativa o autoregolamentazione "condizionata" delle parti sociali, nella fase di negoziazione ma altresì di gestione del momento applicativo dell'Accordo, può essere in tal senso indicata come una dimensione regolativa volta a promuovere una dinamica bottom-up multi-

Frutto come si è già ricordato di un complesso e lungo negoziato, protrattosi per otto mesi⁹, nel quale sin dall'inizio risultò evidente il divario tra gli obiettivi dell'attore sindacale – impegnato a ricondurre la regolamentazione del fenomeno alla sua dimensione collettiva-organizzativa – e l'opposto interesse della parte datoriale – volto a cercare di mantenere la rilevanza dello stesso confinata ad una dimensione puramente individuale e, soprattutto, ad evitare espliciti collegamenti al quadro regolativo disegnato dalla direttiva n.89/391/CEE – l'accordo non poteva che riflettere i caratteri di un «compromesso tra le diverse posizioni espresse dalle parti sociali»¹⁰, chiaramente percepibile nell'adozione di una definizione di stress «volutamente generica, elusiva sotto il profilo scientifico, non collegata, in sé, al contesto lavorativo, oltre che (...) fortemente incentrata sull'individuo»¹¹, che sostanzialmente fornisce «una “descrizione” piuttosto che una “nozione” di stress lavoro correlato»¹². D'altra parte, che la connotazione della disposizione dell'Accordo dove la definizione è contenuta (§ 3) sia volutamente descrittiva lo si può evincere agevolmente già dalla stessa intitolazione (“*Description of stress and work-related stress*”).

Dopo aver infatti individuato lo scopo dell'accordo nell'obiettivo di «migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti» e di «attirare la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress lavoro-correlato» (§ 2 dell'Accordo quadro), lo stress viene definito come «una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispon-

livello per il coordinamento delle politiche sociali interne. Una dinamica che garantisce il coinvolgimento delle parti sociali nazionali non come mere esecutrici di obiettivi stabiliti altrove ma come centri di deliberazione decentrata che agiscono in applicazione del principio di libertà sindacale riconosciuto dagli stati membri, così favorendosi altresì l'europeizzazione dei sistemi interni di relazioni industriali, specie di fronte all'accentuata eterogeneità derivante dall'allargamento»: così M. Peruzzi, *L'autonomia nel dialogo sociale*, cit., p. 246. In argomento v. anche J. Hoffman e R. Hoffman, *Prospects for European Industrial Relations and Trade Unions in the Midst of Modernisation, Europeanisation and Globalisation*, in *Transfer*, 2009, n. 3-4, pp. 387 ss.

9 I negoziati per la conclusione dell'Accordo durarono dal 17 settembre 2003 al 27 maggio del 2004. Sulla negoziazione dell'Accordo v. anche C. Frascheri, *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Roma, Edizioni Lavoro, 2011.

10 Così sul punto M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali*, cit., p. 222.; di definizione «piuttosto generica e soprattutto contrassegnata da una forte soggettività» parla anche G. Santoro Passarelli, *Lo stress lavoro-correlato*, cit., p. 33.

11 M. Peruzzi, *op. e loc. ult. cit.*

12 L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 259; analogamente, v. anche Ead., *Nuovi rischi e nuovi strumenti di prevenzione nelle Pubbliche Amministrazioni*, in G. Zilio Grandi (a cura di), *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*, Torino, Giappichelli, 2009, p. 185 ss., a p. 190.

dere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative» (§ 3 dell'Accordo)¹³.

La nozione, dunque, viene disegnata in una prospettiva spiccatamente soggettiva, che in prima battuta non evidenzia affatto gli aspetti legati alla dimensione organizzativa e collettiva del fenomeno considerato, elementi, questi ultimi, che solo in un secondo momento vengono ripresi e valorizzati, all'interno della lista dei possibili indicatori rilevanti, su cui ci soffermeremo in seguito. Lo stesso § 3 dell'Accordo continua precisando che l'individuo è capace di gestire pressioni esercitate a breve termine, che possono considerarsi positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni avverte maggiori difficoltà a farvi fronte¹⁴; si riconosce poi – sempre in una prospettiva spiccatamente soggettiva – che persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili, così come può fare una stessa persona, in momenti diversi della propria vita; si osserva, infine, che lo stress «non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza al lavoro e può causare malattie». Conclusioni, queste or ora ricordate, che appaiono senza dubbio coerenti con gli approdi della psicologia, che distingue tra possibili forme di stress “buono” (c.d. “*eustress*”), di breve durata, che può addirittura migliorare le prestazioni ed il rendimento dell'individuo, ed uno stress “cattivo” (c.d. “*distress*”) che, prolungato nel tempo, determina situazioni di malessere e disagio anche gravi nel soggetto. Si riconosce, infine, che anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può comportare «cambiamenti nel comportamento e una riduzione dell'efficienza sul lavoro», precisandosi altresì opportunamente che «non ogni manifestazione di stress sul lavoro può essere considerata stress lavoro-correlato»¹⁵.

La prospettiva orientata in senso soggettivistico viene parzialmente corretta, come abbiamo rilevato, nel prosieguo del testo dell'Accordo, laddove si recupera una certa attenzione per la dimensione organizzativa, inizialmente trascurata nella definizione (*rectius*, “descrizione”) del fenomeno. Questo recupero, almeno parziale, di una visuale di stampo maggiormente oggettivo si avverte già nell'ultimo capoverso del § 3, dove si osserva che diversi possono essere i fattori che causano lo stress al lavoro, tra i quali «il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione di cattiva qualità» (“*poor*”, nel testo originale); ma è nel paragrafo successivo dell'Accordo, dedicato all'individuazione dei problemi di stress lavoro-correlato (v. § 4), che la dimensione collettiva ed

13 G. Perone (*Stress e obbligo di sicurezza*, cit., p. 31) sottolinea come tale disposto «palesa la preoccupazione di ricostruire un profilo quanto più ampio del fenomeno e di non prescindere da un'impostazione fortemente soggettiva, che ne coglie il dato esistenziale, ma non aiuta a precisarne i contorni sfuggenti».

14 «*The individual is well adapted to cope with short-term exposure, which can be considered as positive, but has greater difficulty in coping with prolonged exposure to intensive pressure*» (così si legge nel § 3 dell'Accordo quadro).

15 «*All manifestations of stress at work cannot be considered as work-related stress*» (§ 3 dell'Accordo quadro).

organizzativa, all'interno di una lista – di rilievo meramente esemplificativo e non esaustivo – di potenziali indicatori, viene «specificamente valorizzata»¹⁶. Le parti sociali, infatti, sotto la rubrica «*Identifying problems of work-related stress*», cercano di evidenziare una serie di indici, sia pure ponendo subito in chiaro che «data la complessità del fenomeno», l'Accordo «non pretende di fornire un elenco esaustivo dei potenziali indicatori di stress» (§ 4), anche se – continua il testo dell'Accordo, mescolando peraltro ancora elementi di matrice oggettiva ad altri più spiccatamente soggettivi – «un elevato tasso di assenteismo e di *turn over* del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rilevare la presenza di stress da lavoro». Oltre a richiamare l'attenzione su questi possibili “sintomi”, l'Accordo indica quali oggetto di possibile analisi per verificare in concreto la presenza di fenomeni di stress lavorativo elementi quali «l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra requisiti del lavoro e capacità 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 quanto è richiesto al lavoro, prospettive di occupazione, o un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di sostegno, ecc.)»¹⁷.

Tale elencazione, che, secondo le espresse indicazioni delle parti sociali, non pretende comunque di esaurire tutti i possibili profili eziologici del fenomeno, presenta già ad una prima lettura alcune rilevanti limitazioni, subito evidenziate e segnalate dalla dottrina: se, infatti, da un lato non può non notarsi l'eterogeneità dei diversi fattori considerati, dall'altro – come è stato da alcuni sottolineato – anche i fattori che sembrerebbero maggiormente “oggettivi” presentano «un carattere – più o meno accentuato – di soggettività»¹⁸, dal momento che «possono variare a seconda del soggetto che si prende in considerazione (ad esempio un carico di lavoro insufficiente può essere una ragione di demotivazione e frustrazione per un lavoratore volenteroso ma un sollievo per un lavoratore meno volenteroso)»¹⁹. Appaiono dunque del tutto condivisibili i rilievi di una dottrina che ha sottolineato come il documento europeo palesi alla fine una certa difficoltà

16 Così M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali*, cit., p. 222.

17 «*Identifying whether there is a problem of work-related stress can involve an analysis of factors such as work organization and process (working time arrangements, degree of autonomy, match between workers skills and job requirements, workload, etc.), working conditions and environment (exposure to abusive behavior, noise, heat, dangerous substances, etc.), communication (uncertainty about what is expected at work, employment prospects, or forthcoming change, etc.) and subjective factors (emotional and social pressures, feeling unable to cope, perceived lack of support, etc.)*» (così il § 4 dell'Accordo quadro).

18 M. C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 682.

19 M. C. Cataudella, *op. e loc. ult. cit.*

«nel districarsi in un'evidente varietà genetica del fenomeno, la quale può significarne anche promiscuità delle cause»²⁰ e come, più che una definizione esauriente, le disposizioni dell'Accordo quadro europeo offrano «un'illustrazione della fisionomia con la quale più frequentemente il fenomeno si presenta»²¹, che naturalmente non può appagare pienamente il diritto del lavoro, il quale «deve disegnare con precisione i contorni dell'obbligo del datore di lavoro chiamato a prevenire lo stress al lavoro collegato e a rispondere dei danni dallo stesso provocati»: profilo, quest'ultimo, che comporta implicazioni di non poco momento e sul quale ci si soffermerà specificamente nel terzo capitolo di questo scritto.

All'elencazione esemplificativa dei possibili fattori per l'individuazione dello stress lavorativo – sia pure con i molteplici elementi di criticità che si sono indicati – segue nell'Accordo l'indicazione quanto alla strategia di contrasto da implementare (v. l'ultima parte del § 4): «una volta individuato un problema di stress lavoro-correlato occorre agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo»; la responsabilità di stabilire le «misure adeguate da adottare» spetta al datore di lavoro, ma si prevede che queste ultime siano attuate «con la partecipazione e collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti»²².

L'Accordo europeo – dopo aver specificato (§ 5) che nell'obbligo di tutela designato in capo al datore di lavoro dalla direttiva n. 89/391/CEE «rientrano anche i problemi di stress lavoro-correlato nella misura in cui costituiscano un rischio per la salute e sicurezza» e che contro tale fenomeno si può agire «nel quadro di una procedura globale di valutazione dei rischi, con una politica ad hoc in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate ai fattori di stress individuati» – cerca di individuare in concreto una serie di possibili provvedimenti adottabili in chiave preventiva, specificando che le singole misure possono assumere carattere «collettivo, individuale o misto» e che possono essere misure specifiche, adottate per controllare e contenere il singolo fattore di stress, o possono rientrare in una politica aziendale di respiro più ampio, comprensiva di misure preventive e di interventi di risposta al verificarsi del fenomeno (v. § 6 dell'Accordo)²³.

20 G. Perone, *Stress e obbligo di sicurezza*, cit., p. 31. Questa considerazione porta lo stesso A. a indicare una «preferenza per la locuzione *stress* al lavoro collegato, in luogo di quella, più sbrigativa, di *stress* da lavoro», chiarendosi come l'espressione scelta «riflette un arco variabile di situazioni nelle quali lo *stress*, ancorché non trovi nell'attività di lavoro e nell'ambiente in cui essa venga espletata l'unica causa, comunque a tali attività e ambiente si mostri riferibile in termini di concause».

21 G. Perone, *op. e loc. ult. cit.*

22 «*If a problem of work-related stress is identified, action must be taken to prevent, eliminate or reduce it. The responsibility for determining the appropriate measures rests with the employer. These measures will be carried out with the participation and collaboration of workers and/or their representatives*» (così si legge nel § 4 dell'Accordo quadro).

23 «*Preventing, eliminating or reducing problems of work-related stress can include various measures. These measures can be collective, individual or both. They can be introduced in the form of specific measures targeted at identified stress factors or as a part of an integrated stress policy encom-*

L'elenco comprende misure di *gestione e comunicazione*, come quelle volte a chiarire gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore, ad assicurare adeguato sostegno manageriale agli individui ed ai gruppi, a coniugare responsabilità e controllo sul lavoro, a migliorare l'organizzazione ed i processi lavorativi, le condizioni e l'ambiente di lavoro; misure dirette alla *formazione* dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la comprensione del fenomeno dello stress lavorativo, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontare il problema e/o adattarsi al cambiamento; e, infine, misure di *informazione e consultazione* dei lavoratori e dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi ed alla buone prassi in materia²⁴. In dottrina si è peraltro osservato che le misure suggerite, se appaiono poter risultare efficaci soprattutto in relazione ai fattori oggettivi riferibili al fenomeno, «poco o nulla (...) sembra possano incidere, invece, sui fattori c.d. soggettivi dello stress»²⁵. In ogni caso, risulta chiaro dall'Accordo il rilievo in materia del processo di valutazione dei rischi, che viene individuato «come uno degli strumenti, se non il primo, per la gestione dei problemi di stress da lavoro»²⁶, come si evince dal § 5 (v. il riferimento, in questi termini, ad un «*overall process of risk assessment*»).

Per chiudere l'esame dei profili di rilevanza sostanziale, prima di occuparci del processo di implementazione, si deve infine segnalare come le parti sociali abbiano espressamente escluso dall'ambito di competenza dell'Accordo dell'ottobre 2004 i temi della violenza sul lavoro, del *mobbing* e dello stress post-traumatico, pur riconoscendo espressamente che *mobbing* e violenza sul lavoro possono essere potenziali «fattori di stress» e preannunciando al contempo l'intenzione di esplorare una futura possibilità di accordo su questi temi. In questo l'Accordo europeo indubbiamente si discosta da quanto indicato nella già più volte citata Guida pubblicata nel 2000 dalla Commissione²⁷, che individuava molestie e violenza sul lavoro come potenziali fattori di stress. In dottrina si è peraltro osservato come – sebbene tutti i fenomeni sopra evocati possano ricondursi al più ampio *genus* dei rischi psico-sociali²⁸ – la scelta di

passing both preventive and responsive measures» (così si esprime il § 6 dell'Accordo quadro).

24 Si prevede altresì che l'azienda possa ricorrere in materia ad esperti esterni e si sottolinea che, una volta definite le misure, queste dovrebbero essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e l'appropriatezza (v. § 6 dell'Accordo).

25 M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 683.

26 M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali*, cit., p. 223.

27 V. *Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death?*, cit.

28 In dottrina si è osservato come «il legame *stress* lavoro correlato e *mobbing* non appare forzato, anche se letteralmente escluso dall'accordo del 2004 non tanto perché tra *mobbing* e *stress* non esistano differenze (che invece esistono), quanto perché si tratta comunque di fenomeno riconducibili ai Rps»: così L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 279.

restringere il perimetro dell'intervento sia stata squisitamente politica, «condizionata probabilmente dall'ombra dei fallimenti dei pregressi negoziati sul tema delle molestie sessuali, a suo tempo avviati su prima consultazione della Commissione il 7 luglio 1996 (...) arenatisi infine a causa delle resistenze del fronte imprenditoriale che non condivideva i dati presentati a supporto dalla Commissione e considerava ostative le differenze culturali nazionali»²⁹.

Deve peraltro segnalarsi che le parti sociali europee (ETUC/CES, BusinessEurope, UEAMPE e CEEP) hanno in seguito siglato, il 26 aprile 2007, un nuovo Accordo quadro, concernente proprio le molestie e la violenza sul lavoro ("*Framework Agreement on harassment and violence at work*")³⁰, il cui termine per l'implementazione nazionale è peraltro scaduto nel 2010 senza che nel nostro Paese sia stata intrapresa alcuna iniziativa significativa in merito.

2. LE INDICAZIONI PER L'IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO E LA TRASPOSIZIONE DEI SUOI CONTENUTI NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

Si è già detto come, in ordine all'implementazione dell'Accordo quadro sullo stress, le parti sociali europee abbiano all'epoca scelto, ex art. 139 TCE (oggi art. 155 TFUE), di affidarne l'attuazione alle procedure ed alle pratiche delle parti sociali nei diversi Paesi, prevedendo per l'attuazione un termine di tre anni³¹. Anche le organizzazioni affiliate alle parti firmatarie nei Paesi candidati all'ingresso nell'Unione sono state invitate ad attuare l'Accordo. Trascorsi cinque anni dalla firma si è altresì prevista la possibilità per i soggetti firmatari, su richiesta di uno di loro, di valutare e riesaminare l'Accordo in qualunque momento³². Si segnala inoltre la presenza nell'Accordo di una clausola di non regresso («*Implementation of this agreement does not constitute valid grounds to reduce the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement*»: v. § 7), così come l'espressa previsione di un invito ai membri delle organizzazioni firmatarie perché in sede di attuazione evitino di imporre oneri inutili alle piccole e medie imprese. Viene infine ribadito che l'Accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, ai livelli adeguati (ivi incluso quello europeo), accordi diretti ad adattare o completare lo stesso in modo da prendere in considerazione le esigenze specifiche delle parti sociali interessate.

29 M. Peruzzi, *op. e loc. cit.*; in senso analogo v. anche C. Welz, *The European Social Dialogue*, cit., p. 428.

30 Per il testo dell'Accordo v. <<http://ec.europa.eu/social>>; <<http://www.etuc.org>>.

31 Il § 7 dell'Accordo dispone infatti che «*In the context of article 139 of the Treaty, this voluntary European framework agreement commits the members of UNICE/UEAPME, CEEP and the ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) to implement it in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the member States and in the countries of European Economic Area*».

32 V. in proposito le disposizioni del § 7 dell'Accordo quadro.

Nei diversi Paesi membri il processo di implementazione ha conosciuto tempi e modalità diverse, che hanno peraltro richiesto, innanzi tutto un'attività di traduzione dei contenuti della versione originale ed ufficiale (redatta in inglese) nelle lingue dei diversi Paesi membri. Come sottolineato dalle stesse parti sociali nel loro *Rapporto* del 2008 sull'attuazione dell'Accordo³³, se in alcuni Paesi ciò è consistito in un puro esercizio tecnico di traduzione letterale (come, tra l'altro, è sostanzialmente avvenuto in Italia ad opera dell'*Accordo interconfederale* del 9 giugno 2008 di cui si dirà tra breve), in altri Paesi tale intervento di traduzione è stato almeno in parte accompagnato anche dall'identificazione di linee future di azione, comprendenti misure concrete da adottare (il *Rapporto* cita, a questo proposito, l'esperienza di tre Stati neomembri dell'Unione, la Repubblica Ceca, la Slovenia e la Polonia). In ogni caso, rinviando alla lettura dello stesso *Rapporto* per le analisi delle diverse esperienze nazionali³⁴, sembra qui sufficiente segnalare come dal medesimo emerga una certa cautela degli attori sociali quanto all'effettiva possibilità di valutare compiutamente l'impatto dell'Accordo³⁵. Le parti firmatarie sottolineano, infatti, da un lato l'estrema diversità delle soluzioni attuative adottate – che vanno necessariamente ad inserirsi e ad incidere sul quadro normativo preesistente, nei diversi ambiti nazionali, in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro e dunque risentono anche degli assetti propri di quest'ultimo (si pensi solo ai rapporti tra possibili diversi strumenti regolativi) – e, dall'altro, evidenziano la peculiare formulazione dell'Accordo, che appare «*action-oriented*» e quindi lascia spazio anche alla creatività nel modellare soluzioni e strumenti coerenti con gli specifici (e diversi) contesti lavorativi (come sottolineato dalle parti sociali, «*the European agreement also allowed for – as was intended – a focus on real concrete and targeted work place actions to handle work-related stress*»³⁶). In ogni caso, le parti sociali rivendicano comunque un valore importante dell'Accordo come «*catalizzatore per l'azione e la consapevolezza*», e ritengono che le difficoltà riconducibili alla stessa materia oggetto di quest'ultimo abbiano costituito un'ulteriore occasione per le parti sociali per individuare strategie di lavoro comune per far fronte a «*difficult issues in a consensual way*»³⁷.

33 V. ETUC-BusinessEurope-CEEP-UEAPME, *Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Work-related Stress, Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee*, 18 giugno 2008, p. 10; leggilo anche in <http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_Implementation_report.pdf>.

34 Con riguardo alle quali v. anche M. Giovannone, *Lo stress lavoro-correlato in Europa: tecniche di valutazione e approccio regolativo in chiave comparata*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, n. 2, pp. 565 ss.

35 Le parti sociali sottolineano espressamente che con il *Report* si propongono «*to highlight how the European agreement has been implemented, not to provide information on or an assessment of the concrete impact it had*»: v. ETUC-BusinessEurope-CEEP-UEAPME, *Implementation*, cit., p. 39.

36 V. ETUC-BusinessEurope-CEEP-UEAPME, *Implementation*, cit., p. 38.

37 V. ETUC-BusinessEurope-CEEP-UEAPME, *Implementation*, cit., p. 39.

Bisogna peraltro subito segnalare, per completezza espositiva, che le valutazioni della Commissione, con riguardo al processo di attuazione dell'Accordo, sono di segno maggiormente negativo; nel proprio *Rapporto* del febbraio 2011 – intervenuto dunque due anni e mezzo dopo il *Report* delle parti sociali sopra richiamato – la Commissione evidenzia infatti, con un certo sconforto, come i risultati dell'implementazione non possano ancora ritenersi sufficienti, non risultando ancora garantito un grado minimo di tutela guardando al contesto complessivo dell'Unione Europea, ed invita pertanto le parti sociali ad aumentare gli sforzi adottando ulteriori iniziative, sottolineando, tra l'altro, che dove le parti sociali avevano scelto l'implementazione attraverso accordi non vincolanti non tutti i lavoratori risultavano effettivamente coperti dalla tutela³⁸.

Come è stato osservato da un autore, ciò che si coglie in entrambi i Rapporti è comunque la comune considerazione (quantomeno) di un “valore aggiunto” dell'Accordo a livello di dialogo sociale, individuato «primariamente, nella promozione di un confronto tra le parti sociali a livello nazionale e nello sviluppo di regole, procedure e strutture di dialogo laddove non presenti o poco sviluppate»³⁹.⁴⁰

Passando alle peculiarità del contesto nazionale, deve preliminarmente segnalarsi che in Italia l'Accordo europeo è stato recepito con un *Accordo interconfederale* del 9 giugno 2008, siglato, per la parte datoriale, da Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Legacooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura e Coldiretti⁴¹ e, per la parte sindacale, da CGIL, CISL e UIL. Detto recepimento, peraltro, si è concretizzato in una semplice traduzione dall'inglese del testo dell'Accordo europeo, con l'unica precisazione aggiuntiva – adottata evidentemente in omaggio ad un uso non sessista della lingua – concernente il fatto che «tutte le volte in cui nel testo compare la dizione “lavoratori” si deve intendere “lavoratori e lavoratrici”». Nella stessa individuazione del termine per indicare il fenomeno considerato, sebbene potessero essere in astratto diverse le scelte possibili (ad esempio, “stress sul

38 V. European Commission, *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related stress*, SEC (2011) 241 final, del 24 febbraio 2011.

39 M. Peruzzi, *L'autonomia nel dialogo sociale*, cit., p. 249.

40 In dottrina (v. M. Peruzzi, *op. e loc. ult. cit.*) si è anche rilevato come l'Accordo del 2004 abbia in seguito avuto una interessante e specifica traduzione, a livello settoriale, all'interno di molteplici strumenti “soft” di dialogo sociale europeo c.d. “di seconda generazione”, aventi diversa tipologia e portata (dichiarazioni congiunte, raccomandazioni, ecc.), come avvenuto ad esempio nel settore dell'elettricità (2004), delle costruzioni (2006) e della sicurezza privata (2008); sempre a livello settoriale, si vedano anche, nel settore delle telecomunicazioni, le linee guida adottate nel 2011 con l'obiettivo di migliorare il benessere mentale dei lavoratori. Per approfondimenti sul dialogo sociale c.d. “di seconda generazione” v. M. Peruzzi, *L'autonomia nel dialogo sociale*, cit.

41 Si segnala la significativa assenza delle organizzazioni del settore bancario ed assicurativo.

lavoro”, “stress nel lavoro”, “stress correlato al lavoro”, “stress collegato al lavoro”), le parti sociali italiane alla fine si sono orientate per una mera traduzione letterale, perfettamente aderente all’espressione usata nel testo inglese, trasformando “*work-related stress*” in “stress lavoro-correlato”⁴². Come osservato dalla dottrina che per prima ha avuto occasione di commentare i contenuti dell’Accordo interconfederale, le parti contraenti, limitandosi ad una semplice traduzione strettamente letterale, hanno scelto in definitiva un approccio di tipo minimalista, rinunciando di fatto alla possibilità di implementare ulteriormente in tale sede i contenuti dell’Accordo europeo⁴³.

Il lieve ritardo⁴⁴ registrato nel recepimento dell’Accordo europeo ad opera delle parti sociali è stato peraltro compensato, da un «tempestivo inserimento nella normativa eteronoma, con conseguente attribuzione di efficacia generali ai suoi contenuti»⁴⁵, attuato attraverso il rinvio all’Accordo europeo espressamente operato dall’art. 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, intervento, quest’ultimo, con cui, in attuazione della delega conferita al Governo con la legge 3 agosto 2007, n. 123, è stato ridisegnato il quadro normativo italiano in materia di prevenzione dei rischi e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro⁴⁶.

3. LA “NUOVA” VALUTAZIONE DEI RISCHI NELL’ART. 28 DEL D. LGS. N. 81/2008

Come è stato sottolineato, in una «concezione procedurale della tutela della sicurezza, ricavabile dal d. lgs. 81/2008, dai suoi antecedenti normativi di diritto interno e dalle corrispondenti direttive comunitarie, il punto di partenza è l’iden-

42 Per un’interessante ricostruzione del dibattito concernente la scelta semantica alla fine effettuata, v. C. Frascheri, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, cit., pp. 75 ss.

43 V. D. Gottardi, *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell’Accordo quadro europeo*, in *Guida Lav.*, 2008, n. 26, pp. 20 ss. La stessa A. sottolinea come, confrontando il testo ufficiale inglese con la “versione” italiana, eventuali lievissimi scostamenti «sembrano frutto più della penna del traduttore che di effettiva e intenzionale volontà di modifica».

44 Avendo lo stesso un termine di scadenza per il recepimento riferito all’ottobre 2007.

45 D. Gottardi, *op. ult. cit.*, p. 20.

46 Per un quadro delle precedenti riforme in materia, attuate nel anni ’90 del secolo scorso per adeguare il nostro ordinamento alle disposizioni della direttiva n. 89/391/CEE, che prendono le mosse con il d. lgs. n. 626/94 v., per tutti, L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997; M. Rusciano e G. Natullo (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, Torino, Utet giuridica-WKI, 2007; proprio questi ultimi due autori, nella *prefazione* al volume citato, sottolineano (p. XXVI) che «se prima del 1994 le aziende finivano soprattutto con il “preoccuparsi” della sicurezza sul lavoro, dopo il decreto n. 626 sono tenute ad “occuparsene”, stabilmente e professionalmente: con tutto ciò che ne consegue (impegno e, soprattutto, costi)». Un’autrice sottolinea peraltro come la normativa degli anni ’90 apparisse ancora «troppo timida nei provvedimenti di natura organizzativa»: v. C. Frascheri, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, cit., p. 12.

tificazione razionale e completa dei rischi», in difetto della quale «non è possibile programmare alcuna contromisura; la valutazione dei rischi è al punto di intersezione fra la salvaguardia della persona e la pianificazione dell'organizzazione aziendale»⁴⁷. In quest'ottica, l'art. 28 del decreto legislativo sopra richiamato viene indubbiamente investito del ruolo di vero e proprio "perno" centrale dell'intero sistema prevenzionistico, sistema che lo stesso legislatore vorrebbe auto-concluso ma che peraltro, a ben vedere, come è stato condivisibilmente affermato, anche laddove lo si guardi dall'angolo visuale di tale ultima disposizione, risulta operare sostanzialmente una specificazione del generale obbligo di tutela che – ieri come oggi – continua ad essere affermato dall'art. 2087 del nostro codice civile, norma che dunque conserva «intatta l'originaria vis innovativa»⁴⁸.

Dunque, gli obblighi "nuovi" previsti in sede di valutazione dei rischi ex art. 28 d. lgs. n. 81/2008 per il datore di lavoro – o, meglio, i "nuovi" rischi oggetto di tale valutazione (ma riteniamo che sarebbe più opportuno dire "meglio specificati", non potendosi ritenere che in precedenza tali rischi fossero inesistenti né che, laddove concretamente presenti, gli stessi non dovessero essere presi in considerazione) – dovrebbero contribuire a definire con un'accuratezza ancora maggiore rispetto al passato la latitudine dell'obbligo di sicurezza, chiudendo ogni spazio a possibili "zone franche" ove di fatto possa continuare ad annidarsi un *deficit* di tutela per i lavoratori e le lavoratrici. Pienamente condivisibile, in tale prospettiva, appare dunque la notazione di chi osserva come l'art. 2087 c.c. e l'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008 appaiano «in sintonia, poiché configurano la promozione della sicurezza prima di tutto come identificazione dei pericoli e, in seconda battuta, quale elaborazione di contromosse proporzionate», sottolineando come, in effetti, «se non si conoscono le minacce, non è possibile sventarle»⁴⁹.

Volendo volgere un rapido (ma necessario) sguardo alle definizioni, prima di concentrarci sull'analisi della norma che qui maggiormente interessa, avendo già scandagliato *supra* la nozione di "salute" di cui all'art. 2, primo comma, lett.

47 E. Gagnoli, *Sub artt. 28, 29 e 30, cit.*, p. 393

48 Così L. Montuschi, *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in Id. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, I, pp. 1 ss., a p. 9. Lo stesso A. (op. e loc. ult. cit.) sottolinea come «la prevenzione si attua dando anzitutto applicazione all'art. 2087 c.c., *rectius* ai suoi contenuti: i modelli organizzativi e gestionali non possono prescindere da questa norma che, pur non essendo richiamata espressamente, condiziona il corretto funzionamento e l'affidabilità del modello prevenzionale», continuando a svolgere una duplice funzione, «di indirizzo del sistema nel suo complesso e, al contempo, è regola fondativa del dovere di sicurezza all'interno della relazione obbligatoria»; dimensioni, queste due ultime, che sono «naturalmente intrecciate e non separabili o distinguibili: l'art. 2087 c.c. sta dentro e fuori dal riassetto del sistema prevenzionale e non è norma che possa dirsi tacitamente abrogata per "incompatibilità"», non essendo immaginabile «un sistema prevenzionale che non valorizzi i parametri ai quali l'art. 2087 c.c. ha imposto di uniformare l'adempimento del dovere di sicurezza».

49 E. Gagnoli, *Sub artt. 28, 29 e 30, cit.*, p. 399.

o)⁵⁰, appare utile muovere qui dalla lettera q) della stessa disposizione, che definisce la “valutazione dei rischi” come la «valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza»; egualmente rilevanti, ai nostri fini, sono le definizioni di “rischio”, quale oggetto della valutazione, [«probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione»: art. 2, comma primo, lett. s)] e di “pericolo” [«proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni»: art. 2, comma primo, lett. r)].

Nonostante nella legge delega n. 123/2007 non avesse trovato spazio la proposta che era stata avanzata dalle organizzazioni sindacali in un documento del dicembre 2006 di inserire un espresso riferimento alle tipologie di rischio di natura psico-sociale ed organizzativa⁵¹, il decreto legislativo n. 81/2008, innovando sensibilmente rispetto al quadro normativo preesistente, ha comunque introdotto la previsione della valutazione necessaria da parte del datore di lavoro dello stress lavoro-correlato. La disposizione dell’art. 28, dedicata all’ «*Oggetto della valutazione dei rischi*» così, infatti, recita al primo comma: «La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare *tutti i rischi* per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli di lavoratori esposti a rischi particolari, *tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004*, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro»⁵²; si segnala che il riferimento anche alle tipologie contrattuali di impiego è stato inserito in sede di modifica del decreto n. 81/2008, operata con il d. lgs. n. 106/2009, il quale ha anche introdotto nell’art. 28 un comma primo bis, rilevante per la materia che qui ci impegna, che dispone che «la valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all’art. 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre

50 V. *supra*, cap. I, § 2.

51 Si veda il documento del 21 dicembre 2006 recante le *Osservazioni di CGIL, CISL e UIL* allo schema di disegno di legge delega; sul punto v. anche G.M. Monda, *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in L. Zoppoli, P. Pascucci e G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza*, cit., pp. 391 ss., a p. 402.

52 Corsivo nostro.

dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010»^{53,54}

In dottrina si è osservato come, anche prima dell'emanazione del d. lgs. n. 81/2008, il nostro ordinamento non ignorasse del tutto il problema dello stress, ma tendesse a ricollegare quest'ultimo «esclusivamente ad alcuni tipi di lavori o ad alcune mansioni particolarmente penose»⁵⁵: si ponga ad esempio mente alla normativa in materia di lavori usuranti, che individua come tali quelli «per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee», che vengono poi specificamente individuati in una tabella di riferimento (v. art. 1 d. lgs. n. 374/1993); come è stato rimarcato, i benefici previsti dal legislatore per questi lavoratori tendono a compensare non solo il particolare impegno fisico che tali lavori (o mansioni) comportano, «ma anche l'intenso disagio psichico che sovente agli stessi si accompagna»⁵⁶.

A fronte di tali isolati frammenti di disciplina, tuttavia, la latitudine dell'intervento operato con l'art. 28 del d. lgs. n. 81 – norma che finisce per assumere «una indubbia centralità argomentativa nel sistema della prevenzione e sicurezza del nostro paese»⁵⁷ – appare di ben altra portata: come si è osservato, lo stress «non è più un problema di pochi lavoratori, ma diventa un problema che può riguardare tutti i lavoratori, a prescindere dal tipo di attività o di mansione svolta»⁵⁸. La disposizione diventa anche concreta declinazione di un principio di tutela globale della salute, consentendo di prendere in esame aspetti di quest'ultima «sinora non adeguatamente considerati, in quanto reputati non direttamente o immediatamente riconducibili all'integrità psicofisica ma incidenti “soltanto” sul benessere della persona intesa in senso più ampio»⁵⁹.

È vero che l'assenza nell'art. 28 di un riferimento espresso alla categoria dei “rischi psico-sociali” per operare un (apparentemente) più ridotto esplicito rinvio al rischio da stress lavoro-correlato (al quale, peraltro, non si deve dimenticare che si aggiungono, nell'enunciazione esemplificativa operata dalla nuova “lista” del legislatore, anche gli ulteriori fattori di rischio connessi – oltre che alla specifica situazione delle lavoratrici in stato di gravidanza – alle differenze di ge-

53 L'art. 6, comma 8, lett. *m-quater* – previsione aggiunta anch'essa al decreto n. 81/2008 dal d. lgs. n. 106/2009 – inserisce, tra i compiti affidati alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, quello di «elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato».

54 Termine poi differito al 31 dicembre 2010.

55 Così M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 674.

56 M.C. Cataudella, *op. ult. cit.*, p. 675.

57 Così L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 263.

58 M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, p. 676.

59 Così O. Bonardi, *Oltre lo stress*, cit., p. 297.

nere, di età, alla provenienza da altri Paesi, alla tipologia contrattuale di impiego⁶⁰) potrebbe sembrare quasi una scelta “al ribasso”. Ci sembra tuttavia di poter aderire senza alcuna incertezza al filone interpretativo rappresentato da quella parte della dottrina che ha osservato come tale disposizione possa comunque rappresentare «un congegno adeguato» per aprire una varco alla valutazione di ogni rischio psico-sociale⁶¹. Non ci sembra, al contrario, affatto convincente l'opposta posizione di chi, muovendo lungo un percorso ermeneutico che riteniamo non condivisibile, tende a valutare le enunciazioni dell'art. 28 come indice di superamento di una considerazione omnicomprensiva del rischio da valutare, assegnando alla espressa previsione di un obbligo di valutazione riferibile al fenomeno dello stress lavoro-correlato una sorta di valenza «assorbente dei rischi c.d. “psicologici o psico-sociali”»⁶². Quest'ultima lettura non deve a nostro parere essere seguita per un molteplice ordine di ragioni: non solo perché – come alcuni tra i primi commentatori hanno già giustamente rilevato – essa risulta «smen-tita dal nitido tenore letterale»⁶³ della norma in questione⁶⁴, ma anche perché

60 I quali ultimi peraltro evocano anche una serie di possibili interrelazioni che potrebbero non a fatica inquadrarsi nell'ambito di un discorso di ampio respiro sul tema dei rischi psico-sociali: v. sul punto le condivisibili osservazioni di O. Bonardi, *Oltre lo stress*, p. 313, la quale giustamente lamenta che su tali ultimi fattori – a differenza dell'attenzione catalizzata dal tema dello stress lavoro-correlato – sia «sostanzialmente calato un silenzio assordante». In argomento v. però G. Natullo, *Differenze di genere e di culture*, cit.; R. Nunin, *Precarietà, lavoro femminile*, cit.; Ead., *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza*, cit. V. inoltre anche il report curato dall'Inail, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il “Testo Unico”. Verso l'elaborazione delle linee guida*, Roma, 2009, in: <<http://www.inail.it>>. Sul diverso tema della possibile maggiore pericolosità dei processi produttivi per i lavoratori precari e della loro conseguente maggiore suscettibilità al rischio v. M. Lai, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2006; Id., *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in M. Rusciano e G. Natullo (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, cit., pp. 367 ss.

61 In questi termini si esprime L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 265; sottolineano il carattere non esaustivo dell'elenco anche S. Bertocco, *Contenuto della valutazione dei rischi (art. 28, D. Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in F. Carinci ed E. Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Milano, Utet giuridica, 2010, pp. 292 ss., a p. 295; M. Peruzzi, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008*, in *Working Papers di Olympus*, 2011, n. 2, <<http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo2-2011.peruzzi.pdf>>; R. Guariniello, *Rischi psicosociali*, cit., p. 82.

62 Così Giuliani A., *Misure generali di tutela, obblighi del datore di lavoro e valutazione dei rischi*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda*, Milano, Ipsoa, 2008, pp. 101 ss.

63 Così R. Guariniello, *Rischi psicosociali*, cit., a p. 82: «(...) non sarebbe corretto desumere dall'art. 28, comma 1, D. Lgs. n. 81/2008 che lo stress lavoro-correlato costituisca l'unico rischio di natura psico-sociale da valutare nel relativo documento. Altri rischi di tal natura debbono essere presi in considerazione dal datore di lavoro: dal mobbing al burn-out e allo stalking, dalla violenza alle molestie (...)».

64 E. Gragnoli (*Sub. Artt. 28, 29 e 30*, cit., p. 397) condivisibilmente osserva come, dal punto di vista sistematico (ma anche da quello stilistico), finisce per apparire addirittura «stucchevole tale barocca reiterazione dell'idea dell'omnicomprensività dell'oggetto della va-

non tiene in debito conto le esplicite e vincolanti indicazioni provenienti dalla Corte di Giustizia, che con la sentenza 15 novembre 2001 (in C-49/00) *Commissione c. Italia*, in questo scritto già più volte richiamata⁶⁵, ha avuto modo di precisare come la valutazione dei rischi debba ricomprendere “tutti” i rischi rilevanti, sottolineando altresì 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».

Alla luce di tutte le considerazioni esposte riteniamo dunque che non vi sia spazio alcuno per sostenere una pretesa “tassatività” dell’elenco contenuto nell’art. 28 d. lgs. n. 81/2008 nel senso che vorrebbe l’interpretazione sopra sottoposta a critica, tassatività certo non voluta dal legislatore interno – come si evince dallo stesso tenore letterale dell’articolo⁶⁶ – ma neppure accettabile nell’ottica del legislatore comunitario, come chiarito dalle inequivoche indicazioni della Corte di Giustizia europea: l’elenco dei fattori di rischio espressamente considerati dalla norma, pertanto, non può che essere letto come meramente esemplificativo.

In quest’ottica, l’espresso richiamo del fenomeno che qui interessa operato dalla disposizione in esame non può essere piegato e distorto fino a leggersi un’esplicita ed incondizionata esclusione da ogni obbligo di valutazione preventiva con riguardo ad altri possibili aspetti del complesso quadro dei rischi psico-sociali, come, per limitarci ad esempio, può essere il caso del *mobbing*⁶⁷;

lutazione, quasi che la continua precisazione di profili ulteriori possa rendere più chiaro ciò che è insito nella stessa categoria dell’art. 28», ribadendo che il datore di lavoro «deve considerare in via prognostica qualunque fattore incidente sulla sicurezza, a prescindere dalla sua natura e dal fatto che esso dipenda dall’organizzazione, dai beni strumentali, dall’attività o dalle condizioni fisiche dei prestatori di opere».

65 Corte Giust. CE, sez. V, 15 novembre 2001, C-49/00, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2002, II, pp. 221 ss); in dottrina v. C. Smuraglia, *Sicurezza sul lavoro e obblighi comunitari*, cit.; V. Pasquarella, *Sicurezza sul lavoro: una dura condanna*, cit.; D. Trapanese, *Salute e sicurezza*, cit.

66 In dottrina si è condivisibilmente osservato che il richiamo a “tutti” i rischi presenti nel contesto lavorativo dovrebbe portare a considerare «non solo quelli per così dire materialmente evidenti ed attuali, ma anche tutti quelli che anche in potenza potrebbero presentarsi in ragione del modo in cui si struttura l’organizzazione del lavoro»: così P. Pascucci, *La nuova disciplina della sicurezza del lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in *Working Papers di Olympus*, 2011, n. 1, <<http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo1.2011-pascucci.pdf>>.

67 Su tale ultimo tema i contributi della dottrina italiana sono ormai numerosissimi; oltre ai numeri monografici 29/2006 dei *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali* (con contributi di Spagnuolo Vigorita, Maggi, Rulli, M. T. Carinci, Nogler, Mautone, Bonora, Imberti, Ludovico, Marinelli, Perini, Giubboni, Boscati, Salomone, Raffi, Runggaldier, Pérez De Los Cobos Orihuel, Rambaldi e Nadalet) e 4/2003 de *Il Lavoro nella giurisprudenza* (con contributi di Miscione, Sorgi, Bona, Dell’Osso, Carlini, Taponecco, Ege, Faticosi, Gambacciani, Nisticò, Oliva, Spagnoli e Zoli), per un inquadramento del tema v. almeno A. Viscomi, *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lav. Dir.* 2002, n. 1, pp. 45 ss.; F. Carinci, *Il mobbing: Un fantasma si aggira per le aule giudiziarie*, in *Lav. Giur.*, 2003, pp. 1097

e ciò non solo per le interrelazioni possibili tra quest'ultimo e lo stress lavoro-correlato, ma anche e soprattutto per la comune matrice che porta entrambi a poter essere pacificamente inquadrati nella cornice più ampia dei rischi di carattere psico-sociale, la cui attenta valutazione non può certo ritenersi da escludere *a priori*, laddove non espressamente evocati dal legislatore, quando invece gli stessi siano di fatto suscettibili di incidere, nello specifico contesto lavorativo, sulla "salute" dei lavoratori e delle lavoratrici intesa nel senso più ampio e comprensivo di cui si è già detto⁶⁸.

Una tale considerazione, poi, ci sembra che a maggior ragione valga qualora si consideri che lo stesso processo di valutazione dei rischi non può certo essere interpretato in chiave statica, ma è caratterizzato da una dimensione dinamica, che chiama il datore di lavoro ad un impegno continuo di stima dei rischi stessi, progettazione ed implementazione di misure preventive, alla luce dell'obiettivo del miglioramento continuo, imposto dalla stessa nozione di salute disegnata dall'art. 2, lett. o), del d. lgs. n. 81/2008.

Se sul punto specifico sopra affrontato non riteniamo pertanto possa darsi adito ad alcuna incertezza, qualche considerazione merita piuttosto la scelta effettuata dal legislatore di non fornire una nozione esplicita di "stress lavoro-correlato", essendosi lo stesso limitato a rinviare sul punto ai contenuti dell'Accordo quadro europeo che – anche attraverso la "traduzione in italiano" operata dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008⁶⁹ – diventa così «l'unico parametro normativo di riferimento per definire i contenuti della valutazione richiesta al datore»⁷⁰; la disposizione dell'art. 28 d. lgs. n. 81/2008, come è stato osservato, assume di fatto il ruolo di chiave di ingresso nella nostra legislazione del «tentativo di definizione»⁷¹ del fenomeno «effettuato dall'accordo europeo attraverso l'identificazione dei sintomi e dei fattori che lo provocano».

Il dettato dell'Accordo quadro, che sopra abbiamo già analizzato, evidenzia inoltre peraltro anche alcuni limiti intrinseci (dati dall'ampio spazio per considerazioni di stampo spiccatamente soggettivistico), entra così «nel novero delle fonti

ss.; R. Del Punta, *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in *Lav. Dir.*, 2003, n. 3, pp. 539 ss.; M. Pedrazzoli (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni da mobbing*, Bologna, Zanichelli, 2007; S. Scarponi, (a cura di), *Il mobbing. Analisi giuridica interdisciplinare*, Padova, Cedam, 2009.

68 V. *supra*, Cap. I, § 2. Si rinvia anche alle considerazioni in materia di L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., e O. Bonardi, *Oltre lo stress*, cit.; per l'inclusione nella valutazione dei rischi anche del rischio da *mobbing* v. anche C. Ogriseg, *Sicurezza sul lavoro: novità e prospettive*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2009, pp. 129 ss.; M. Gallo, *Rischio da stress lavoro-correlato*, in *Guida Lav.*, *Il Punto*, n. 9/2011, a p. 9.

69 V. *supra*, § 2.

70 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 418.

71 Così G. Perone, *Stress e obbligo di sicurezza*, cit., p. 28.

di diritto positivo cui attingere nella risoluzione del problema in esame»⁷²; tuttavia, come si è visto, neppure l'Accordo europeo è in grado di offrire alla platea cui si rivolge una nozione “puntuale” del fenomeno di cui si occupa e, circostanza che può in effetti apparire ancora più critica, sembrerebbe non fornire nemmeno un'indicazione precisa degli strumenti di valutazione, limitandosi ad «un'indicazione meramente esemplificativa che lascia al datore l'esclusiva responsabilità in ordine alle misure da adottare»⁷³, non essendo dallo stesso Accordo delineata una specifica procedura da seguire.

Proprio muovendo da tali considerazioni, da più parti la disposizione dell'art. 28 d. lgs. n. 81/2008 dedicata alla valutazione dello stress lavoro-correlato è stata accusata di eccessiva genericità⁷⁴, nonché di dilatare troppo «i confini dell'incertezza»⁷⁵ e, di conseguenza, quelli dell'imputabilità, essendo quello della valutazione dei rischi – non lo si dimentichi – un obbligo sanzionato anche penalmente (v. art. 29, primo comma, e 55 d. lgs. n. 81/2008)⁷⁶.

Tali dubbi e perplessità, sebbene non da tutti in egual misura condivisi⁷⁷, spiegano perché il legislatore, in sede di adozione del decreto correttivo (d. lgs. 3 agosto 2009, n. 106) abbia ritenuto – tra i diversi interventi – anche di aggiungere all'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008 il comma “primo-bis”, con il quale si è specificato

72 G. Perone, *Ibidem*

73 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 418; in senso analogo v. anche M. Tiraboschi e M. Giovannone, *Valutazione dello stress lavoro-correlato: indicazioni dalla Commissione consultiva*, in *Guida lav.*, 2010, n. 46, pp. 11 ss.

74 Cfr., ad esempio, le considerazioni a questo proposito svolte da A. Antonucci A., *Il rischio da stress lavoro-correlato*, in M. Tiraboschi e L. Fantini (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d. lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè, 2009, pp. 587 ss.; in senso sostanzialmente analogo v. anche le critiche di G. M. Monda, *La valutazione dei rischi*, cit., p. 404 s., il quale sostiene che «l'assenza di riferimenti e parametri chiaramente identificabili (...) pare aleggiare sull'intero sistema di garanzia per la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche alla luce di una definizione, probabilmente troppo ampia e generica, che della salute ha fatto il legislatore del 2008».

75 A. Vallebona, *La responsabilità*, cit., p. 26.

76 Secondo A. Vallebona (*op. e loc. ult. cit.*) la norma «introduce una responsabilità per omissione pericolosissima, perché molti oggi sono stressati, ma sarà difficilissimo capire se la causa dello stress è il lavoro oppure sono fattori extralavorativi»; riconoscendo come la “descrizione” del fenomeno non appaghi completamente il diritto del lavoro, G. Perone (*Stress e obbligo di sicurezza*, cit., p. 33) rileva come debba in materia sempre tenersi fermo un duplice limite, «in primo luogo, dell'effettivo riscontro del nesso eziologico tra stress e comportamento attivo od omissivo del datore di lavoro, e, inoltre, della oggettiva rilevanza, secondo valutazioni asseverate da supporto socialmente diffuso, della compromissione del bene personale».

77 V. ad esempio le considerazioni di P. Lambertucci, *Sicurezza sul lavoro*, cit., p. 353, il quale sottolinea come le «dense previsioni» contenute nell'Accordo quadro europeo non permettano comunque di ridurre il medesimo (ed i suoi contenuti) ad una mera intesa di tagli programmatico.

che la valutazione dello stress lavoro-correlato avrebbe dovuto essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro⁷⁸, prevista e regolata dall'art. 6 del d. lgs. n. 81, spostando contemporaneamente la decorrenza dell'obbligo di valutazione «dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1 agosto 2010», termine quest'ultimo peraltro in seguito ripetutamente ulteriormente prorogato, come subito si dirà.

4. I RITARDI NELL'ATTUAZIONE DELL'ART. 28 D. LGS. N. 81/2008 PER L'OBBLIGO DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO ED IL PROBLEMA DELL'EFFETTIVA ENTRATA IN VIGORE DI QUEST'ULTIMO

La progressiva messa a regime delle disposizioni in tema di valutazione dello stress lavoro-correlato contenute nell'art. 28 d. lgs. n. 81/2008 ha conosciuto non pochi ritardi ed intoppi. I continui rinvii, ai quali si è accompagnata la scelta, appena descritta, di coinvolgere uno specifico organismo tecnico, sono parsi la chiara dimostrazione di come il legislatore fosse «pienamente consapevole delle difficoltà di definire le modalità di valutazione dello stress»⁷⁹ e di come vi fosse allo stesso tempo una chiara percezione dell'impreparazione della vasta e diversificata platea dei datori di lavoro ad affrontare tali problematiche⁸⁰. In realtà, l'affidamento alla Commissione consultiva permanente a composizione tripartita – a seguito delle modifiche introdotte all'art. 28 dal d. lgs. correttivo n. 106/2009 – della missione di cercare di standardizzare con apposite indicazioni la procedura di valutazione del fenomeno considerato ha rappresentato peraltro solo un (primo) punto fermo in materia, dal momento che già in precedenza il legislatore era intervenuto con una serie di proroghe⁸¹.

In prima battuta, infatti, già l'art. 306 del d. lgs. n. 81/2008, nell'ambito delle disposizioni finali, aveva differito l'entrata in vigore delle nuove disposizioni dell'art. 28 in tema di valutazione dei rischi al 29 luglio 2008; con specifico riguardo al tema che qui interessa, e cioè la decorrenza dell'obbligo di procedere

78 Istituita presso il Ministero del lavoro nel 2009 con numerosi compiti di natura tecnico-consultiva, elencati dall'ottavo comma dell'art. 6 del d. lgs. n. 81 (ed ampliati dal d. lgs. n. 106/2009), la Commissione risulta composta da rappresentanti del Governo, delle Regioni (e Province autonome) e da esperti nominati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In argomento v. G. Tagliavento e P. Pascucci, *La Commissione consultiva permanente*, in L. Zoppoli, P. Pascucci e G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza*, cit., pp. 143 ss.

79 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 419.

80 V. M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 683.

81 Con riguardo agli interventi di proroga v. V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 31.; R. Guariniello, *Rischi psicosociali*, cit., p. 81; L. Fantini, *La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato nel testo unico di salute e sicurezza sul lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 62 ss., a p. 64.

alla valutazione dello stress lavoro-correlato, detto termine era stato poi procrastinato al 1 gennaio 2009 (v. art. 4, comma 2-bis, d.l. n. 97/2008, convertito nella l. n. 129/2008), al 16 maggio 2009 (art. 32, comma 2, d.l. n. 207/2008, convertito con modifiche dalla l. n. 14/2009), al 1 agosto 2010 (art. 18, comma 1, lett. b, d. lgs. n. 106/2009) e, infine, al 31 dicembre 2010 (art. 8, comma 12, d.l. n. 78/2010, convertito con modifiche dalla l. n. 122/2010)⁸².

Nel frattempo, chiamata dalla citata novella del 2009 ad elaborare le linee guida di cui si è detto, la Commissione consultiva aveva iniziato i propri lavori, in un contesto nel quale, vista la delicatezza del tema, si erano evidenziate da subito non poche difficoltà a trovare un accordo su un testo che fosse ampiamente condiviso⁸³; le ripetute proroghe rischiavano nel frattempo di consolidare tra i datori di lavoro una diffusa percezione per cui la materia poteva anche considerarsi di secondaria importanza tra le diverse tematiche concernenti gli obblighi di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro⁸⁴. L'esigenza era dunque quella di fissare con una certa celerità alcuni punti fermi *ex ante*, con riguardo ai profili tanto di merito, quanto procedurali della valutazione dello stress, per consentire di effettuarne una corretta rilevazione nei luoghi di lavoro, presupposto per la successiva eventuale adozione delle misure di contrasto e contenimento.

Tramite il lavoro di un gruppo *ad hoc*, anch'esso a composizione tripartita⁸⁵, riunitosi più volte nel corso del 2010, la Commissione è riuscita a concludere il proprio compito, potendo peraltro muovere da una serie di materiali, tra cui un proposta metodologica elaborata dall'IspeSl⁸⁶, mutuata in modo significativo dall'esperienza inglese, ed alcuni documenti prodotti dalle Regioni⁸⁷. Le indica-

82 Quest'ultimo slittamento, che il d.l. 31 maggio 2010, n. 78, aveva previsto con riferimento alle sole pubbliche amministrazioni, è stato poi esteso dalla legge di conversione a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati.

83 Come si è osservato, l'inerzia della Commissione, protrattasi per molti mesi, spiega l'intervento in materia, in tale arco di tempo ed in chiave sussidiaria, di altri soggetti istituzionali (IspeSl, Inail ed alcune Regioni), che hanno iniziato ad elaborare proposte metodologiche, linee guida e manuali operativi a sostegno delle imprese per la valutazione del fenomeno, sui quali ci soffermeremo in prosieguo: v. sul punto anche M. Peruzzi, *La valutazione del rischio da stress*, cit., p. 22.

84 V. sul punto C. Frascheri, *Il rischio da stress*, cit., p. 19, che ricostruisce ampiamente la vicenda.

85 Il Comitato speciale n. 6, costituito ufficialmente il 9 settembre 2009 avviò i propri lavori all'inizio di marzo del 2010: per una ricostruzione delle vicende costitutive e dell'iter dei lavori v. C. Frascheri, *Il rischio da stress*, cit., pp. 18 ss.; la stessa A. sottolinea come i lavori abbiano risentito non poco delle difficoltà derivanti dalle molte posizioni in campo, con i relativi contrasti, espresse dalle stesse istituzioni (Regioni e Governo), che finivano per determinare anche «spaccature e disallineamenti tra i componenti delle parti sociali» (op. cit., p. 19).

86 V. ISPEL, *La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica*, cit.

87 V. ad esempio la *Guida operativa sulla valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-cor-*

zioni in materia sono state infine adottate dalla Commissione consultiva, dopo il percorso non poco travagliato cui si è fatto cenno, il 17 novembre 2010 e comunicate con Lettera circolare del Ministero del lavoro del 18 novembre 2010⁸⁸.

Deve subito segnalarsi che già la scelta di diffondere il documento contenente le indicazioni della Commissione tramite una “lettera circolare” – quale modalità per ufficializzarne e pubblicizzarne i contenuti – ha destato più di una perplessità quanto all’adeguatezza dello strumento prescelto⁸⁹, dal momento che poteva in prima battuta sembrare più consona – vista anche la rilevanza e la novità del tema – l’adozione a tal fine di un decreto ministeriale; la necessità di sedare le nascenti polemiche sul punto ha spinto peraltro il Ministero del Lavoro a procedere alla fine alla pubblicazione delle predette *Indicazioni* della Commissione consultiva anche sulla *Gazzetta Ufficiale* (v. G.U. n. 304 del 30 dicembre 2010).

Nel capitolo successivo prenderemo ampiamente in esame le indicazioni metodologiche ed operative fornite ai datori di lavoro dalla Commissione e diffuse con la Lettera circolare ora citata. Prima di addentrarci nell’analisi di tali profili, però, riteniamo si debba affrontare un problema di non poco momento, relativo alla concreta tempistica dell’obbligo di valutazione del rischio da stress. Infatti, nelle indicazioni della Commissione, recepite dalla Lettera circolare del Ministero del Lavoro, nell’ultimo paragrafo, rubricato “*Disposizioni transitorie e finali*”, si asserisce che «la data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell’obbligo previsto dall’ar-

relato, approvata il 25 marzo 2010 dai rappresentanti delle Regioni Lazio, Veneto, Marche, Abruzzo, Toscana, Lombardia, Liguria, Emilia Romagna. Il *Coordinamento tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro* ha ritenuto, una volta varate le indicazioni metodologiche da parte della Commissione consultiva, di rinnovare il proprio mandato ad un gruppo di lavoro per formulare delle indicazioni per la corretta gestione del rischio da stress lavoro-correlato e per l’attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. I lavori si sono conclusi alla fine del 2011 con l’approvazione di un documento impostato sotto forma di FAQ (*Frequently Asked Questions*), che cerca di fornire alcune risposte puntuali e sintetiche ai diversi interrogativi comunque sorti con riguardo alla concreta applicazione pratica dei contenuti delle linee guida (il documento “*Indicazioni per la corretta gestione del rischio da stress lavoro-correlato e per l’attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*” può leggersi in <<http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf>>).

88 V. le *Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato*, allegate a Min. Lavoro, Lettera circolare 18.11.2010, prot. 23692, in <<http://www.lavoro.gov.it>>; v. il documento anche in *Guida Lav.*, 2010, n. 46, p. 15 s.

89 *Contra* v. però M. Tiraboschi e M. Giovannone, *Valutazione dello stress lavoro-correlato: indicazioni dalla Commissione consultiva*, in *Guida Lav.*, 2010, n. 46, pp. 11 ss., laddove si osserva che non dovrebbe destare perplessità «la forma amministrativa del documento finale, poiché nulla diceva al riguardo il Testo unico sicurezza; la opzione per una lettera circolare piuttosto che per un decreto è così da intendersi non già come il sintomo di una efficacia meno incisiva e cogente del provvedimento, ma al contrario il segno di risposta immediatamente precettiva dell’ordinamento ad una esigenza reale del sistema produttivo, dato anche l’approssimarsi della scadenza inderogabile del 31 dicembre 2010» (*op. cit.*, p. 14)

articolo 28, comma 1-bis, del d. lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nella valutazione dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo».

Come è stato rilevato, con tale previsione contenuta nelle proprie indicazioni metodologiche la Commissione ha sostanzialmente ulteriormente prorogato la decorrenza dell'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato «dal 31 dicembre 2010 a una data la cui individuazione è stata rimessa alla discrezionalità di ciascun datore di lavoro nell'ambito del documento di valutazione dei rischi»⁹⁰. Ma, come si è condivisibilmente osservato, una tale affermazione pone un delicatissimo problema di legittimità per contrasto tra una fonte (interpretativa) di rilievo assolutamente secondario ed una di rango superiore, essendo stata la prima – sul punto – «utilizzata per introdurre elementi innovativi e non nella sua funzione chiarificatrice ed esplicativa di norme primarie»⁹¹, non potendo trascurarsi la circostanza che il legislatore aveva autorizzato la Commissione «unicamente a elaborare le indicazioni necessarie per valutare il rischio da Slc, ma non a stabilire la decorrenza del termine entro il quale completare l'iter valutativo, proprio perché tale termine è fissato in modo certo dallo stesso T.u. (art. 28, comma 1-bis, d. lgs. n. 81): la Circolare sarebbe andata oltre, intervenendo sulla decorrenza del termine di espletamento di un obbligo legale per di più penalmente sanzionato»⁹². Di conseguenza, appare condivisibile la tesi di chi evidenzia come, nella parte relativa all'individuazione della data di decorrenza dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, «le indicazioni approvate dalla Commissione e la lettera circolare che le contiene» devono considerarsi del tutto illegittime⁹³.

90 Così osserva, con toni fortemente critici, R. Guariniello, *Rischi psicosociali*, cit., p. 81. Si segnala a tale proposito che il 29 settembre 2011 la Commissione europea ha approvato la messa in mora dell'Italia per la non corretta attuazione di alcuni profili della direttiva n. 89/391/CEE; tra le contestazioni sollevate, si segnala anche quella di aver posticipato l'obbligo di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato: con riguardo a tale intervento delle Istituzioni comunitarie v. M. Gallo, *Sicurezza del lavoro: il Dlgs n. 81/2008 al vaglio della Commissione europea*, in *Guida Lav.*, 2011, n. 47, pp. 78 ss.

91 V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 38; nello stesso senso v. anche R. Guariniello, *Rischi psicosociali*, cit.; R. Dubini, *Valutazione dello stress: va completata entro il 31 dicembre 2010*, in *Punto sicuro*, 26 novembre 2010, n. 2519, pp. 3 ss., <<http://www.puntosicuro.it>>.

92 V. Pasquarella, *op. e loc. ult. cit.*

93 Così R. Guariniello, *Rischi psicosociali*, cit., p. 82; in senso analogo R. Dubini, *Valutazione dello stress*, cit.; V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit.; in giurisprudenza v. Cass. Pen. 22 ottobre 1999, *Chellini et al.*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2000, n. 1, p. 34 ss., ove – con riferimento specifico alla materia della tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, si afferma chiaramente che una circolare ministeriale non può comunque «fare venir meno un obbligo di legge

Certo, come si è da parte di alcuni osservato, questa “anomala” proroga fissata in via interpretativa aveva probabilmente l’obiettivo di consentire un’ulteriore dilazione anche alla luce della diffusa impreparazione dei datori di lavoro a confrontarsi con il tema, lasciando a questi ultimi più tempo a disposizione per adattarsi progressivamente alla novità normativa; deve però anche ribadirsi che vi erano già state numerose proroghe che ben avrebbero potuto essere sfruttate in tali ultimi termini: con il proprio indebito intervento, invece, la Commissione (e la Lettera circolare del Ministero del Lavoro che ne ha recepito e diffuso le indicazioni) hanno finito «con il provocare confusione ed incertezza in tutti i soggetti coinvolti nell’attuazione della procedura valutativa, *in primis*, gli stessi datori di lavoro»⁹⁴, per i quali, laddove si segua la lettura qui proposta, l’obbligo di valutare lo stress lavoro-correlato (con le relative conseguenze sulla redazione del documento di valutazione dei rischi e l’adozione delle eventuali misure di prevenzione, contrasto e/o contenimento necessarie) avrebbe dovuto ritenersi già pienamente operativo (e sanzionabile) a far tempo dalla scadenza dell’ultima proroga⁹⁵.

Non possono dunque che condividersi le notazioni di chi ha osservato come, sotto questo profilo, le indicazioni espresse dalla Commissione pecchino tanto sul piano sostanziale, quanto su quello meramente formale: muovendo dal primo angolo visuale, l’indeterminatezza che la previsione del Testo unico finisce per assumere (quantomeno con riguardo alla portata temporale) alla luce dell’interpretazione datane in sede amministrativa finisce per svilire «l’effettiva attuazione dell’obbligo e la conseguente tutela dei lavoratori esposti a questi rischi»⁹⁶; ma anche da un punto di vista meramente formale, non appare convincente la «vera e propria astuzia lessicale»⁹⁷ con cui la Commissione legge la “decorrenza” dell’obbligo di valutazione fissato dal legislatore («a far data dal 31 dicembre 2010»: v. la

penalmente sanzionato». *Contra* si esprime invece M. Gallo, *Indicazioni della Commissione: i dubbi e le criticità applicative sullo stress lavoro-correlato*, in *Amb. Sic.*, 2011, pp. 24 ss., secondo il quale la Commissione avrebbe interpretato il termine legale come “data di avvio”, per renderlo funzionale all’applicazione del modello metodologico proposto, che l’A. vede come una «fattispecie complessa a formazione successiva»; anche M. Tiraboschi e M. Giovannone, *Valutazione*, cit., p. 14 ritengono che l’individuazione della decorrenza dell’obbligo al 31 dicembre 2010 «deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione non già quale data di conclusione dell’espletamento di tale obbligo».

94 In questi termini, condivisibilmente, si esprime V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 38.

95 V. sul punto R. Dubini, *Valutazione del rischio*, cit., § 3.3, che osserva come «ogni altra scelta (...) espone in modo inaccettabile ad un effettivo rischio sanzionatorio il datore di lavoro».

96 V. Pasquarella, *op. e loc. ult. cit.*

97 V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 38; per analoghe considerazioni v. anche R. Dubini, *Valutazione dello stress*, cit., *passim*. V. anche G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 419, nota n. 76, che in questa «rilettura del termine del 31 dicembre 2010» vede «l’intento della Commissione di ridimensionare la portata dell’obbligo di valutazione».

proroga introdotta dalla l. 122/2010, di conversione del d.l. n. 78/2010), come se da tale data dovesse essere semplicemente “avviata” l’attività di valutazione (che, di conseguenza, non si sa quando verrà effettivamente completata, non essendovi la parallela previsione di un esplicito termine finale di rilievo generale).

Si è a questo proposito da alcuni sostenuto, con argomentazioni che riteniamo persuasive, che, laddove si ragioni nella prospettiva indicata dalla Commissione, non solo potrebbe di conseguenza venire in gioco «un termine finale delle operazioni di valutazione diverso per ogni realtà aziendale»⁹⁸, ma, soprattutto, si consentirebbe ai datori di lavoro (che sul punto, va ricordato, assumono una responsabilità penalmente rilevante), di fissare nel documento di valutazione dei rischi un termine finale anche molto lontano nel tempo, scelta quest’ultima che tra l’altro potrebbe consentire, in caso di ispezione, «di dichiarare di aver avviato, ma di non essere riusciti a completare la procedura, evitando l’applicazione della sanzione»⁹⁹. Infatti, anche la determinazione del complessivo cronoprogramma delle attività valutative viene dalla Commissione lasciata alla discrezionalità del datore di lavoro, purché un termine finale sia comunque fissato e, insieme alla predetta programmazione temporale delle attività di valutazione, sia espressamente riportato nel documento di valutazione dei rischi.

Infine, proprio alla luce dell’indeterminatezza temporale che emerge dalle indicazioni della Commissione ci si potrebbe anche chiedere come – e sulla base di quali dati – quest’ultima potrà essere in grado di elaborare nei tempi previsti la propria relazione (per la quale si prevede un termine di 24 mesi dalla pubblicazione delle indicazioni metodologiche), che dovrebbe far seguito allo «svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate»¹⁰⁰.

98 V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 38.

99 V. Pasquarella, *op. e loc. ult. cit.*; nello stesso senso R. Dubini, *op. ult. cit.*

100 V. il § dedicato alle *Disposizioni transitorie e finali* delle indicazioni della Commissione consultiva, comunicate dalla più volte citata lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 18 novembre 2010.

Capitolo terzo

Valutazione dello stress lavoro-correlato, organizzazione del sistema di prevenzione e responsabilità del datore di lavoro

1. LE INDICAZIONI FORMULATE DALLA COMMISSIONE CONSULTIVA NEL 2010 PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Si è già osservato come l'Accordo quadro europeo del 2004 (così come l'Accordo interconfederale italiano che nel giugno 2008 ne ha recepito i contenuti) fornisca dei parametri che possono ad una prima lettura apparire troppo generici, tanto nell'individuazione delle concrete misure per prevenire lo stress lavoro-correlato, quanto nelle stesse indicazioni metodologiche di fondo per effettuarne una corretta valutazione¹; in questo senso, l'intervento della Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 81/2008, espressamente diretto all'individuazione di un concreto percorso operativo per la valutazione del fenomeno che qui ci interessa, deve indubbiamente essere guardato con favore, seppure non vada esente sotto alcuni profili da critiche, che in parte si sono già evidenziate nel capitolo precedente ed in parte avremo modo di sottolineare in prosieguo².

Nella prima parte del documento approvato il 17 novembre 2010, premesso l'ovvio richiamo ai riferimenti normativi in materia, la Commissione afferma di essersi ispirata a criteri di «*semplicità, brevità e comprensibilità*» nella redazione

1 V. *supra*, Cap. II, § 1.

2 V. *supra*, Cap. II, § 4.

delle proprie indicazioni di metodo, «finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza»³. L'esigenza cui si voleva rispondere – alla luce tra l'altro dell'esistenza di numerosi e diversi strumenti per la rilevazione del fenomeno che qui interessa, già da tempo sperimentati e validati dalla letteratura internazionale psicosociale ed organizzativa⁴ – era quella di mettere a punto «uno strumento valido scientificamente ma al contempo non troppo oneroso e realisticamente gestibile dai datori di lavoro in prima persona»⁵. D'altra parte, come si sottolinea in un altro passaggio del documento della Commissione, è solo dalla corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato – mediante un appropriato percorso metodologico – che possono poi discendere «la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio».

In quest'ottica, la Commissione chiarisce preliminarmente che il documento da essa elaborato indica «un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati». In dottrina si è peraltro sottolineato come detti “limiti minimi” disegnati dal percorso proposto rappresentano fundamentalmente «non dei vincoli di intervento o modalità di condizionamento o costrizione delle scelte del datore di lavoro, bensì dei riferimenti in base ai quali necessariamente partire per poter svolgere al meglio la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato»⁶; o, anche, si è affermato che il testo approvato dalla Commissione appare «il frutto di una operazione di concertazione e condivisione equilibrata volta a dare ai datori di lavoro indicazioni minime obbligatorie, chiare, gestibili direttamente e in ogni caso implementabili anche *in melius* su base meramente volontaristica»⁷, ovviamente esclusivamente in senso più favorevole per i lavoratori.

Con riguardo alla definizione del fenomeno, si è osservato come la Commissione abbia ripreso nel proprio documento la definizione “generale” di “stress” (come «condizione che può essere accompagnata da disturbi e disfunzioni di natura fisica, psicologica e sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative in loro risposte») contenuta nell'Accordo

3 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., allegata alla lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010, “Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento”. In dottrina si è peraltro osservato come proprio la pretesa “brevità” e “semplicità” delle *Indicazioni*, attesa la complessità del tema, abbiano finito per sollevare – come avremo modo di rilevare in prosieguo – alcune «criticità a livello interpretativo e applicativo» (così V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 34).

4 Per una recente ricognizione v. N. Magnavita, *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, in *Giorn. It. Med. Lav. Erg.*, 2008, vol. 3, n. 1 (suppl. A, Psicologia); v. in argomento anche ISPEL, *La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica*, cit.

5 M. Tiraboschi e M. Giovannone, *Valutazione*, cit., p. 12.

6 Così C. Frascheri, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, cit., p. 89.

7 Così M. Tiraboschi e M. Giovannone, *Valutazione*, cit., p. 13.

quadro europeo (v. § 3 di quest'ultimo), per riferirla *tout court* al fenomeno dello «stress lavoro-correlato»⁸, puntualizzando peraltro che in ambito lavorativo «tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative». Sul piano definitorio non si va oltre, se non ribadendo quanto già specificato dall'Accordo europeo (e dall'Accordo interconfederale italiano del 2008) e cioè, da un lato, che «non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato» e, dall'altro, che quest'ultimo è quello «causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro»⁹.

Parte integrante del più ampio processo generale di valutazione dei rischi, la stima del rischio da stress lavoro-correlato viene effettuata dal datore, che se ne assume la piena ed integrale responsabilità, «avvalendosi del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rsp) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls/Rlst)»¹⁰. Si è dunque fatta la scelta di valorizzare, quale “gruppo di lavoro” sul tema in questione, la struttura tradizionale della prevenzione aziendale, senza prevedere (o raccomandare) in prima battuta un ricorso generalizzato ad altre figure con diverse competenze specialistiche (come, ad esempio, quella dello psicologo del lavoro); si è osservato che con tale previsione si sono volute favorire soprattutto le piccole e medie imprese, per le quali poteva porsi un problema effettivo di risorse disponibili e/o di costi aggiuntivi da affrontare¹¹; un tanto non impedisce naturalmente al datore di lavoro, ove lo ritenga utile ed opportuno, di chiedere sin dall'inizio dello specifico processo di valutazione l'assistenza di tali figure professionali, le quali potrebbero poi addirittura risultare necessarie – come si vedrà – nella fase di valutazione c.d. “approfondita” (meramente eventuale) del rischio considerato. Infine, al di là del contributo di ordine tecnico, sicuramente importante, che in materia possono e potranno fornire il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente¹², riteniamo che vada sottolineata con forza la circostanza che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono chiamati ad assumere un ruolo potenzialmente davvero cruciale

8 Così V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 32, che sottolinea come ciò comporti uno scostamento dello «spirito del testo europeo, che puntualizza la peculiarità delle due dimensioni (stress e Slc)».

9 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “Definizioni e indicazioni generali”.

10 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “Definizioni e indicazioni generali”. Sull'incidenza della riforma operata dal d. lgs. n. 81/2008 quanto alla figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e sulla nuova struttura di tale rappresentanza, a seguito dell'introduzione delle figure dell'Rls “territoriale” e dell'Rls per la sicurezza di sito produttivo, v., tra molti, P. Campanella, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. Zoppoli, P. Pascucci e G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza*, cit., pp. 471 ss.; C. Zoli, *Sub Artt. 47-50*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 504 ss.

11 V. M. Gallo, *Rischio da stress*, cit., p. 12.

12 In argomento v. *infra*, § 3.

per la prevenzione del fenomeno considerato, alla luce della loro oggettiva vicinanza ai colleghi di lavoro e della maggiore facilità di essere tempestivamente informati circa le situazioni di malessere e disagio che eventualmente vengano ad emergere nel contesto lavorativo; sarebbe dunque sommamente auspicabile una significativa valorizzazione, da parte dei datori di lavoro, del dialogo e del confronto con questi soggetti, che ad oggi, in molti luoghi di lavoro, non appare ancora del tutto adeguato e pienamente soddisfacente.

Le indicazioni di ordine generale della Commissione si chiudono – prima di passare alla proposta metodologica – con una precisazione, forse non necessaria, ma che serve comunque proprio a non lasciare spazio a dubbi di sorta in materia, volta a chiarire che le necessarie attività previste per la valutazione dello stress lavorativo devono essere compiute con riferimento «a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti». Nell'evidente intento di evitare il rischio di derive di stampo meramente soggettivistico, si specifica altresì che la valutazione «prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, ecc.)»¹³. La Commissione qui richiama il dato letterale costituito dal riferimento ai “gruppi di lavoratori” contenuto nel primo comma dell'art. 28 d. lgs. n. 81/2008; da tale indicazione deriva che, indubbiamente, la prima attività che un datore di lavoro è chiamato a porre in essere è, appunto, quella di identificare i “gruppi” di lavoratori ai quali poi andrà applicata la metodologia valutativa proposta¹⁴; attività, questa, che potrà essere più o meno semplice (e, talora, rivelarsi anche di una certa complessità), alla luce delle concrete dimensioni e della struttura aziendale, ma che dovrà essere sempre riferita a rischi di natura “omogenea”, cioè dello stesso tipo.

Individuato così il gruppo di riferimento rispetto al quale la metodologia verrà in concreto utilizzata, la Commissione passa alla descrizione di quest'ultima, che viene concretamente articolata in due diversi momenti: una prima fase – la c.d. “valutazione preliminare” – definita come “necessaria”, che tutti i datori di lavoro dovranno dunque porre in essere, ed una seconda fase, individuata come meramente “eventuale” – e che comporta «un approfondimento della percezione soggettiva dell'organizzazione del lavoro»¹⁵ – da realizzarsi solo laddove dalla prima emergano degli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e gli strumenti attivati per fronteggiarlo e/o correggerlo si siano rivelati inefficaci. Si delinea così, come è stato osservato, un modello procedurale dinamico, «ispirato al principio di progressività delle azioni valutative, prevedendo l'articolazione in due

13 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “Definizioni e indicazioni generali”.

14 V. sul punto L. Fantini, *La valutazione*, cit., p. 65; M. Gallo, *Rischio da stress*, cit., p. 12 s.;

15 In questi termini L. Fantini, *La valutazione*, cit., p. 65.

fasi (con requisiti e finalità differenti), in relazione alle quali si forniscono alcuni, forse pochi, contenuti su macroazioni oggetto di indagine e strumentazione»¹⁶.

Nella definizione dei contenuti metodologici per la valutazione preliminare dello stress lavorativo il documento della Commissione consultiva precisa che la stessa «consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie»¹⁷, che vengono individuate nei c.d. “eventi sentinella”, nei “fattori di contenuto del lavoro” e nei “fattori di contesto del lavoro”. Sulle concrete modalità di rilevazione di tali indicatori – che, si è sottolineato, andrebbero collocati in un contesto unitario, in modo da essere apprezzati non “singolarmente”, ma nella loro concreta interazione¹⁸ – la Commissione non entra nel merito e, di conseguenza, il datore di lavoro è lasciato libero di scegliere, suggerendosi tuttavia l’eventuale utilizzo di liste di controllo (c.d. “check list”) applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione, «che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica»¹⁹ dei fattori appartenenti alle tre diverse famiglie di indicatori individuate. Dal momento, poi, che, all’interno delle diverse “famiglie”, gli indicatori proposti dalla Commissione assumono un carattere meramente esemplificativo, riteniamo che gli stessi vadano adattati ed integrati, nel singolo contesto lavorativo, aggiungendone se del caso altri e diversi alla lista, qualora questi ultimi, pur non espressamente menzionati nel documento ministeriale, risultino in quello specifico ambito presenti e rilevanti (non trascurando, a tal proposito, anche le eventuali segnalazioni provenienti dagli stessi lavoratori e/o dai loro Rls/Rlst).

Per quanto attiene ai c.d. “eventi sentinella”, il documento della Commissione annovera esemplificativamente tra questi gli indici infortunistici, le assenze

16 Così V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 34.

17 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “Metodologia”. Deve segnalarsi che le indicazioni della Commissione non dedicano particolare attenzione al momento propedeutico all’avvio dell’attività di rilevazione degli indicatori; questa “lacuna” è invece opportunamente colmata dall’INAIL, che nel manuale operativo proposto alle aziende (v. *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.*, Milano, maggio 2011, in <<http://www.inail.it>>) per lo svolgimento di tale attività dedica particolare attenzione alla definizione di detta fase propedeutica, che viene articolata in tre momenti: la costituzione di un “gruppo di gestione della valutazione” (GGV); l’adozione e lo sviluppo di una strategia di comunicazione e concreto coinvolgimento del personale; lo sviluppo di un cronoprogramma di azione. La necessità di una tale fase preparatoria – seppur non espressamente considerata dalle indicazioni ministeriali – si potrebbe facilmente evincere «dall’importanza di una seria pianificazione delle attività valutative e di un’effettiva campagna di comunicazione in cui sia il management, sia i lavoratori siano correttamente informati e sensibilizzati in merito all’impegno aziendale in un processo così complesso»: così V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 35; in termini analoghi v. anche M. Gallo, *Stress lavoro-correlato: le linee guida Inail sulla valutazione e gestione del rischio*, in Guida Lav., 2011, n. 23, pp. 24 ss.

18 V. in questo senso L. Fantini, *La valutazione*, cit., p. 65.

19 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “Metodologia”.

per malattia, il *turnover*, gli eventuali procedimenti e sanzioni disciplinari, le segnalazioni del medico competente e – infine – le «*frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori*» che, dunque, non si traducano in generiche ed episodiche critiche, ma che siano ricorrenti e, soprattutto, in qualche modo “esplicitate” (ad esempio, valorizzando a tal fine anche il ruolo di tramite per la comunicazione che può essere svolto dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in sede di periodiche riunioni con il datore di lavoro). Si segnala che, se tale ultimo profilo ha catalizzato più di qualche perplessità, se non altro in quanto si può rilevare una buona dose di indeterminazione ed ambiguità con riguardo all’attribuito “frequenti” riferito alle lamentele dei lavoratori, anche alcuni degli altri indicatori proposti possono in astratto proporre più di un elemento di criticità: si pensi al rilievo del *turn-over*, che di per sé potrebbe essere riconducibile a molti e diversissimi motivi o, per considerare un altro aspetto, allo stesso riferimento agli indici infortunistici, dato di per sé sicuramente con contenuti oggettivi, avendo una consistenza numerica, ma rispetto al quale potrebbe risultare assai difficile valutare *prima facie* in che modo variabili di carattere psico-sociale siano (eventualmente) connesse e/o in qualche modo rilevanti rispetto agli infortuni occorsi²⁰. Si precisa che gli eventi sentinella andranno comunque valutati sulla base di parametri omogenei individuati non a livello generale ed astratto, ma internamente all’azienda, e dunque con specifico riguardo al contesto di quest’ultima.

Quanto alla seconda famiglia di indicatori (“fattori di contenuto del lavoro”), tra gli stessi vengono annoverati, a titolo esemplificativo, l’ambiente di lavoro e le attrezzature, i carichi ed i ritmi di lavoro, l’orario di lavoro ed i turni, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti; si tratta dunque di elementi che riguardano sia la pericolosità che potremmo definire “intrinseca” delle attività svolte (si pensi a lavorazioni che esponano ad un alto rischio infortunistico, all’utilizzo/manipolazione di sostanze o agenti pericolosi, al lavoro in ambienti particolarmente disagiati, ecc.), sia le caratteristiche organizzative (regime degli orari, presenza di lavoro notturno, di lavoro a turni, ecc.), sia un profilo che presenta caratteri più sfuggenti (“corrispondenza tra le competenze ed i requisiti professionali richiesti”), in quanto implica una valutazione che difficilmente può prescindere anche dalla individuale percezione del soggetto direttamente interessato, e cioè il singolo lavoratore²¹. Al di là degli elementi di

20 Per questi rilievi v. anche F. Simonini e G. Corbizzi Fattori, *La linee guida sullo SLC: disorientamento legislativo o “regressione gestionale”?*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2011, n. 1, pp. 7 ss.; V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 36.

21 Si è osservato come «taluni dei fattori apprezzabili con più sicura oggettività inseriscono segnatamente alla componente fisica dello *stress* (esposizione a sostanze pericolose, rumore, calore), cosicché, ove si ponga un problema, invece, di salute mentale, campeggiano più indeterminati fattori soggettivi ovvero fattori in sé oggettivamente individuabili, ma influenzati, anche notevolmente, dai caratteri della soggettività (si pensi al classico esempio della ripercussione di scarsi carichi di lavoro su un lavoratore volenteroso, che ne ricava frustrazione, e su uno meno volenteroso, che ne resta sollevato)»: così G. Perone, *Stress e obbligo di sicurezza*, cit., p. 31.

carattere più spiccatamente oggettivo, dunque, anche con riguardo all'individuazione di questa secondo gruppo di indicatori è stata sollevata qualche perplessità, legata in particolare alla considerazione che la Commissione sembrerebbe aver attribuito poco rilievo alle concrete interrelazioni tra i soggetti; si è infatti osservato che, se si interviene su un fattore di contenuto del lavoro (come ad esempio i carichi o i ritmi dello stesso) non approfondendo le relazioni fra i diversi soggetti implicati, c'è il rischio di operare il mutamento in modo del tutto casuale, finendo per «produrre ancora maggiore turbolenza anziché miglioramento»²².

L'ultimo gruppo di indicatori proposti riguarda i «fattori di contesto del lavoro», tra i quali vengono annoverati il ruolo dei soggetti nell'ambito dell'organizzazione, l'autonomia decisionale ed il controllo, l'eventuale presenza di conflitti interpersonali al lavoro, l'evoluzione e lo sviluppo della carriera, la gestione della comunicazione (segnalandosi esemplificativamente, sotto tale ultimo profilo, il possibile rilievo dell'incertezza quanto alle prestazioni richieste). Anche in questo caso la concreta «traduzione» di tali indicatori in una *check list* di controllo è suscettibile di far sorgere più di un dubbio: per fare solo qualche esempio, con riguardo al «ruolo» svolto nell'organizzazione si deve guardare solo a quanto definito dal contratto individuale o all'attività effettivamente svolta? E, con riguardo all'autonomia decisionale, è concretamente fonte di maggior stress per il lavoratore «essere autonomi col rischio di sbagliare o seguire in modo pedissequo i comandi facendo esattamente ciò che ci viene richiesto»²³? Inoltre, anche la stessa presenza di conflitti interpersonali sul luogo di lavoro potrebbe non sempre essere di facile ed immediata percezione per il datore di lavoro, specialmente in contesti lavorativi articolati e complessi e, ovviamente, laddove tali conflitti non lo coinvolgono direttamente²⁴, dal momento che l'espressione non sembra riconducibile esclusivamente a conflitti tra il datore stesso ed i lavoratori, o comunque a conflitti di ordine «verticale», inquadrabili nell'ambito della relazione gerarchica, ma richiama anche i possibili conflitti tra i lavoratori di livello «orizzontale».

Nel documento della Commissione consultiva si sottolinea che, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sopra indicati, «occorre sentire i lavoratori» e/o i loro rappresentanti per la sicurezza²⁵; si afferma peraltro che, nelle aziende (e negli enti) di maggiori dimensioni tale obbligo può essere adempiuto

22 F. Simonini e G. Corbizzi Fattori, *op. ult. cit.*, p. 8.

23 F. Simonini e G. Corbizzi Fattori, *La linee guida sullo SLC*, cit., p. 8; per analoghi rilievi critici v. anche V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 36.

24 V. Pasquarella, *op. e loc. ult. cit.*, sottolinea come tale indice appaia comunque poco attendibile, dal momento che «difficilmente il lavoratore dichiarerà espressamente la sua incompatibilità o la sua antipatia verso il proprio datore di lavoro».

25 Si segnala che il Manuale operativo dell'Inail (*Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.*, cit., v. supra, nota n. 21) sottolinea come non debba comunque – ed ovviamente – ritenersi preclusa da tali indicazioni la possibilità per il datore di coinvolgere i lavoratori ed i loro rappresentanti anche nell'individuazione e valutazione degli «eventi sentinella».

mediante l'audizione di un «*campione rappresentativo di lavoratori*»²⁶, secondo modalità rimesse al datore di lavoro (anche in relazione alla metodologia di valutazione che lo stesso andrà ad adottare per la rilevazione e lettura dei dati). Non sfugge anche in queste istruzioni una diffusa sensazione di indeterminatezza, riferibile sia alla labile indicazione quanto al requisito dimensionale che dovrebbe imporre l'audizione dei lavoratori (o degli Rls/Rlst), non comprendendosi «da chi e come»²⁷ tali dimensioni debbano essere valutate, sia alla concreta individuazione del campione di riferimento, che rinvia ad ulteriori scelte concretamente affidate alla discrezionalità della parte datoriale, sia, infine, alla stessa espressione usata (si parla di “sentire” i lavoratori e/o i loro rappresentanti) che, come è stato osservato, evoca un “coinvolgimento” degli stessi, più che una vera e propria “consultazione”²⁸. Come da alcuni rilevato, sarebbe stato forse opportuno imporre una “doppia audizione”, dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza, per non lasciare tale scelta alla sola discrezionalità del datore di lavoro, dal momento che non è così scontato che il/i Rls abbiano sempre una conoscenza «approfondita e dettagliata delle situazioni di difficoltà e malessere»²⁹ dei propri rappresentati; e ciò, riteniamo, soprattutto laddove, in assenza di tali figure a livello aziendale, venga in gioco la nuova figura dei rappresentanti di livello territoriale, i quali, proprio perché non costantemente presenti nel luogo di lavoro, potrebbero incontrare non poche difficoltà a cogliere tempestivamente i segnali di un tale disagio.

Come si è detto, se la fase preliminare della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve essere realizzata da tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, nell'ottica ministeriale la seconda fase si pone, invece, come meramente eventuale. Infatti, precisa il documento della Commissione, «*ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel documento di valutazione dei rischi e a prevedere un piano di monitoraggio*». Non viene peraltro data alcuna ulteriore indicazione quanto alla possibile scansione temporale delle attività di monitoraggio, rimessa anch'essa alle scelte operative del datore di lavoro; a questo specifico riguardo si segnala peraltro che – fatta naturalmente salva la necessità di procedere ad immediata rielaborazione della valutazione (anche di questo specifico fattore di rischio) in caso di cambiamenti (ad esempio di natura organizzativa) che incidano in modo “significativo” ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, come espressamente previsto dall'art. 29,

26 V. Indicazioni della Commissione consultiva, cit., “Metodologia”.

27 Così V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 37.

28 Così L. Fantini, *La valutazione*, cit., p. 66.

29 Così V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 37.

terzo comma, del d. lgs. n. 81/2008³⁰ – l’Inail, nel manuale proposto alle aziende quale strumento operativo per la rilevazione degli indicatori e l’effettuazione della valutazione, suggerisce la realizzazione di un tale intervento di revisione quantomeno ogni due o tre anni³¹.

Qualora invece dalla fase di valutazione preliminare emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato il datore è preliminarmente chiamato «alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi e formativi)»³² e solo laddove tali interventi non sortiscano un positivo effetto, risultando «inefficaci», si deve procedere alla fase della c.d. “*valutazione approfondita*” (non specificandosi, peraltro, entro quale termine il datore debba attivarsi).

Nella prospettiva delle indicazioni ministeriali, dunque, questo secondo momento risulta essere non sempre necessario, sebbene naturalmente il datore possa comunque procedere discrezionalmente in questo senso (anche limitatamente ad alcune partizioni organizzative³³), laddove lo ritenga utile e/o opportuno, indipendentemente dall’eventuale esito positivo della valutazione preliminare. La seconda fase del processo valutativo individuata dalla Commissione, peraltro, viene ad assumere delle caratteristiche di maggiore complessità rispetto alla valutazione preliminare, poiché in tale ulteriore passaggio l’obiettivo dell’indagine prevede la «*valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori (...) sulle famiglie di fattori/indicatori*»³⁴ già individuati per la valutazione preliminare. Se, dunque, vi è una coincidenza quanto agli elementi oggetto della valutazione – rilevando le stesse famiglie di indicatori – nella seconda fase questi ultimi sono sottoposti ad una rilettura in chiave soggettiva, che viene a riflettersi anche sugli strumenti da utilizzare per procedere alla stessa; a tale proposito, infatti, la Commissione

30 Ove si prevede che: «*La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.*»

31 V. INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.*, cit.

32 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “*Metodologia*”. Sulle caratteristiche delle misure concretamente adottabili dal datore di lavoro ai fini di prevenzione, correzione e/o contenimento del rischio da stress lavoro-correlato ci soffermeremo in particolare al § 2 di questo capitolo, al quale dunque qui rinviamo.

33 Come nota V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 36.

34 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “*Metodologia*”.

suggerisce l'utilizzo di strumenti quali «questionari³⁵, focus group³⁶, interviste semi-strutturate³⁷»³⁸, con la precisazione che comunque tale fase fa riferimento ai «gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche»^{39, 40}

35 Come sottolineato nella *Proposta metodologica* elaborata dall'Ispesl (p. 23), già sopra più volte richiamata, i questionari soggettivi «non hanno la funzione di identificare i problemi dei 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 per eliminare, ridurre o gestire la condizione di stress correlato al lavoro».

36 Il *focus group* è una discussione di gruppo su un tema proposto da un moderatore – dunque predefinito – con il coinvolgimento di un numero relativamente ristretto di persone e finalizzato al rilevamento di opinioni, comportamenti, atteggiamenti e motivazioni in maniera più complessa rispetto ad un questionario, evitando così il rischio di eccessiva semplificazione e standardizzazione: v. E. Longo, (a cura di), *Lavoro e stress. Conoscere, valutare e gestire*, Milano, Guerini e associati, 2011

37 Per una valutazione positiva quanto all'indicazione dello strumento dell'intervista “semi-strutturata”, che favorisce una partecipazione più attiva dell'intervistato e che esclude i due estremi (interviste “strutturate”, che potrebbero risultare maggiormente condizionali per l'intervistato, ed interviste “non strutturate”, che per i contenuti potenzialmente molto ampi richiederebbero adeguate professionalità tecniche per il ruolo di intervistatore) v. le considerazioni di E. Longo, *Lavoro e stress*, cit.

38 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “*Metodologia*”. In argomento, per un primo approccio a tali strumenti, v., oltre al *Manuale dell'Inail* (2011) ed alla *Proposta metodologica dell'Ispesl* (2011), più volte citati, anche V. Majer, *Valutare e gestire le fonti di rischio psico-sociale e di stress lavoro-correlato*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2010, n. 5, pp. 283 ss.; E. Longo (a cura di), *Lavoro e stress*, cit.

39 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “*Metodologia*”. Si è tale proposito sottolineato come l'individuazione dei “gruppi omogenei” di lavoratori – riferimento che deve essere mantenuto per tutto il processo valutativo – evidenzia anche con riguardo alla fase meramente eventuale la propria importanza, potendo un'inadeguata attenzione a questo profilo viziare anche gravemente i risultati dell'intero processo valutativo: v., sul punto, M. Gallo, *Stress lavoro-correlato: le linee guida Inail*, cit., p. 26.

40 Per l'effettuazione della valutazione approfondita si segnala che l'Inail, nel proprio *Manuale*, cit., suggerisce l'utilizzo della metodologia HSE (*Health and Safety Executive*), basata un questionario-strumento indicatore (validato su oltre 26.000 lavoratori negli Regno Unito e su più di 6.300 in Italia) di facile somministrabilità e che garantisce l'anonimato; tale questionario – preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici (finalizzata all'individuazione dei gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio ma della quale, proprio per esigenze legate al mantenimento dell'anonimato, l'Istituto raccomanda di richiedere compilazione solo nelle aziende con più di 50 dipendenti) – si compone di 35 domande che corrispondono a sei fattori di rischio o dimensioni organizzative, ossia “domanda”, “controllo”, “supporto”, “relazioni”, “ruolo” e “cambiamento”. L'Inail rileva come lo strumento risulti utilizzabile in maniera efficace in tutte le aziende che abbiano almeno dieci dipendenti. Per rendere più agevole l'utilizzo degli strumenti proposti, l'Inail mette a disposizione dei datori di lavoro, sul proprio sito internet, dei software specifici utilizzabili *on line* in cui, dopo essersi previamente registrati, è possibile compilare tanto la *check list* proposta per la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-cor-

Seppure non imposto, in questo stadio del processo valutativo risulta evidente che potrebbe rivelarsi necessario – se non indispensabile – il supporto tecnico dello psicologo del lavoro, dotato della professionalità specifica⁴¹ per un corretto utilizzo dei diversi strumenti indicati (anche in questo caso, peraltro, a mero titolo esemplificativo) nel documento ministeriale⁴². Si segnala, inoltre, che l'eventuale somministrazione di questionari ai lavoratori dovrà essere gestita con la necessaria cautela, alla luce delle disposizioni di cui all'art. 8 della l. n. 300/70 (*Statuto dei lavoratori*), nonché delle previsioni di cui al d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (*Codice in materia di protezione dei dati personali*), che impongono tra l'altro la preventiva e completa informativa ai lavoratori e l'eventuale raccolta delle sole informazioni che risultino strettamente funzionali alla valutazione del rischio in questione. A tale proposito, si è osservato che è proprio la realizzazione della fase di valutazione preliminare, da cui siano emersi dei concreti fattori di rischio, che assume anche la funzione «di giustificare la successiva indagine sulla percezione soggettiva che si presenta molto delicata in quanto potenzialmente invasiva della sfera privata del lavoratore»⁴³.

Il documento ministeriale riserva infine una certa attenzione al profilo dimensionale del datore di lavoro, sottolineando che nella aziende di maggiori dimensioni è possibile che la fase di valutazione approfondita venga realizzata «mediante un campione rappresentativo di lavoratori»: anche in questa ipotesi, tuttavia, l'indicazione appare generica, non essendo fissato alcun parametro numerico e sembrando rimessa al datore di lavoro anche la individuazione dei caratteri di concreta “rappresentatività” del campione eventualmente enucleato.

Quanto poi alle realtà lavorative di dimensioni ridotte, si specifica che nelle imprese che occupino fino a 5 lavoratori, «in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (ad esempio riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia»⁴⁴, opzione, questa, che se in un primo momento potrebbe apparire comprensibile dal punto di vista strettamente pratico, per non gravare di eccessivi oneri le microimprese, ad una più

relato, quanto inserire i dati dei questionari per la valutazione approfondita per ricavarne la relativa elaborazione. V. <<http://www.inail.it>>. Sul modello HSE, di origini britanniche, v. anche M. Giovannone, *Lo stress lavoro-correlato in Europa: tecniche di valutazione e approccio regolatorio in chiave comparata*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, n. 2, pp. 565 ss., a p. 571; M. Gallo, *Rischio da stress*, cit., pp. 23 ss. V. inoltre anche <<http://www.hse.gov.uk/stress/standards>>.

41 Si ricorda, sotto tale profilo, che lo stesso Accordo quadro europeo del 2004 prevede espressamente che laddove «nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi» (v. § 6 dell'Accordo).

42 Anche con riferimento al tema importantissimo della validazione scientifica degli stessi.

43 Così M. Gallo, *Rischio da stress*, cit., p. 29.

44 Così le *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “Metodologia”.

meditata considerazione non sembra in grado di garantire sempre la necessaria completezza ed accuratezza della valutazione: e ciò, da un lato perché è difficile immaginare che i lavoratori – soprattutto in realtà così piccole – possano effettivamente essere in grado di esternare direttamente al datore, anche se seduti con lui attorno ad un tavolo, eventuali situazioni di malessere o disagio lavorativo (che magari implicino una sottoposizione a critica dell'organizzazione del lavoro) e, dall'altro, perché anche i segnali che dovessero in tale sede eventualmente emergere non è detto che siano correttamente rilevati ed interpretati da un datore che sia sprovvisto, come normalmente è immaginabile che accada, di specifiche competenze tecniche (quali quelle riferibili, ad esempio, alla psicologia del lavoro). L'ovvia conseguenza è che una valutazione etichettata come “approfondita” ma in concreto realizzata – sia pure nei soli contesti più piccoli – secondo modalità così “semplificate” è suscettibile di condurre, di fatto, a risultati assai poco attendibili e soddisfacenti.

Se questa è la struttura del processo di valutazione dello stress lavoro-correlato che risulta dalle indicazioni ministeriali, deve ribadirsi che le indicazioni della Commissione individuano il solo livello minimo di intervento da realizzarsi in ogni contesto lavorativo. Si è anche condivisibilmente osservato che, forse, dal punto di vista pratico, sarebbe stato opportuno prevedere comunque l'obbligatorietà di entrambe le fasi, dal momento che, laddove un danno riconducibile ad una situazione di stress lavoro-correlato venga concretamente a prodursi, un datore di lavoro, che non avesse proceduto alla valutazione di matrice più spiccatamente soggettiva (come è quella approfondita), ritenendo che non vi fossero i presupposti per farlo, «incontrerebbe molte difficoltà a dimostrare di aver fatto quanto possibile per evitarlo»⁴⁵. Naturalmente, come abbiamo già osservato, nulla peraltro vieta al datore di lavoro di attivare comunque entrambi i livelli di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, anche laddove dalla prima fase non siano emersi indicatori preoccupanti.

Infine, e per concludere questa disamina dei contenuti delle indicazioni ministeriali, con opportuna previsione la Commissione consultiva sottolinea che, laddove i datori di lavoro, alla data di approvazione delle indicazioni metodologiche di cui sopra (17 novembre 2010) abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (così come recepito dall'Accordo interconfederale italiano del 2008), gli stessi «non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima» nelle già citate ipotesi previste dall'art. 29, comma terzo, del d. lgs. n. 81/2008.

Ovviamente, dell'intera attività appena descritta dovrà poi essere fornita adeguata documentazione all'interno del documento aziendale di valutazione dei rischi (DVR) o in un documento integrativo rispetto allo stesso, dove si dovrà rinvenire espressa menzione della procedura valutativa adottata, dei suoi esiti, delle

45 Così V. Pasquarella, *La valutazione del rischio*, cit., p. 36.

misure correttive adottate o da adottare (con la relativa tempistica), nonché delle modalità di monitoraggio sull'efficacia di queste ultime. Per quanto poi attiene ai datori di lavoro che possono ancora avvalersi – *ex art. 29, comma quinto, d. lgs. n. 81/2008* – dell'“autocertificazione” quanto all'effettuazione della valutazione dei rischi, si rileva qui, l'opportunità – anche se non sussiste un obbligo in tal senso – di elaborare comunque un documento, sia pure sintetico, nel quale si evidenzia l'intervenuta valutazione dello stress lavoro-correlato in coerenza con le indicazioni metodologiche fornite dalla Commissione consultiva⁴⁶.

A conclusione di quanto si è detto, ci si può porre un ultimo interrogativo, che pure è stato sollevato in dottrina, vale a dire se «la puntuale osservanza delle indicazioni della Commissione sia sufficiente ad esaurire gli obblighi gravanti sul datore di lavoro in materia di *stress*»⁴⁷.

Per poter rispondere in modo adeguato, riteniamo condivisibile l'osservazione di chi sottolinea come si debba operare una necessaria distinzione tra l'obbligo di “*valutazione*” dello stress lavoro-correlato – espressamente richiamato dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 – e l'obbligo di “*prevenzione*” del fenomeno, che si può direttamente ricavare già dal disposto dell'art. 2087 c.c.; secondo tale lettura, «per quanto i due momenti siano legati, non potendo darsi alcuna prevenzione senza un'adeguata valutazione del rischio»⁴⁸, essi rispondono ad obblighi giuridici distinti «tanto che la redazione del documento di valutazione non esime dalla responsabilità per la violazione dell'art. 2087 c.c., né tanto meno l'osservanza dell'obbligo di sicurezza esonera dall'applicazione delle sanzioni previste in caso di mancata valutazione dei rischi»⁴⁹.

Di conseguenza, appare chiaro che un datore di lavoro non può limitarsi ad osservare le indicazioni fornite dalla Commissione – procedendo alla rilevazione dei dati e/o degli elementi comunque rilevanti – senza poi concretamente attivarsi per individuare quelle che siano, nel contesto aziendale di riferimento, le misure di prevenzione più adeguate da adottare, trattandosi di un obbligo che – come senza possibilità di equivoci precisato già in prima battuta dall'Accordo quadro europeo – «ricade nelle sua esclusiva responsabilità»⁵⁰. Ciò non toglie che risulti

46 In questo senso v. anche L. Fantini, *La valutazione*, cit., p. 67, il quale evidenzia l'utilità di indicare in tale scritto «la specificazione dei soggetti coinvolti e quelle relative alla data e alle risultanze dell'incontro con i lavoratori e/o con i loro rappresentanti dovendo dare conto del risultato (espresso in termini di riscontro di mancate criticità rinvenute o, in caso di rilevazione di criticità, delle misure approntate) finale delle attività stesse».

47 L'interrogativo è posto in questi termini da G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 420.

48 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 420.

49 G. Ludovico, *op. e loc. ult. cit.*

50 G. Ludovico, *ibidem*.

evidente, come si è osservato in dottrina⁵¹, la «sintonia» tra l'art. 2087 c.c. e l'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008, dal momento che entrambe le disposizioni configurano la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro «prima di tutto come identificazione dei pericoli e, in seconda battuta, quale elaborazione di contromosse proporzionate», sottolineandosi, semmai, la circostanza che l'art. 28 «accentua la dimensione procedurale di tale intervento, peraltro indispensabile in una razionale organizzazione e, dunque, in un esercizio in buona fede dell'attività di impresa, in coerenza con i principi di socialità, insiti nello stesso art. 41 Cost.».

Si ritorna, così, al tema dell'individuazione delle misure da attuare come occasione di riflessione/ripensamento da parte del datore di lavoro quanto allo specifico contesto organizzativo, che proprio in relazione alle caratteristiche variabili e talora ad eziologia multifattoriale del fenomeno che qui interessa non può non assumere un rilievo centrale nella costruzione di un sistema preventivo che voglia essere allo stesso tempo adeguato ed efficace⁵².

2. LA CONCRETA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE PREVENTIVE E CORRETTIVE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORATIVO

Si è già ricordato che, una volta individuata la presenza (e la consistenza) del rischio da stress lavoro-correlato, il datore di lavoro è chiamato ad adottare le misure per prevenirlo, eliminarlo o, quantomeno, contenerlo, riducendolo di intensità.

Riprendendo la prospettiva dell'Accordo quadro europeo del 2004⁵³, gli strumenti che in concreto si possono utilizzare appaiono molteplici, con possibile rilievo tanto sul piano individuale quanto su quello collettivo, fermo restando che la concreta identificazione degli stessi attiene alla responsabilità del datore di lavoro. La necessità di coniugare interventi di carattere generale e misure di protezione maggiormente orientate sul singolo individuo è riconducibile proprio alla particolare natura del rischio considerato, che, come si è visto, può chiamare in gioco tanto elementi oggettivamente apprezzabili quanto variabili di stampo più marcatamente soggettivo: di conseguenza, anche la rilevazione di un livello generale modesto di stress nel singolo contesto lavorativo non esclude l'eventuale obbligo del datore di intervenire «a tutela di quei dipendenti che, per condizioni personali, sono maggiormente esposti a questo fattore di rischio»⁵⁴.

51 V. E. Gragnoli, *Sub Artt. 28, 29 e 30*, cit., p. 399, al quale si debbono tutte le citazioni di seguito riportate.

52 Si è da alcuni sottolineato come l'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008 offra anche una grande opportunità gestionale, «migliorare il processo produttivo attraverso il monitoraggio di quelle variabili psicosociali che possono produrre nel sistema sviluppo e crescita»: così G. Corbizzi Fattori e F. Simonini, *Il benessere sul lavoro attraverso la valutazione dello stress lavoro-correlato: un convegno*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2010, n. 5, pp. 261 ss., a p. 261.

53 V. *supra*, Cap. II, § 1.

54 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit.

Per quanto attiene alle misure di carattere collettivo, esse indubbiamente rinviando a quella che è stata individuata come la «centralità del fattore organizzativo nel sistema prevenzionale»⁵⁵, del tutto evidente laddove si ponga mente al fatto che è proprio l'organizzazione a costituire «l'oggetto e, ad un tempo, il laboratorio nel quale prende forma la politica prevenzionale»⁵⁶.

I numerosi studi e documenti prodotti in materia, anche a livello comunitario⁵⁷, offrono un quadro sufficientemente ampio dei possibili strumenti utilizzabili in chiave preventiva e/o correttiva del fenomeno con riferimento alla potenziale dimensione collettiva dello stesso: vengono, tra gli altri, suggeriti interventi relativi alla revisione dell'organizzazione degli orari (ad esempio utilizzando, se concretamente possibile, modelli maggiormente flessibili ed individualizzati), al sostegno alla conciliazione tra lavoro ed impegni familiari, al potenziamento degli strumenti e degli automatismi tecnologici a disposizione per ridurre gli aspetti di gravosità e penosità del lavoro, alla migliore definizione delle procedure e dei ruoli nell'ambiente lavorativo, all'adozione di misure di carattere ergonomico (con riguardo non solo all'ambiente ed agli strumenti, ma anche ai processi di lavoro) o indirizzate a migliorare la comunicazione e la gestione delle relazioni nello specifico contesto lavorativo. Si è infine osservato come, sul piano della prevenzione generale, un ulteriore strumento utilizzabile potrebbe essere individuato nella scelta, da parte del datore di lavoro, di avvalersi dei modelli di organizzazione e gestione proposti dall'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008⁵⁸.

Più complessa, sul piano teorico ed applicativo⁵⁹, potrebbe apparire la concreta definizione delle misure di protezione di carattere strettamente individuale, rispetto alle quali può sorgere più di un interrogativo, dal momento che qui possono venire in gioco anche specifiche componenti legate alla peculiare dimensione soggettiva, che può esprimere, per fare solo un esempio, livelli diversi di "tollerabilità" individuale, potenzialmente variabili da lavoratore a lavoratore (si pensi ad aspetti di fatica, disagio, ecc., legati alla prestazione lavorativa) e ciò senza contare l'eventuale interferenza di concause del tutto "esterne" all'ambiente lavorativo e magari riconducibili al privato contesto familiare e relazionale del soggetto interessato.

55 L. Montuschi, *Dai principi al sistema*, cit., p. 5.

56 L. Montuschi, *op. e loc. ult. cit.*

57 V., ad esempio, European Agency for Safety and Health at Work, *Research on Work-Related Stress*, cit.; di recente sul punto, per alcune indicazioni operative, v. anche Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di Lavoro, *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 23.

58 Con riguardo ai quali v. E. Gragnoli, *Sub Artt. 28, 29 e 30*, cit., pp. 411; G. Marra, *I modelli di organizzazione e di gestione e la responsabilità amministrativa degli enti per infortuni sul lavoro*, in L. Zoppoli, P. Pascucci e G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza*, cit., pp. 579 ss.

59 La notazione è di G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 434.

Proprio da questo specifico angolo visuale, dunque, la possibile eterogeneità e molteplicità di sintomi e di fattori causali, «nonché la potenziale riconducibilità dei primi ad altri agenti eziologici e la diversa incidenza dei secondi in relazione alle specifiche caratteristiche del soggetto»⁶⁰ potrebbero generare notevoli difficoltà in capo al datore, non solo nella concreta individuazione di un chiaro nesso di causalità tra il fenomeno considerato e la concreta realtà lavorativa, ma anche nella determinazione delle misure preventive o correttive da adottarsi nel caso specifico.

A tale proposito, ci si è domandati se, ad esempio, occupandosi del profilo della durata e dell'intensità della prestazione di lavoro richiesta, il semplice rispetto da parte datoriale della disciplina legale e contrattuale in materia di orario di lavoro sia di per sé «sufficiente ad esonerare il datore di lavoro dalla responsabilità per i danni che comunque possano derivare da un impegno eccedente i personali limiti di tollerabilità del lavoratore»⁶¹; la risposta qui non può che muovere dalla considerazione che – sia pure in linea generale ispirate da analoghe ragioni di tutela – la disciplina in materia di regolamentazione dell'orario di lavoro e la normativa prevenzionistica vengono ad assolvere finalità non completamente sovrapponibili, dal momento che mentre la prima mira a garantire al lavoratore gli intervalli necessari di riposo per consentirgli di recuperare le energie psicofisiche spese nel rendere la prestazione, la seconda persegue l'obiettivo di tutelarlo in relazione ai fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro; di conseguenza, corretta e condivisibile appare la posizione di chi osserva come anche una prestazione che sia contenuta nei limiti di durata fissati dalla legge e dalla contrattazione «non esime il datore di lavoro dall'obbligo di tutelare il lavoratore dalle conseguenze che dalla stessa possono comunque derivare per la sua salute»⁶², rilevando, d'altra parte, che l'autonomia delle due discipline che abbiamo considerato «vale naturalmente anche nell'ipotesi inversa, non potendo presumersi dal superamento di quei limiti alcun danno alla salute del lavoratore che deve essere specificamente provato»⁶³. È poi, incidentalmente, interessante segnalare

60 G. Perone, *Stress e obbligo di sicurezza*, cit., p. 31.

61 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 423.

62 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 423, il quale ricorda come la giurisprudenza abbia anche di recente ribadito tale principio, pure laddove la durata della prestazione sia frutto di una libera scelta da parte del lavoratore; v. Cass. 8 marzo 2011, n. 5437, la quale ribadisce che non è corretto ritenere che il consenso del lavoratore allo straordinario «escluda in radice la responsabilità ex art. 2087 c.c.», dal momento che i beni della persona tutelati da tale ultima norma (integrità fisica e personalità morale del lavoratore), «non sono disponibili».

63 G. Ludovico, *op. ult. cit.*, p. 424. Sul c.d. danno da “usura psicofisica” v. anche M. Garattoni, *I dintorni del mobbing: dequalificazione, trasferimento, “superlavoro”, licenziamento e dimissioni coartate*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni da mobbing*, Bologna, Zanichelli, 2007, pp. 358 ss., a pp. 379 ss., la quale sottolinea anche come dall'analisi delle decisioni dei giudici non emergano dati univoci in merito alla qualificazione (ed alla prova) dei diversi tipi di danni riconducibili a tali situazioni. In

come pure un'eventuale riduzione dell'orario di lavoro legata ad obiettivi aziendali di mantenimento/ miglioramento della competitività potrebbe generare, per il singolo lavoratore, degli effetti di intensificazione del ritmo del lavoro, egualmente rilevanti per la materia che qui interessa, in quanto potenzialmente in grado di aumentare i livelli di stress individuale e le tensioni tra colleghi sul luogo di lavoro⁶⁴; di conseguenza, scelte organizzative che muovano in tale direzione andranno attentamente vagliate in un'ottica preventiva.

Anche la circostanza dell'attribuzione di mansioni particolarmente monotone o ripetitive dovrebbe naturalmente essere considerata con una certa attenzione con riguardo all'adozione di un'adeguata strategia preventiva dei fenomeni di stress lavoro-correlato, verificandosi da parte del datore di lavoro la concreta possibilità, nel rispetto delle previsioni di legge, di meccanismi quali ad esempio una rotazione in relazione alle stesse; peraltro, dando per scontata la preliminare verifica dell'idoneità psicofisica del lavoratore alle mansioni considerate all'atto dell'attribuzione, si è a questo proposito osservato che – laddove tale compatibilità venga meno e vi sia l'impossibilità di procedere ad una diversa collocazione – la conseguenza potrebbe essere quella – certo drammatica per il lavoratore – di una cessazione del rapporto di lavoro, alla luce del preminente interesse dell'ordinamento per la tutela della salute⁶⁵.

Particolarmente difficile potrebbe poi apparire l'intervento preventivo e/o correttivo in relazione ad un altro possibile fattore soggettivo di stress lavoro-correlato, e cioè quello legato alla precarietà/instabilità del rapporto di lavoro, nel quale alcuni hanno visto «la nuova frontiera della valutazione dei rischi sul lavoro»⁶⁶, alla luce del costante aumento e della ormai capillare diffusione di forme di lavoro c.d. “non standard”.

Quanto al tema del lavoro precario e delle possibili interrelazioni tra tale condizione di impiego ed il fenomeno dello stress-lavoro correlato, si è osservato che in tali ipotesi la difficoltà di individuare misure di prevenzione efficaci appare direttamente riconducibile alla circostanza che, in questi casi, «lo stress non dipen-

giurisprudenza, con riguardo al tema del danno da usura psicofisica, v. Cass.14 febbraio 1997, n. 8267, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, pp. 818 ss., con nota di E. Gragnoli; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in *Mass. Giur. Lav.*, 2000, pp. 1169 ss., con nota di G. Santoro Passarelli; in *Foro it.*, 2000,I, c. 1554 ss., con nota di L. De Angelis; Cass. 3 luglio 2001, n. 9009, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2002, II, pp. 834 ss., con nota di M. Mariani; Cass. 5 novembre 2003, n. 16626, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, II, pp. 334 ss., con nota di G. Bolego; Cass. 3 aprile 2003, n. 5207, in *Giust. Civ.*, 2004, I, pp. 3145 ss., con nota di G. Del Borrello; Cass. 27 luglio 2006, n. 17179, in *Giust. Civ.*, 2007, I, pp. 127 ss.; di recente v. anche Cass. pen., Sez. IV, 9 luglio 2008, n. 3799, che condanna un datore di lavoro per aver causato la morte di un autista sottoposto a doppi turni stressanti.

64 V., a tale proposito, la ricerca di P. Askenazy, *Shorter working time, flexibility and intensification*, in *Est. Ec. Jour.*, 2004, n. 30 (4), pp. 603 ss.

65 In questo senso v. G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 424.

66 Così O. Bonardi, *Oltre lo stress*, cit., p. 298.

de da fattori legati all'ambiente di lavoro, ma dalla tipologia contrattuale che le stesse parti hanno consensualmente deciso di utilizzare»⁶⁷, e dunque si potrebbe essere portati a pensare che il datore di lavoro «non sia tenuto alla sua prevenzione, trattandosi di un rischio che non è imputabile alle sue scelte organizzative ma alla comune volontà dei contraenti»⁶⁸. Tuttavia rileva qui l'espressa ulteriore previsione dell'art. 28 d. lgs. n. 81/2008, nella parte in cui, tra i «nuovi» rischi espressamente segnalati, individua, dopo la modifica apportata dal d. lgs. n. 106/2009, anche quelli connessi alla «specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione», con un'espressione che appare «sufficientemente ampia per poter ricomprendere anche lo stress causato dalla flessibilità del rapporto»⁶⁹. Dunque, in sede di valutazione del rischio specifico dovrebbe essere evidenziata la sussistenza di condizioni di aggravio per i lavoratori precari e, «nell'individuazione delle specifiche misure da attuare per eliminare gli *stressor*, il datore non potrà non tenerne conto»⁷⁰. Altro discorso è, però, l'effettiva possibilità di attuare adeguate misure di tutela, che nel caso di specie probabilmente dovrebbero venire a coincidere con la stabilizzazione del rapporto, la quale ultima, naturalmente, non è detto che sia concretamente praticabile per il datore di lavoro.

Ugualmente delicato appare il parallelo tema dell'instabilità lavorativa, intesa come timore o probabilità percepita di perdere il proprio posto di lavoro a seguito non solo di situazioni di conclamata crisi aziendale, ma anche di processi di fusione, acquisizione, riorganizzazione che vengano ad incidere sul contesto nel quale il lavoratore rende la propria prestazione; in questo senso, se da un lato vengono in rilievo elementi di carattere oggettivo (le concrete condizioni organizzative dell'impresa), dall'altro vi è anche la percezione della situazione di fatto da parte dei singoli lavoratori, che attiene senza dubbio ad una dimensione soggettiva e può essere significativamente condizionata da molteplici fattori (si pensi solo all'età, al genere, al grado di istruzione, alla situazione finanziaria e familiare). Qui lo sforzo in chiave prevenzionistica dovrebbe essere indirizzato a trovare spazio per quelle che l'Osha individua come strategie manageriali preventive e «ristorative», che dovrebbero essere quantomeno rivolte ad una corretta e trasparente comunicazione con i lavoratori e le lavoratrici quanto ai cambiamenti previsti, così come a rassicurare gli stessi dopo che il cambiamento abbia avuto effettivamente luogo⁷¹. A tale ultimo proposito, si è infatti osservato che se è vero che un datore

67 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 425.

68 G. Ludovico, *op. e loc. ult. cit.*

69 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 426.

70 O. Bonardi, *Oltre lo stress*, p. 306.

71 V. European Agency for Safety and Health at Work, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007; in argomento v. anche M. Peruzzi, *La valutazione del rischio*, cit.

di lavoro non può certo essere considerato responsabile per gli eventuali danni da stress determinato da una diffusa situazione di crisi e dalla sensazione di insicurezza generale che questa può suscitare, laddove la stessa tocchi direttamente lo specifico contesto aziendale, il datore «potrebbe avere qualche responsabilità se non riesce a gestire in modo adeguato i processi che la crisi gli impone»⁷².

Resta poi un'ultima questione che qui appare opportuno affrontare, ed è quella delle relazioni tra il fenomeno dello stress lavoro-correlato e l'eventuale presenza nel luogo di lavoro di condotte vessatorie e molestie poste in essere dal datore di lavoro stesso, dai superiori gerarchici o dai colleghi, comunemente inquadrate entro la cornice del c.d. "mobbing"⁷³, già più volte evocato in queste pagine.

Si è già segnalato come la dimensione dei "conflitti interpersonali al lavoro" sia espressamente stata indicata dalla Commissione consultiva permanente tra gli elementi da prendere in considerazione per la valutazione, più precisamente nell'ambito della famiglia dei "fattori di contesto del lavoro"⁷⁴; in questo senso, le indicazioni della Commissione «ricostruiscono (...) il tessuto connettivo che collega la dimensione dello stress lavoro-correlato con il fenomeno *mobbing*, individuando nel secondo un potenziale indicatore del primo»⁷⁵. Se dunque l'(eventuale) registrata presenza di situazioni di tale tipo deve trovare un rilievo specifico già in sede di valutazione preliminare del rischio da stress lavorativo, ne consegue poi la necessità di adottare tutte le necessarie misure in materia, tra le quali, ad esempio, l'utilizzo degli adeguati strumenti disciplinari in caso di mobbing c.d. "orizzontale", interventi di formazione ed informazione sul fenomeno, adozione di specifici codici etici aziendali, eventuale attivazione di attività di *counselling*, di sportelli di ascolto, e così via. Per altro verso – come si è osservato – anche la rilevata diffusione di un rischio da stress in azienda, non necessariamente causato da conflitti interpersonali, dovrebbe essere considerata come «un campanello d'allarme per l'insorgenza di possibili fenomeni di *mobbing*»⁷⁶, che il datore non potrà non ascoltare proprio in ossequio all'obbligo, sul quale già ci siamo ampiamente soffermati, di valutare "tutti" i rischi.

Infine, per concludere questa rapida disamina degli strumenti concretamente attivabili dal datore di lavoro per intervenire sul fenomeno dello stress lavoro-correlato, segnaliamo che, tra le misure che sicuramente possono assumere una positiva valenza preventiva, non si deve dimenticare il corretto adempimento da

72 Così M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 690, che si riferisce anche alla notissima vicenda di *France Telecom*, che ha a lungo di recente occupato le cronache (non solo d'oltralpe) per una drammatica catena di suicidi e tentati suicidi tra i lavoratori.

73 Per alcuni necessari riferimenti bibliografici in materia v. *supra*, Cap. II, nota n. 67.

74 V. *supra*, § 1.

75 Così M. Peruzzi, *La valutazione del rischio*, cit., p. 30.

76 M. Peruzzi, *op. ult. cit.*, p. 32.

parte del datore di lavoro dell'obbligo di informazione⁷⁷ e formazione⁷⁸ dei lavoratori (ivi compresi i preposti ed i dirigenti, i quali ultimi, proprio in tale ambito, visto il rilievo del loro ruolo sotto il profilo organizzativo, possono indubbiamente assumere un ruolo importante per il controllo di tale specifico fattore di rischio).

Tale attività informativa e formativa dovrebbe basarsi su una preliminare attenta definizione da parte del datore di lavoro della strategia di comunicazione e di coinvolgimento dei lavoratori da adottare⁷⁹ e dovrebbe prevedere un'adeguata differenziazione dei contenuti e delle modalità della stessa a seconda dei diversi destinatari (dirigenti, preposti, lavoratori, rls), pur seguendo una comune articolazione, data da un primo intervento finalizzato a sviluppare la consapevolezza delle diverse cause ed implicazioni del fenomeno considerato e delle possibili azioni di gestione del rischio, anche con concreto riferimento al ruolo dei singoli soggetti ed al loro previsto coinvolgimento nell'ambito del processo valutativo, e da successivi momenti incentrati su aspetti specifici o, comunque, di particolare rilevanza nel contesto aziendale considerato⁸⁰. Per la formazione molteplici possono essere gli strumenti concretamente utilizzabili, dai più tradizionali incontri e/o seminari in aula, ad interventi maggiormente innovativi – che in tale peculiare ambito potrebbero rivelarsi particolarmente utili – quali – per limitarci solo a pochi esempi – discussioni di gruppo, utilizzo di video o, anche, giochi di ruolo⁸¹.

3. LA FORMAZIONE SPECIFICA DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE E LA VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

Muovendo dall'angolo visuale della concreta gestione sul luogo di lavoro dei possibili rischi riconducibili al fenomeno dello stress lavoro-correlato, meritano qualche veloce notazione i soggetti che vengono a costituire la "tecnostruttura" aziendale di supporto al datore di lavoro in sede di valutazione dei rischi, individuabili nelle figure del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp) e, laddove sia prevista la sorveglianza sanitaria, del medico competente.

Con riguardo al primo, si è già sottolineato come il documento della Commissione consultiva permanente, contenente le indicazioni per la valutazione

77 L'art. 2, primo comma, lett. *bb*) del d. lgs. n. 81/2008 definisce l'"informazione" come il «complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro».

78 L'art. 2, primo comma, lett. *aa*) del d. lgs. n. 81/2008 definisce la "formazione" come «processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi».

79 V. M. Gallo, *Rischio stress*, p. 33.

80 V. M. Gallo, *op. e loc. ult. cit.*

81 V. M. Gallo, *Rischio stress*, cit., p. 34.

dello stress lavorativo, richiami il necessario coinvolgimento del Rspg in tale sede, sottolineando come il datore di lavoro sia chiamato a svolgere tale compito «avvalendosi»⁸² dello stesso. Deve inoltre rammentarsi che l'art. 32 del d. lgs. n. 81/2008 (rubricato “*Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni*”) prevede, al secondo comma, che per lo svolgimento delle funzioni di Rspg sia tra l'altro necessario possedere un attestato dell'intervenuta frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, «anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1»; con tale ultima formula, peraltro, si è sostituita una precedente disposizione (che si poteva leggere nell'art. 8-bis del d. lgs. n. 626/94) la quale, in modo assai più ampio e comprensivo, e dunque a nostro avviso sicuramente preferibile, richiamava espressamente tra i contenuti necessari di tale obbligo formativo la trattazione dei rischi «di natura psico-sociale».

Per quanto invece attiene al ruolo del medico competente, si è osservato che, se è vero che la gestione dello stress inteso come fattore di rischio lavorativo all'interno del luogo di lavoro «si è affacciata da non molto tempo sullo scenario della Medicina del lavoro, essendo rimasta a lungo prevalentemente confinata nell'ambito delle attività di specialisti operanti in campo epidemiologico e psicodiagnostico», tuttavia, dopo le recenti riforme, la valutazione di questo specifico elemento costituisce ormai «un campo di intervento elettivo»⁸³ per questo professionista.

Infatti, anche se l'attuale sistema normativo non prevede un assoggettamento del lavoratore alla sorveglianza sanitaria⁸⁴ in relazione all'esposizione al rischio da stress lavoro-correlato (v. art. 41 d. lgs. n. 81/2008), da un lato il medico competente può essere attivato con riguardo a tale peculiare profilo su richiesta dello stesso lavoratore (spettando in questo caso al medico, a norma dell'art. 41 appena citato, di stabilire se tale richiesta sia correlata «ai rischi lavorativi»⁸⁵) e, dall'altro lato, appare fondamentale che il datore coinvolga attivamente tale soggetto nella valutazione del rischio che qui interessa, ai fini di una miglior pianificazione della gestione del sistema di prevenzione. Un necessario «coinvolgimento» a tal fine del medico competente, laddove presente, è peraltro espressamente previsto an-

82 V. *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “*Definizioni e indicazioni generali*”.

83 L. Isolani, *op. ult. cit.*, p. 73.

84 L'art. 2, primo comma, lett. m) del d. lgs. n. 81/2008 definisce la “sorveglianza sanitaria” come «l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa». Con riguardo al tema della sorveglianza sanitaria ed al ruolo del medico competente dopo la riforma del 2008, v. R. Bortone, *Sub Artt. 38-41*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, I, pp. 459 ss.; in tema di inidoneità alla mansione specifica v. L. Nogler, *Sub Art. 42*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, I, pp. 472 ss.

85 V. art. 41, comma primo, lett. b).

che nelle *Indicazioni* della Commissione consultiva permanente del 17 novembre 2010⁸⁶, che ne valorizza il ruolo di supporto tecnico per il datore di lavoro, accanto al responsabile del servizio di prevenzione e protezione; questa figura, dunque, dovrebbe partecipare al processo di valutazione sin dalla fase iniziale e non essere chiamata in causa solo in un secondo momento, a cose fatte, magari per vedersi semplicemente presentare i risultati della valutazione effettuata dal datore.

Inoltre, in occasione delle periodiche visite mediche correlate ad un'esposizione del lavoratore ad altri fattori di rischio, per i quali sia specificamente prevista la sorveglianza sanitaria, è indubbio che il medico competente potrebbe riscontrare quei diversi segnali di natura fisica, psicosomatica, emozionale, comportamentale tali da far scattare un campanello d'allarme quanto alla possibile presenza e rilevanza di una situazione di stress lavoro-correlato⁸⁷. In tali casi spetterà al professionista valutare se avvalersi per gli accertamenti diagnostici (ai sensi dell'art. 39, comma quinto, d. lgs. n. 81/2008) della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro, che ne sopporta gli oneri; passaggio, quest'ultimo, che alcuni hanno sottolineato essere in queste ipotesi «di fatto obbligato», visto l'ambito «così complesso e per molti aspetti ancora oscuro»⁸⁸ della materia, e che d'altra parte evidenzia la lacuna costituita dalla perdurante assenza nella norma appena richiamata di una espressa considerazione (anche) per la figura dello psicologo quale possibile professionista di supporto al medico competente per la gestione di tali complesse problematiche.

4. LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO: UNO SGUARDO AI PROFILI PENALISTICI E CIVILISTICI

La violazione delle regole in tema di valutazione e prevenzione del fenomeno dello stress lavoro-correlato è naturalmente suscettibile di far sorgere molteplici profili di responsabilità in capo al datore di lavoro.

Muovendo innanzi tutto dalla rilevanza sul piano penale dell'ipotesi di omessa o carente effettuazione della stessa valutazione del rischio in questione (che peraltro prescinde da qualsiasi eventuale conseguenza negativa che possa interessare i lavoratori⁸⁹ ed è modellata come fattispecie di carattere omissivo), si possono prospettare in concreto diverse ipotesi⁹⁰.

86 V. le *Indicazioni della Commissione consultiva*, cit., “*Definizioni e indicazioni generali*”.

87 V. M. Gallo, *Rischio da stress*, cit., p. 34.

88 Così M. Gallo, *Rischio da stress*, cit., p. 36.

89 In tali ipotesi, naturalmente, potrebbe aprirsi lo spazio per la configurazione di reati ben più gravi, in applicazione, ad esempio, delle norme in tema di lesioni colpose o omicidio colposo (laddove, addirittura, l'elemento soggettivo non sia configurabile in termini di dolo eventuale), o anche, in ipotesi estreme, di istigazione al suicidio.

90 Per una ricognizione dell'apparato sanzionatorio dopo le modifiche apportate al d. lgs. n. 81/2008 con il decreto correttivo n. 106/2009, v. R. Acquaroli, *Sub Artt. 55-60*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2009, vol. III, pp. 82 ss.;

Il datore di lavoro, infatti, potrebbe non avere effettuato del tutto la valutazione dei rischi lavorativi, ovvero potrebbe avere valutato i rischi e redatto il relativo documento di valutazione, ma omettendo di valutare lo stress lavoro-correlato o, ancora, potrebbe avere effettuato anche tale ultima valutazione, ma in modo incompleto e carente e/o omettendo di individuare le misure di prevenzione ed il relativo piano attuativo.

Si ricorda in questa sede che l'omessa valutazione dei rischi (o la mancata predisposizione del relativo documento) realizza un illecito penale di tipo contravvenzionale da parte del datore di lavoro, punito *ex art. 55*, primo comma, del d. lgs. n. 81/2008, con l'applicazione della pena alternativa dell'arresto (da tre a sei mesi) o dell'ammenda (da euro 2.500 ad euro 6.400); la pena è però solo quella dell'arresto, da quattro ad otto mesi (*v. art. 55*, secondo comma), laddove la violazione sia commessa in aziende ove si svolgono attività (o che comunque presentano rischi per i lavoratori) ritenuti particolarmente rilevanti nell'ottica di tutela della salute e sicurezza, espressamente individuate dallo stesso *art. 55* [le ipotesi sono quelle: *a*) delle aziende in cui è prevista obbligatoriamente l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'unità produttiva (*v. art. 31*, comma sesto, lett. *a*), *b*), *c*), *d*), *f*), *g*), d. lgs. n. 81/2008); *b*) di aziende dove vi sia esposizione dei lavoratori ai rischi biologici di cui all'*art. 268*, primo comma, lett. *c*) e *d*), d. lgs. n. 81/2008; e, infine, *c*) nell'ipotesi di cantieri temporanei e mobili che prevedano la compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno]⁹¹. Si è inoltre sottolineato che la sanzione prevista dall'*art. 55*, primo (o, nei casi indicati, secondo) comma deve ritenersi applicabile, atteso l'espresso richiamo operato dall'*art. 55* all'*art. 29*, primo comma, del d. lgs. n. 81/2008, anche qualora la valutazione sia stata effettuata senza la prescritta collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente (nel caso in cui sia prevista la sorveglianza sanitaria *ex art. 41*)⁹². Come è stato osservato, la

A. Bondi, *Le disposizioni sanzionatorie del Titolo I*, in L. Zoppoli, P. Pascucci e G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza*, cit., pp. 545 ss.

91 Si è sottolineato, con riguardo alle ipotesi di cui al secondo comma dell'*art. 55*, che la struttura della norma e gli stessi elementi costitutivi delle tre fattispecie sopra indicate dovrebbero far propendere per considerare le stesse non come "circostanze aggravanti" (suscettibili, di conseguenza, di essere sottoposte a bilanciamento), ma come autonome fattispecie contravvenzionali: *v. R. Acquaroli, Sub Artt. 55-60*, cit., p. 99.

92 V. M. Gallo, *Rischio da stress*, cit., p. 38; R. Acquaroli, *Sub Artt. 55-60*, cit., p. 95. Quest'ultimo A. sottolinea che, sul versante probatorio, mentre l'attività di rilevazione dei rischi è provata dalla predisposizione del relativo documento, la sussistenza dell'attività collaborativa tra l'Rspp ed il datore di lavoro (necessaria per escludere la contestazione dell'ipotesi omissiva prevista dall'*art. 29*, primo comma, letto in combinato disposto con l'*art. 55*), «in assenza di diverse prescrizioni del testo normativo può essere provata in qualsiasi modo e, in coerenza con la natura rigida della norma cautelare specifica, propria di questo segmento dell'illecito, non richiede una valutazione dell'efficacia dell'apporto causale del responsabile del servizio di prevenzione» (*op. cit.*, p. 95)

scelta del legislatore è improntata alla massima effettività, come si evince «per l'equiparazione tra il dovere di valutazione e la sindacabilità dei suoi risultati», essendo «l'omissione del *risk assessment* (...) sanzionata con la stessa pena prevista per la mancata redazione del documento»⁹³.

Laddove l'omissione, nei termini di cui sopra, abbia riguardato la sola valutazione dello stress lavoro-correlato, riteniamo possa conservare piena attualità la giurisprudenza che, prima delle modifiche apportate al d. lgs. n. 81/2008, si era consolidata nel senso di un'equiparazione dell'adempimento solo "parziale" del datore di lavoro alla condotta omissiva⁹⁴; in dottrina, si è osservato che l'art. 28 – al quale l'art. 17, che prevede l'obbligo non delegabile di valutazione dei rischi in capo al datore di lavoro, rinvia, per «perimetrare l'oggetto della valutazione dei rischi» – afferma infatti «in maniera inequivoca, che la valutazione deve riguardare “tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori”»⁹⁵.

Con riguardo invece alla redazione incompleta del documento di valutazione dei rischi, in quanto sia riscontrabile una carenza riferibile alle misure di prevenzione e protezione attuate, o al programma di misure da adottare per il miglioramento o, infine, alle procedure per l'attuazione di queste ultime (con espressa individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, i quali debbono essere «in possesso di adeguate competenze e poteri») [v. art. 29, secondo comma, lett. b), c), d)], per il datore di lavoro l'art. 55, terzo comma, d. lgs. n. 81/2008 prevede la sanzione dell'ammenda da 2.000 a 4.000 euro. Se, invece, il datore di lavoro abbia adottato un documento di valutazione dei rischi che non contenga la relazione con i criteri di valutazione adottati [art. 29, secondo comma, lett. a), d. lgs. n. 81/2008⁹⁶] o l'individuazione delle mansioni che eventualmente

93 Così R. Acquaroli, *op. e loc. ult. cit.*

94 V., tra le altre, Cass. Pen. 22 dicembre 2009, n. 10448, in *Guida dir.*, 2010, n. 19, pp. 79 ss.; Cass. Pen., Sez. III, 4 ottobre 2007, n. 4063, in *Riv. Trim. Dir. Pen. Ec.*, 2008, n. 3, pp. 806 ss.

95 V. R. Acquaroli, *op. e loc. ult. cit.* Per l'inquadramento dell'omissione della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nella cornice dell'illecito di cui all'art. 55, primo (o, nei casi contemplati, secondo) comma, del d. lgs. n. 81/2008 si esprime anche M. Gallo, *Rischio da stress*, cit., p. 38. *Contra* v. le indicazioni fornite dal *Coordinamento tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro* nelle linee guida che già si sono più volte richiamate (v. il documento "*Indicazioni per la corretta gestione del rischio da stress lavoro-correlato e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*", in: <<http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf>>), laddove si sostiene (v. p. 32), nell'ipotesi che il datore abbia valutato i rischi ed esista il relativo documento, ma tra i rischi non sia stato valutato lo stress lavoro-correlato (o la valutazione sia talmente carente da risultare come non effettuata), che si debba far luogo all'applicazione della più lieve sanzione di cui all'art. 55, quarto comma, d. lgs. n. 81/2008.

96 La lett. a) del secondo comma dell'art. 29, dopo le modifiche apportate dal d. lgs. n. 106/2009, prevede che il documento di valutazione dei rischi debba (tra gli altri elementi) contenere: «una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta

espongano i lavoratori a rischi specifici che richiedano una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento [art. 29, secondo comma, *lett f*), d. lgs. n. 81/2008], la pena prevista dall'art. 55, quarto comma, del d. lgs. n. 81/2008 è quella dell'ammenda da 1.000 a 2.000 euro.

Altro e diverso aspetto è, ovviamente, quello che concerne la responsabilità del datore, sul piano civilistico, per danni che siano cagionati al singolo lavoratore dall'esposizione al (o dalla mancata prevenzione del) rischio riferibile allo stress lavoro-correlato.

Il tema si fa qui particolarmente delicato, in quanto, se è indubbiamente vero che l'obbligo di prevenire tale fenomeno «non equivale al diritto del lavoratore alla felicità sul luogo di lavoro»⁹⁷, è anche vero che il datore, nell'esercizio del proprio potere organizzativo, è già dall'art. 2087 del nostro codice civile obbligato ad adottare nell'impresa tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica siano necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro; disposizione, quest'ultima, che, come è noto, seppure non potendo essere letta fino a far sorgere in capo al datore di lavoro una responsabilità oggettiva, avendo detta responsabilità natura contrattuale⁹⁸, è da molto tempo interpretata dalla giurisprudenza in senso estremamente rigoroso, ponendosi tra l'altro in capo al datore di lavoro «un obbligo di continuo adattamento ed aggiornamento degli *standard* di prevenzione e di adottare, anche in mancanza di specifiche misure (normative) di prevenzione, le misure generiche di prudenza e le cautele necessarie a tutelare l'integrità del prestatore di lavoro»⁹⁹. L'espressa «codificazione» operata dall'art. 28 di un obbligo di prevenzione dei fenomeni di stress lavoro-correlato, se dovrebbe dunque aver definitivamente eliminato eventuali incertezze da parte del datore sulla specifica rilevanza (anche) di tale peculiare fattore di rischio, non significa peraltro che ogni

dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione».

97 V. G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 421.

98 V., tra le più recenti, Cass. 14 ottobre 2010, n. 21203; Cass. 20 maggio 2010, n. 12351; Cass. 17 febbraio 2009, n. 3786; Cass. 17 febbraio 2009, n. 3785; Cass. 1 febbraio 2008, n. 2491; Cass. 24 luglio 2006, n. 16881; Cass. 24 febbraio 2006, n. 4184; Cass. 20 febbraio 2006, n. 3650.

99 Così G. Natullo, *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di M. Rusciano e G. Natullo, cit., pp. 79 ss., a p. 82. In giurisprudenza v., tra le altre, Cass. 30 luglio 2003, n. 11704, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, n. 6, pp. 74 ss.; Cass. 28 settembre 1999, n. 13377, in *Cass. Pen.*, 2001, pp. 1911 ss.). Lo stesso A. sottolinea come paradigmatica sotto il profilo segnalato possa considerarsi l'ormai nutrita giurisprudenza relativa al riconoscimento dei danni ai lavoratori esposti all'amianto; sul punto v., per tutti, B. Deidda, *Le responsabilità penali derivanti dall'impiego dell'amianto nelle lavorazioni*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di M. Rusciano e G. Natullo, cit., pp. 633 ss., ed ivi numerosi riferimenti giurisprudenziali.

situazione di stress possa configurarsi comunque come rilevante (e risarcibile) ai fini della responsabilità del datore di lavoro, dovendo in ogni caso risultare una qualche derivazione/connessione dal/con l'ambiente e/o le condizioni di lavoro.

Sulla base di tali rilievi, in dottrina i primi commentatori hanno osservato come, in ossequio ai principi generali in tema di responsabilità contrattuale, «nel caso di infortuni o malattie derivanti da stress lavoro-correlato spetterà pertanto al lavoratore dimostrare il danno, le condizioni nocive di lavoro ed il nesso di causalità tra questi due elementi»¹⁰⁰ e, laddove il lavoratore riesca a fornire tali prove, il datore potrà liberarsi dalla relativa responsabilità solo ove dimostri di aver adottato tutte le misure idonee ad evitare (o, quantomeno, a limitare) il rischio di eventuali danni per i lavoratori.

Risulta evidente, dunque, la centralità della materia del riparto e del soddisfacimento dell'onere probatorio, in relazione al quale il tema specifico del quale ci occupiamo si presta a far emergere più di una difficoltà, dal momento che sia la prova che deve fornire il lavoratore per ottenere il risarcimento che quella richiesta al datore di lavoro, per essere esentato dalla responsabilità si presentano come tutt'altro che agevoli¹⁰¹. Se, infatti, il lavoratore, potrebbe incontrare non poche difficoltà a dimostrare la derivazione lavorativa dello stress lamentato, il datore di lavoro, per parte sua, sarà chiamato a provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno. Riservando attenzione, poi, a quest'ultimo punto, ci si è anche interrogati se il comportamento del datore debba essere sottoposto a valutazione «avendo quale parametro di riferimento il lavoratore normale o quello particolarmente sensibile o fragile»¹⁰², dal momento che una situazione od un contesto lavorativo, normalmente non avvertiti come “stressanti” o comunque tollerati dalla maggioranza dei lavoratori, potrebbero non essere affatto vissuti in questi termini da una minoranza – anche estremamente contenuta – di questi ultimi. A tale proposito, viene ripetutamente richiamata in dottrina un decisione assunta qualche anno addietro dal Tribunale di Roma, al quale si era rivolta un'impiegata che, creatasi delle forti aspettative quanto ad una possibile promozione, peraltro non suffragate in alcun modo da impegni formali da parte del datore di lavoro, ed avendo visto tali attese fru-

100 M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 685; in argomento v. anche, con riferimento al tema specifico, C. Tamburro, *Stress lavoro-correlato: il problema della prova*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 52 ss.

101 V. sul punto, espressamente, M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., pp. 685 ss.; G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., pp. 427 ss.

102 Così M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 686. Si veda anche, a questo proposito, la valorizzazione da parte di una dottrina del richiamo operato dall'art. 28 d. lgs. n. 81/2008, con riguardo alla valutazione dello stress lavorativo, al “gruppo” di lavoratori (che, come si è visto, costituisce anche il parametro di riferimento per la valutazione secondo le indicazioni procedurali della Commissione consultiva): «sicché se di un gruppo è stressato solo uno si può presumere che questo stress non dipenda dal lavoro»: così A. Vallebona, *La responsabilità*, cit., p. 26 s.

strate, era entrata in uno stato di profondissima crisi, che l'aveva condotta fino ad un esaurimento nervoso¹⁰³. In questo caso il giudicante, dopo una valutazione complessiva della condotta del datore di lavoro, era giunto ad escludere la responsabilità di quest'ultimo, rilevando come i problemi della lavoratrice in questione, pur essendo sicuramente riconducibili ad una situazione di stress lavoro-correlato, non potessero in alcun caso essere imputati al datore di lavoro, ma fossero invece riferibili ad una costruzione mentale della lavoratrice¹⁰⁴.

In effetti, da una verifica nei repertori della giurisprudenza con riferimento alle vicende nelle quali si sia accertata la ricorrenza di un fenomeno di stress lavoro-correlato, emerge con netta prevalenza la ricerca e valorizzazione di elementi oggettivi che possano averlo predeterminato, come è ad esempio nel caso di turni di lavoro eccessivamente pesanti¹⁰⁵, eccessivo numero di trasferte con condizioni particolarmente gravose¹⁰⁶, abuso degli straordinari¹⁰⁷, tutte ipotesi con riguardo alle quali si è più volte riconosciuta la responsabilità in capo al datore di lavoro; diversamente, si segnala il caso di un dipendente di banca che, a fronte di un incidente stradale occorsogli, ne aveva imputato la causa allo stress a suo dire causatogli dalle condizioni della trasferta in questione, dagli orari di lavoro e dalla mancata considerazione da parte del datore di alcune particolari condizioni familiari che rendevano per il lavoratore stesso più gravosa la prestazione (e con riguardo alle quali ultime egli aveva anche richiesto uno spostamento di sede):

103 V. Trib. Roma n. 9496/2007, a quanto consta inedita.

104 Su questa vicenda v. M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 687; G. Santoro Passarelli, *Lo stress lavoro-correlato*, cit., p. 34.

105 V. Cass. 23 maggio 2003, n. 8230; Cass. 14 febbraio 2006, n. 3209, cit.

106 V. Cass. 2 gennaio 2002, n. 5, in *Mass. Giur. Lav.*, 2002, pp. 329 ss., con nota di M. Papaleoni.

107 V. Cass. 1 agosto 1997, n. 8267, cit.; questa decisione appare particolarmente interessante, in quanto si riferisce ad un caso di mancato adeguamento dell'organico aziendale che aveva determinato una situazione di superlavoro per un dipendente, sfociata in un infarto. La Cassazione, in questa pronuncia, ha statuito che l'attività di collaborazione cui l'imprenditore è tenuto nei confronti dei lavoratori a norma dell'art. 2087 c.c. «non si esaurisce nella predisposizione di misure tassativamente imposte dalla legge, ma si estende all'adozione di tutte le misure che si rivelino idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore. Ne consegue che anche il mancato adeguamento dell'organico aziendale (in quanto e se determinante un eccessivo carico di lavoro), nonché il mancato impedimento di un superlavoro eccedente – secondo le regole di comune esperienza – la normale tollerabilità, con conseguenti danni alla salute del lavoratore, costituisce violazione degli artt. 41, comma secondo, Cost. e 2087 c.c., e ciò anche quando l'eccessivo impegno sia frutto di una scelta del lavoratore (estrinsecantesi nell'accettazione di straordinario continuativo – ancorché contenuto nel cosiddetto monte ore massimo contrattuale – o nella rinuncia a periodi di ferie), atteso che il comportamento del lavoratore non esime il datore di lavoro dall'adottare tutte le misure idonee alla tutela dell'integrità fisico-psichica dei dipendenti, comprese quelle intese ad evitare l'eccessività di impegno da parte di soggetti in condizioni di subordinazione socio-economica».

in questo caso la Corte di Cassazione ha giudicato dovesse essere respinta la richiesta risarcitoria avanzata dal dipendente, non ritenendo esistente un effettivo nesso causale tra le condizioni di stress del lavoratore e l'incidente stradale verificatosi, che invece, dalle risultanze processuali, era risultato più propriamente riconducibile alla condotta di guida tenuta dallo stesso¹⁰⁸.

Se, dunque, anche per il lavoratore la prova non è agevole, indubbiamente il datore potrebbe incontrare più di una difficoltà, specialmente con riguardo alle misure di prevenzione di carattere individuale, in relazione all'adempimento dell'onere probatorio di aver fatto tutto il possibile per evitare o, quantomeno, contenere il rischio: questi, infatti, dovrà provare non solo di aver provveduto a valutare il rischio specifico da stress lavoro-correlato, ma dovrà anche essere in grado di dimostrare, laddove da tale valutazione fosse emerso qualche profilo di criticità, di aver effettivamente implementato le adeguate misure di contenimento e contrasto e di averle adeguate nel tempo; il che, come è stato di recente osservato, può sicuramente condurre, con riguardo alla materia in questione, «ad una prospettazione problematica (...) di un onere della prova molto più rigoroso per il datore di lavoro, concernente la quantità e la qualità delle misure datoriali a contrasto del fenomeno, in quanto correlato non solo con lo stato delle regole d'esperienza e conoscenze tecniche del momento, ma altresì, prospetticamente orientato all'evoluzione dei livelli di sicurezza»¹⁰⁹.

Quanto, poi, alla presenza di possibili concause di stress, alcune delle quali non riferibili al lavoro, ma a situazioni del tutto private del dipendente (si pensi ad una grave malattia del coniuge o di un figlio, ad altre tensioni di vario tipo nel contesto familiare, all'esistenza di un procedimento di separazione o di divorzio particolarmente litigioso, ecc.), la dottrina ha osservato come possa essere difficile in tali ipotesi determinare con un accettabile grado di certezza quali cause nel caso specifico abbiano determinato lo stress lavorativo (la situazione personale o le condizioni di lavoro?), anche perché «spesso le une si ripercuotono sulle altre aggravandole»¹¹⁰: in questo caso, però, concordiamo con chi sottolinea come un primo elemento di discriminazione può essere senz'altro dato dall'effettiva conoscenza della situazione personale del lavoratore che il datore abbia: in questo caso, anche un comportamento apparentemente neutro, come ad esempio la richiesta di una trasferta o un trasferimento, potrebbe assumere una connotazione di tipo diverso, andando ad incidere su una preesistente situazione del lavoratore già difficile e nota come tale al datore: in ipotesi come questa, ai fini dell'attribuzio-

108 V. Cass. 7 giugno 2007, n. 13309.

109 Così C. Tamburro, *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 56; la stessa A. osserva, a tale proposito che in tal caso la soluzione «possa risiedere nella verifica dell'osservanza dei criteri di correttezza, buona fede e diligenza, che regolano le modalità di adempimento e che escludono la responsabilità dell'obbligato, secondo l'antico brocardo latino: *ad impossibilia nemo tenetur*».

110 M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 687.

ne della responsabilità quanto all'insorgenza della situazione di stress lavorativo, sembra del tutto convincente la tesi di chi osserva come «il comportamento del datore di lavoro debba essere valutato con maggior rigore»¹¹¹.

Merita infine qualche notazione il profilo della concreta determinazione del danno risarcibile. Infatti, se è indiscutibile che, laddove la situazione di stress lavorativo abbia determinato uno stato di malattia (tra cui ovviamente vanno annoverate anche quelle di carattere psichico) o un infortunio, il datore di lavoro sarà chiamato a risarcire il danno patrimoniale e non patrimoniale conseguenza dello stesso, un ulteriore problema è stato posto dalla dottrina che per prima si è occupata del fenomeno, con riguardo ad una possibile risarcibilità dello stress in sé considerato, come “danno autonomo”, svincolato dunque da eventuali conseguenze di tipo patologico. A tale proposito, però, deve subito sottolinearsi la notevole difficoltà di distinguere tra la ricorrenza di una vera e propria malattia e la presenza di “sintomi” (ad esempio, tachicardia, ansia ecc.) che, magari non traducendosi, laddove isolatamente considerati, «in vere e proprie patologie creano spesso – considerati nel loro complesso – una situazione di disagio per il soggetto che ne è affetto, situazione che meriterebbe, almeno nei casi più gravi, una qualche forma di ristoro»¹¹². La stessa dottrina non si nasconde peraltro il possibile rischio, muovendo in tale direzione, di riconoscere lo stress *tout court* come patologia, rilevando però come, in senso fortemente contrario a questa soluzione, depongono diversi elementi: «l'incertezza e ambiguità della nozione di stress; l'esistenza di diversi tipi e livelli di stress, non tutti nocivi; il fatto che una qualche forma di stress sia connaturata a quasi tutti i tipi di lavoro»¹¹³. Considerazioni, queste ultime, che conducono anche a riflettere sul ruolo della consulenza tecnica (medica e, probabilmente, sempre più spesso anche psicologica), per la quale si prospettano in materia spazi indubbiamente assai rilevanti a supporto dell'attività di accertamento del giudice.

5. STRESS LAVORO-CORRELATO E MALATTIE PROFESSIONALI

Il tema che qui interessa si presta a qualche considerazione anche con riguardo alla materia dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, da diverso tempo ormai al centro di alcune tensioni interpretative che, si è osservato, «nascono proprio dalla difficoltà di inquadrare nella nozione di evento protetto alcune patologie derivanti da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro»¹¹⁴.

111 M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., p. 688.

112 M. C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit. p. 688.

113 M.C. Cataudella, *Lavorare stanca*, cit., 689.

114 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 428; sul tema delle c.d. “nuove malattie” v. C. Smuraglia (a cura di), *Le malattie*, cit.

Ad una veloce lettura della stessa descrizione dello stress contenuta nell'Accordo quadro europeo del 2004, la perentoria affermazione che lo stesso «non è una malattia»¹¹⁵ sembrerebbe precludere ogni rilievo a tale fenomeno dall'angolo visuale dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali¹¹⁶. Tuttavia non deve trascurarsi la circostanza che, immediatamente dopo, lo stesso Accordo si premura di aggiungere «(...) ma una situazione di prolungata tensione (...) può determinare un cattivo stato di salute»¹¹⁷. In dottrina si è sottolineata, muovendo dal piano letterale, l'ambigua struttura della formula adoperata – trasfusa peraltro in termini assolutamente identici nell'Accordo interconfederale italiano del 2008 – che si compone di due parti, una affermativa (“lo stress non è una malattia”), l'altra avversativa, introdotta dalla preposizione “ma”, che – contenendo un'affermazione contraria alla precedente – riconosce invece che una esposizione prolungata al fenomeno potrebbe provocare “un cattivo stato di salute”¹¹⁸. Se l'espressione usata può far sorgere più di una perplessità, si è però notato come la «formula inappropriata»¹¹⁹ lasci intravedere la possibile corretta soluzione del problema, nel senso che lo stress lavoro-correlato è un rischio lavorativo che come tale può essere causa o concausa di una malattia, la quale, di conseguenza, potrebbe essere inquadrata come malattia professionale¹²⁰. È stato così da alcuni osservato che non sembrano sussistere validi motivi per negare – e ciò anche alla luce della flessibilizzazione del sistema tabellare¹²¹, nel quale ultimo non sono specificamente previste le malattie da stress lavoro-correlato¹²² – la tutela indennitaria alle patologie derivanti da stress, «purché questo sia davvero imputabile alle lavorazioni svolte»¹²³ oppure alle modalità organizzative di queste¹²⁴, ponendosi dunque il problema di verificare in concreto che «fattori di carattere extraprofessionale non abbiano giocato un ruolo causale efficiente nell'insorgenza della malattia»¹²⁵.

115 V. § 3 dell'Accordo quadro europeo.

116 A. De Matteis, *Stress lavoro-correlato e malattie professionali*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 35 ss.

117 V. § 3 dell'Accordo quadro europeo.

118 V. A. De Matteis, *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 36.

119 A. De Matteis, *op. e loc. ult. cit.*

120 A. De Matteis, *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 36.

121 V. Corte Cost. 18 febbraio 1988, n. 179, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1988, II, pp. 880 ss.

122 V. la nuova tabella delle malattie professionali d.m. 14 gennaio 2008.

123 G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 429.

124 V. M. Cinelli, *Diritto della previdenza sociale*, Torino, Giappichelli, 2012 (X^a ed.).

125 G. Ludovico, *op. e loc. ult. cit.* Quest'ultimo autore sottolinea come in tutta Europa siano solo poche decine di migliaia i riconoscimenti a questo titolo, richiamando anche la ricerca condotta da L. Vogel e P. Paoli (*New scope for the Community health and safety at work strategy 2007-2012*, Brussels, Etui-Rehs, 2006), i quali rilevano come nel 2001 i disturbi mu-

Si tratta di un accertamento rispetto al quale l'onere della prova ricade sul lavoratore interessato e che potrebbe rivelarsi assai difficile, sebbene la giurisprudenza sia solita ammettere, con riguardo alle patologie c.d. "multifattoriali" (derivanti cioè per loro natura da una possibile pluralità di fattori distinti)¹²⁶ la possibilità di fornire la prova della causa lavorativa in termini di "elevata probabilità": di conseguenza, per il lavoratore potrebbe essere «sufficiente dimostrare che, tenuto conto delle mansioni svolte, delle condizioni di lavoro e dei dati statistici ed epidemiologici, sussiste una elevata probabilità che la malattia sia imputabile allo stress provocato dalla prestazione lavorativa»¹²⁷.

In ogni caso, il tema è non poco controverso, come dimostra la nota vicenda della circolare Inail n. 71/2003 sull'indennizzabilità delle tecnopatie non tabellate causate da "costrittività organizzative" sul lavoro, in seguito annullata nel 2005 dal Tar del Lazio¹²⁸, con decisione confermata nel 2009 dal Consiglio di Stato¹²⁹, il quale ultimo ha sottolineato come, anche dopo l'introduzione del sistema misto (e per le stesse tecnopatie non tabellate), l'intervento dell'assicurazione obbligatoria facente capo all'Inail dovrebbe ritenersi pur sempre condizionato dall'esistenza di un "rischio specifico", il criterio determinativo del quale rimarrebbe sempre connesso alla «enucleabilità di un segmento del ciclo produttivo e non anche ad una fase dell'iniziativa imprenditoriale che costituisce il presupposto immanente e generale dell'intera attività produttiva, qual è l'organizzazione del lavoro»¹³⁰.

Tale decisione ha sollevato non poche critiche in dottrina¹³¹, vedendosi nella stessa un radicale ritorno al passato ed ad una linea dogmatica «che pareva

scolo scheletrici tipicamente dovuti a stress, sebbene i lavoratori interessati fossero oltre cinquanta milioni, sono stati riconosciuti come malattia professionale solo in 18.490 casi nell'Unione Europea a quindici membri.

126 L'ipotesi che più di frequente si rinviene nella giurisprudenza è quella delle patologie tumorali; v., tra le decisioni più recenti, Cass. 10 febbraio 2011, n. 3227, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 2011, II, pp. 16 ss.; Cass. 21 dicembre 2009, n. 26893, in *Lav. Giur.*, 2010, n. 3, pp. 307 ss.; Cass. 26 maggio 2006, n. 12559, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 2007, I, pp. 14 ss.

127 V. G. Ludovico, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 430.

128 V. TAR Lazio, sez. III, 4 luglio 2005, n. 5454, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2005, pp. 763 ss., e ivi a pp. 561 ss. il commento critico di S. Giubboni, *L'Inail e il mobbing*.

129 V. Cons. Stato, sez. VI, 17 marzo 2009, n. 1576, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2009, pp. 821 ss.; v. in argomento i rilievi critici di S. Giubboni, *L'INAIL e il "mobbing": una critica al Consiglio di Stato*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2009, n. 3, pp. 729 ss.

130 Così Cons. Stato, sez. VI, 17 marzo 2009, n. 1576, cit., § 2.3.

131 V. in argomento A. De Matteis, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 559. L. Calafà (*Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 273) sottolinea che l'intera vicenda «appare come un segno tangibile non di un vago timore nei confronti del riconoscimento delle costrittività organizzative, quanto di una consapevole strategia (sempre giudiziaria) di difesa dall'affermazione dei Rps»; non deve infatti dimenticarsi che il caso giudiziario prese avvio a seguito dell'impugnativa della Circolare Inail da parte di Confindustria.

consegnata all'archeologia dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali»¹³²; si è a tale proposito anche osservato che «il riferimento al rischio specifico di una determinata lavorazione rimane fermo solo per le malattie tabellate, perché su di esso la legge fonda la presunzione di origine professionale della patologia contratta dal lavoratore»¹³³; invece, laddove ci si trovi al di fuori della tabellazione (e del meccanismo presuntivo a questa inerente), «l'ancoraggio al rischio specifico della lavorazione viene meno in quanto diviene tutelabile – con onere della prova del nesso eziologico a carico del lavoratore – qualunque malattia di cui sia provata la causa di lavoro»¹³⁴.

Appare dunque del tutto condivisibile la tesi di chi osserva che – a maggior ragione in un nuovo assetto normativo, quale è quello disegnato dal legislatore con il d. lgs. n. 81/2008, nell'ambito del quale lo stesso art. 28 assicura un evidente «rilievo al nesso strutturale tra organizzazione del lavoro e salute psichica del lavoratore»¹³⁵ – una concezione chiusa della tutela per le tecnopatie quale quella accolta dal Consiglio di Stato, «tutta tesa a recuperare una visione tradizionale del rischio lavorativo tipico, quasi nella sua inevitabile corporeità e materialità fisica o meccanica»¹³⁶ non può che risultare inadeguata a fare fronte alle nuove esigenze di tutela¹³⁷.

6. QUALE RUOLO PER IL SINDACATO E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA?

Con riferimento al ruolo delle organizzazioni sindacali e, più in generale, delle parti sociali, per una più ampia diffusione della cultura della sicurezza, si è osservato che «non c'è dubbio che l'esperienza del nostro Paese, nel quale ben note sono le difficoltà delle strutture pubbliche di vigilanza, ma anche di supporto e consulenza, di assolvere in maniera soddisfacente ai loro compiti, accresce l'esi-

132 Così S. Giubboni, *L'INAIL e il "mobbing": una critica*, cit., p. 738. Nello stesso senso anche A. De Matteis, *Infortuni sul lavoro*, cit., 2011, p. 559. *Contra* v. G. Ludovico, *L'Inail e il mobbing: per il Consiglio di Stato la parola spetta al legislatore*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, n. 4, pp. 1042 ss.

133 S. Giubboni, *L'INAIL e il "mobbing": una critica*, cit., p. 734.

134 S. Giubboni, *op. e loc. ult. cit.* Per considerazioni di segno sostanzialmente analogo v. anche A. De Matteis, *Stress lavoro-correlato*, cit. In giurisprudenza v. da ultimo Cass. 10 luglio 2011, n. 3227, cit.; nella giurisprudenza di merito v. Trib. Larino 12 ottobre 2010, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, n. 4, p. 1095, con nota di G. Giglio (*Disturbo cronico dell'adattamento da costrittività organizzativa e malattia professionale*).

135 S. Giubboni, *L'INAIL e il "mobbing"*, cit., p. 738

136 S. Giubboni, *op. e loc. ult. cit.*

137 Si evidenzia così anche in questo campo la difficoltà che incontra l'affermazione «esplicita» del rilievo dei rischi psico-sociali, mentre sulla loro «affermazione implicita (...) paiono esservi sempre meno dubbi»: così L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 274.

genza che gli attori sindacali (dai RLS agli organismi bilaterali) offrano un contributo al buon funzionamento del sistema di prevenzione»¹³⁸.

Il d. lgs. n. 81/2008, come è noto, ha cercato di potenziare in vario modo il ruolo e le prerogative di tali soggetti; infatti, oltre ad aver rafforzato la figura specifica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ora (ri)articolato in tre possibili profili (aziendale, territoriale e di sito produttivo) proprio per cercare di garantirne una presenza più capillare ed efficace nei luoghi di lavoro (si pensi solo ai contesti lavorativi di minori dimensioni, rispetto alle quali l'esperienza applicativa del d. lgs. n. 626/94 aveva registrato una scarsa presenza della figura)¹³⁹, la riforma da un lato ha voluto garantire ed ampliare la partecipazione anche istituzionale del sindacato, mediante la presenza dei rappresentanti delle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale in seno alla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6¹⁴⁰ e, dall'altro, ha scommesso fortemente su un possibile ruolo positivo in materia degli "organismi paritetici", le cui attribuzioni sono elencate nell'art. 51 del d. lgs. n. 81/2008¹⁴¹.

A questi ultimi soggetti, tra l'altro, sono state assegnate funzioni promozionali e di supporto alla ricerca di soluzioni organizzative e buone prassi (prevedendosi che, a tal fine, possano anche effettuare "sopralluoghi"¹⁴² nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti di competenza) ed è stata attribuita la

138 Così G. Natullo, "Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *Working Papers di Olympus*, 2012, n. 5, <<http://olympus.uniurb.it./images/wpo/wp05.2012-natullo.pdf>>.

139 V. *supra*, § 1, nota n. 10.

140 V. inoltre anche quanto previsto dall'art. 5, quarto comma, del d. lgs. n. 81/2008 in materia di "consultazione" delle parti sociali da parte del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

141 L'art. 2, comma primo, lett. *ee*), li definisce come «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per la: programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi ai fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento». In argomento v. M. Ricci, *Gli organismi paritetici e il fondo di sostegno*, in L. Zoppi, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. 521 ss., C. Zoli, *Sub Art. 51*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, vol. I, pp. 527 ss.

142 «Purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro» (v. art. 51, c. 6).

possibilità di “asseverare”¹⁴³¹⁴⁴ i modelli organizzativi e gestionali di cui all’art. 30 del d. lgs. n. 81/2008: entrambi compiti, come si vede, che possono assumere un positivo rilievo anche in relazione al tema che qui particolarmente ci interessa. In particolare, proprio con riguardo all’attività di ricerca di soluzioni organizzative e *best practices* si è sottolineato come sia, questo, «il terreno di coltura su cui dovranno germinare oppure no ruoli e funzioni degli organismi bilaterali»¹⁴⁵.

Quanto poi alla contrattazione collettiva, oltre all’importante ruolo ad essa assegnato con riguardo alla costituzione ed all’attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ciò che qui più preme sottolineare, in una logica di prevenzione del rischio da stress lavoro-correlato, sono le positive ricadute che potrebbe avere l’attività di elaborazione di accordi volti ad implementare modelli organizzativi e gestionali di prevenzione attenti e sensibili anche al fenomeno in questione (e, più in generale, ai rischi di matrice psico-sociale) ed a sostenere la diffusione di buone prassi in materia, laddove ulteriormente migliorative degli standard di prevenzione aziendali.

Sotto tale ultimo profilo, però, non si può non dar conto del fatto che «non è facile superare la comprensibile tradizionale difficoltà di individuare nella contrattazione collettiva una possibile fonte di definizione di standard di prevenzione, suppletiva rispetto alla legge ed alle altre norme tecniche»¹⁴⁶; certo è però che un maggiore attivismo, in funzione complementare ed integrativa, ci sembra dovrebbe essere perseguito. Si è infatti a tale riguardo sottolineato che l’autonomia collettiva potrebbe agire su alcuni aspetti di non secondaria importanza, quali, ad esempio, la definizione di standard di sicurezza che in qualche modo concretizzino «i livelli di protezione da raggiungere secondo il criterio della “massima sicurezza tecnologica”»; la «pianificazione concordata, soprattutto a livello aziendale, di investimenti in prevenzione»; la «definizione di percorsi mirati di inserimento e di supporto per categorie di lavoratori particolarmente a rischio» (come è sicuramente il caso dei lavoratori precari); la «definizione di modalità e strumenti per affrontare al meglio rischi e patologie nuovi e talora “impalpabili” di fronte ai quali le norme di tutela, per così dire “rigide”, sono ancora inadeguate»¹⁴⁷, come avviene nel caso del *mobbing* e, appunto, dello stress lavoro-correlato.

143 L’espressione ha sostituito quella di “certificazione”, richiamata nel primo schema del decreto correttivo (27 marzo 2009), che poteva evocare una (certo non ammissibile) presunzione di conformità ai contenuti del d. lgs. n. 81/2008: sul punto v. M. Ricci, *Gli organismi paritetici*, cit., p. 530 s.

144 Sottolinea la positiva valenza di tale previsione A. Vallebona, *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato*, cit., p. 27.

145 M. Ricci, *Gli organismi paritetici*, cit., p. 527.

146 G. Natullo, “Nuovi” contenuti della contrattazione collettiva, cit., p. 15.

147 G. Natullo, “Nuovi” contenuti della contrattazione collettiva, cit., p. 16, al quale si riferiscono anche le citazioni precedenti.

Anche la contrattazione collettiva, dunque, potrebbe dare un segnale importante. Come si è infatti del tutto condivisibilmente sostenuto in dottrina, anche di recente, è essenziale che in tale sede «vi sia la forte consapevolezza che flessibilità organizzativa, elasticità delle mansioni, articolazione degli orari (e dei riposi), nell'ottica della massimizzazione dei risultati produttivi del lavoro possono ripercuotersi negativamente in termini di rischi per la sicurezza ed il benessere psico-fisico dei lavoratori»¹⁴⁸.

Ed una tale attenzione, a maggior ragione, sarebbe auspicabile in un momento nel quale una situazione di crisi economica pesante e diffusa sembra talora poter quasi giustificare la riproposizione di inaccettabili compromessi al ribasso – come dimostrano recenti vicende di cronaca – tra prospettive occupazionali e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici (e, talora, anche dei cittadini, sia pure estranei allo specifico contesto lavorativo, rispetto ai quali possono porsi problemi più generali di corretto e puntuale adempimento da parte delle imprese degli obblighi di tutela ambientale), riaprendo spazi a vecchie logiche di monetizzazione del rischio che gli assetti regolativi di matrice comunitaria hanno mostrato chiaramente, da più di trent'anni, di voler con forza ripudiare e contrastare.

148 G. Natullo, *op. e loc. ult. cit.* Lo stesso A. sottolinea come, in tale ottica, andrebbero attentamente valutati i nessi con la composizione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, solo parzialmente “specializzate”, ed in particolare la sovrapposizione tra funzioni negoziali, proprie dei rappresentanti sindacali, componenti della RSA/RSU, e funzioni di partecipazione e controllo proprie dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (che, alla luce del combinato disposto delle norme del d. lgs. n. 81/2008 e della contrattazione collettiva sono per la quasi totalità individuati tra i primi); infatti, sottolinea l’A. (p. 17), un rappresentante sindacale che ricopra anche la carica di Rls, «messo di fronte all’alternativa se acconsentire o meno alla stipula di un accordo come quello FIAT di Pomigliano, contraddistinto (...) da uno scambio tra aumenti occupazionali e retributivi, da un lato, e nuove modalità di organizzazione del lavoro (sistema Ergo-UAS), certamente più “faticoso” per i lavoratori e che forse presenta anche qualche problema in più sul piano della sicurezza del lavoro, cosa farà? La risposta, almeno nella maggioranza dei casi, la conosciamo».

Considerazioni conclusive

Uno sguardo alle esperienze europee dalla prospettiva italiana

Il quadro che nelle pagine precedenti abbiamo delineato fa emergere una situazione nella quale – a fronte di un’attività di valutazione che i datori di lavoro sono comunque chiamati a mettere in atto, ma che appare non priva di obiettive criticità sotto il profilo metodologico ed applicativo – permane legittimamente più di un dubbio circa quella che potrà essere la reale effettività degli strumenti approntati dal legislatore con l’obiettivo di arginare e contenere le situazioni di malessere derivanti dal fenomeno dello stress lavoro-correlato.

Che il problema risulti particolarmente spinoso lo dimostra peraltro anche uno sguardo alle esperienze degli altri Paesi dell’Unione europea che, come l’Italia, sono stati chiamati a trasporre i contenuti dell’Accordo quadro del 2004. Significative appaiono, a tale proposito, le considerazioni della Commissione europea, la quale – nel *Report* dedicato nel 2011 all’implementazione dell’Accordo e che abbiamo già avuto modo di ricordare¹ – ha giudicato i risultati raggiunti ancora ampiamente insufficienti, non potendosi dire affatto realizzato l’obiettivo di un grado minimo comune di tutela nel contesto complessivo dell’Unione: la trasposizione dei contenuti nel quadro regolativo interno appare in molti Paesi solo formale e, laddove si è optato per la via convenzionale e non legislativa, o, semplicemente, si

¹ European Commission, *Report on the implementation of the European social partners’ Framework Agreement on Work-related stress*, SEC (2011) 241 final, del 24 febbraio 2011, cit.

è scelto di adottare la forma ancora più *soft* delle linee guida (o delle buone prassi), emerge una copertura dei lavoratori (e delle imprese) «comunque disomogenea»². Risulta d'altra parte evidente che il raggiungimento dell'obiettivo sopra evidenziato è indubbiamente reso ancora più difficile dalla circostanza che in materia non si sia intervenuti, a livello eurounitario, con uno strumento di *hard law*; parallelamente, la stessa chiara concettualizzazione del tema complessivo del rischio psico-sociale appare sostanzialmente elusa (anche) dalle parti sociali sovranazionali, che nei due accordi ad oggi conclusi (stress lavoro-correlato e violenza) «ne frammentano la disciplina e tracciano definizioni evasive»³. Infine, se la Commissione nella strategia europea 2007-2012⁴ sembra assorbire il tema del rischio psico-sociale all'interno di un obiettivo di «promozione della salute mentale sul luogo di lavoro» (con una prospettiva che parrebbe spostare il baricentro dell'attenzione sulla dimensione individuale e soggettiva del fenomeno, a discapito di quella più specificamente organizzativa), mentre scriviamo non si hanno notizie in merito all'adozione di una nuova strategia per il periodo 2013-2020.

Indubbiamente, in tale attuazione dell'Accordo “a macchia di leopardo”, rilevano anche le diverse prospettive regolative che saltano subito agli occhi laddove si confrontino le esperienze in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici dei singoli Stati membri dell'Unione. Come infatti è stato osservato⁵, se, ad esempio, i Paesi Scandinavi hanno tradizionalmente privilegiato un approccio al tema che pone al centro dell'attenzione l'ambiente di lavoro, nei Paesi mediterranei il *focus* a lungo è apparso maggiormente incentrato sui rischi professionali. Quanto alla materia specifica dei rischi psico-sociali, poi, Paesi come la Svezia, la Finlandia, la Danimarca appaiono dei veri e propri «precursori» già rispetto ai contenuti della direttiva quadro n. 89/391/CEE, avendo integrato nel diritto nazionale già dagli anni '70 ed '80 del secolo scorso questioni quali quelle concernenti la necessità di adattamento del lavoro all'uomo o la considerazione dell'oggetto della prevenzione come comprendente “tutti” i rischi. Si segnala, ad esempio, che la Svezia già nel 1978 aveva introdotto a livello normativo, con l'entrata in vigore del “*Work Environmental Act*” (noto anche con l'acronimo “*WE Act*”) l'obbligo di ridurre al minimo i rischi psico-sociali nell'ambiente di lavoro (incluso espressamente tra questi ultimi il rischio di lesione mentale derivante da fattori organizzativi o sociali presenti nel luogo di lavoro)⁶. Interessante è pure

2 V. C. Triomphe, *I paradossi dell'Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psico-sociali*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 2, p. 187.

3 Così M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali*, cit., p. 230.

4 V. Commissione europea, COM (2007) 62 def., in <<http://ww.europa.eu>>.

5 Così L. Lerouge, *Il rischio psico-sociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord ed il Sud dell'Europa*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 2, pp. 233 ss, a p. 234.

6 Appare significativo sottolineare come già all'epoca il legislatore svedese ricollegasse i problemi di ordine psico-sociale a fattori quali, tra gli altri, il lavoro ripetitivo, i lavori

il caso della Norvegia – sia pure relativo ad un Paese non membro dell’Unione Europea – dove la legge del 4 febbraio 1977 sulla protezione dei lavoratori e del lavoro proibisce, tra l’altro, tutte le forme di molestie e condotte scorrette, dedicando attenzione anche alle tensioni nervose suscettibili di alterare la salute dei lavoratori⁷. In Scandinavia deve peraltro registrarsi il rilievo anche in tale ambito dei forti meccanismi partecipativi tradizionalmente previsti.

Volendo volgere lo sguardo anche ad altri Paesi, in Belgio la direttiva dell’89 è stata trasposta con la legge del 4 agosto 1996 dedicata al benessere dei lavoratori durante l’esecuzione del lavoro (la c.d. loi “*bien-être*”), che è stata poi molte volte modificata nel corso degli anni, tra l’altro con l’introduzione nel 2002 di un capitolo V dedicato alle molestie ed alla violenza al lavoro e con la ridefinizione nel 2007 della nozione di rischi psico-sociali (c.d. “*charge psychosocial*”); d’altra parte in Belgio già nel 1999 – e dunque diversi anni prima dell’Accordo europeo del 2004 – era stato concluso un accordo collettivo nazionale che si occupava dello stress lavoro correlato, valorizzando peraltro la percezione collettiva del fenomeno. Si segnala infine che la modifica del 2007 alla “loi *bien-être*” favorisce la nomina nelle aziende di “consiglieri di fiducia”, chiamati a concorrere alla prevenzione dei fenomeni di molestie⁸.

In Germania non si rileva invece uno specifico intervento normativo di attuazione dell’Accordo quadro, ma si riscontra un certo attivismo delle parti sociali che si sono impegnate nella diffusione dei contenuti dello stesso e hanno sviluppato, a livello di settore, diversi strumenti pratici per la misurazione e la gestione di questo specifico rischio⁹. Nei Paesi neomembri, poi, con particolare riguardo a quelli dell’Europa orientale, in diversi casi la Commissione Europea ha riscontrato dei ritardi nel riferire quanto all’attuazione dell’Accordo (ad esempio, è il caso della Bulgaria, dell’Estonia, della Lettonia), mentre in altri casi si registrano degli interventi delle parti sociali (Polonia) e, meno di frequente, delle opzioni per un aggiornamento della normativa di riferimento (Ungheria, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca)¹⁰. In Slovenia, se l’Accordo europeo sulla violenza risulta attuato a seguito di una modifica legislativa del 2007 alla legge sul rapporto di impiego ed al conseguente aggiornamento della normativa in materia di salute

richiedenti una tempistica serrata o che richiedessero molta concentrazione al lavoratore, i lavori comportanti l’isolamento e la mancanza di contatti interpersonali. Con riguardo al caso svedese v., per i necessari approfondimenti sul punto e sui successivi sviluppi legislativi, M. Steinberg, *La prevenzione dei rischi psico-sociali sul luogo di lavoro: la normativa svedese*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 2, pp. 339 ss.

7 V. L. Lerouge, *Il rischio psico-sociale, un’analisi giuridica comparata*, cit., p. 249.

8 Sul caso belga v., per i necessari approfondimenti, V. Van der Plancke V., *Il Belgio di fronte ai rischi psicosociali al lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2012 n. 2, pp. 361 ss.

9 V. European Commission, *Report on the implementation*, cit.

10 V. European Commission, *Report on the implementation*, cit.

e sicurezza sul lavoro (risalente al 1999), l'Accordo quadro del 2004 sullo stress lavoro-correlato, che pure è stato oggetto di un serrato dibattito in seno al Consiglio economico e sociale tripartito, non risulta ancora trasposto; tuttavia tra le parti sociali è ancora aperto un confronto in materia¹¹.

Nei Paesi dell'Europa del Sud, in diversi casi è stata proprio la direttiva del 1989 che ha spinto verso lo sviluppo (o l'implementazione) di una legislazione orientata alla prevenzione di "tutti" i rischi, anche se non senza difficoltà e resistenze, come mostra la vicenda della condanna nel 2001 dell'Italia ad opera della Corte di Giustizia comunitaria, che già si è avuto modo di richiamare. Dal punto di vista regolativo, nei Paesi dell'Europa mediterranea, guardando al tema specifico della prevenzione dei rischi di carattere psico-sociale, si ritrovano peraltro esperienze di segno assai diverso.

In Francia, all'espressa regolazione della "molestia morale" nei luoghi di lavoro, con rilievo non solo a livello di codice del lavoro ma anche in ambito penale, intervenuta nel 2002 a seguito della c.d. "legge di modernizzazione sociale" (n. 2002-73), si è aggiunta la conclusione nel 2008 di un accordo nazionale tra le parti sociali sul tema che specificamente qui interessa, che è stato accompagnato da un intenso dibattito pubblico¹², originato anche dalla vicenda di *France Telecom* di cui si è già detto altrove. In Spagna, ove risulta ancora assente una disciplina normativa specifica dedicata alla prevenzione dei rischi psico-sociali, l'Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato ha trovato attuazione per il tramite dell'intervento delle parti sociali nel 2005; si segnala che con un altro accordo, nel 2008, in Spagna si sono trasposti anche i contenuti dell'Accordo quadro sulla violenza del 2007; nonostante i rapidi tempi di trasposizione, la dottrina ha segnalato come in realtà questi accordi spagnoli scontino una certa ineffettività, essendo il contenuto degli stessi «scarsamente esteso dai contratti collettivi e poco considerato dalle politiche d'impresa, con la conseguenza che la loro influenza, a tutt'oggi, non può non considerarsi molto limitata e fortemente disomogenea»¹³. In Portogallo vi è stato un intervento normativo che nel 2009 ha incluso il rischio psicosociale nella legislazione in tema di sicurezza sul lavoro. In Grecia, infine, il recepimento dei contenuti dell'Accordo quadro del 2004 è avvenuto con un accordo nazionale siglato dalle parti sociali nel 2008.

11 Con riguardo alla situazione slovena, v. anche il recente *report* curato da A. Kanjuro Mrčela e M. Ignjatović per l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Psychosocial risks in the workplace in Slovenia*, Dublin, 2012, in: <<http://www.eurofound.europa.eu>>.

12 V. European Commission, *Report on the implementation*, cit.

13 Così C. Molina Navarrete, *Organizzazione del lavoro, salute e sicurezza e prevenzione dei rischi psico-sociali in Spagna: resistenze e aperture*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 2, pp. 319 ss.; V. anche Id., *La implantación de los sistemas de gestión de riesgos psico-sociales en la Unión Europea*, in *Revista de prevención de Riesgos Psico-sociales y Bienestar en el Trabajo*, 2010, n. 1, pp. 109 ss.; M. Velázquez Fernández, *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales*, Barcelona, Gestion 2000, 2005.

Si segnala, infine, la peculiarità del caso britannico, nel quale le parti sociali hanno iniziato ad occuparsi del tema sin dagli anni Novanta del secolo scorso e la scelta di approntare degli strumenti di contrasto è stata affidata all'*Health and Safety Executive*, che ha sviluppato degli standard di gestione del rischio da stress lavorativo (il modello *HSE*)¹⁴, con il coinvolgimento delle parti sociali. Il recepimento dell'Accordo quadro è quindi intervenuto tramite l'adozione, in sede tripartita e con la partecipazione del governo, di apposite linee guida.

Come si vede da questa sia pure veloce ricognizione, l'attuazione dell'Accordo quadro ha seguito delle vie molto diverse nei differenti Paesi, con una notevole disomogeneità di risultati¹⁵; forse, un elemento comune che si potrebbe rinvenire nelle diverse esperienze, come indicato dalla dottrina che più si è dedicata all'approfondimento in chiave comparatistica del tema, è una diffusa presenza di un classico divario di vedute tra rappresentanze dei datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori con riguardo all'integrazione del tema più generale del rischio psico-sociale nell'ambito dello sviluppo dei sistemi di prevenzione, «dato che il ragionamento si snoda, di solito, avendo riguardo ai costi della salute»¹⁶.

In tale contesto, l'approccio regolativo al fenomeno adottato in Italia, con l'esplicito intervento in materia del legislatore che ha peraltro operato mediante una sorta di rinvio recettizio¹⁷ ai contenuti dell'Accordo quadro europeo del 2004, potrebbe indubbiamente apparire, come ha osservato una dottrina, «ambivalente»¹⁸, in quanto per alcuni aspetti opinabile, con riguardo alla «catena regolativa che ha innescato», per altri versi «sicuramente apprezzabile»¹⁹, dal momento che ha consentito un'importante apertura del sistema prevenzionistico italiano al tema, così complesso e controverso, del rischio psico-sociale, che non può continuare ad essere trascurato laddove si voglia affermare un principio di tutela globale della salute.

Certo, non ci si deve nascondere che la genericità di alcune previsioni e la lacunosità di diversi aspetti riferibili alle indicazioni operative fornite ai datori di lavoro in via amministrativa sicuramente potrà apparire “stressante” per questi ultimi, ai quali, come si è osservato in dottrina, non si dovrebbe imporre

14 Con riguardo al quale v. M. Giovannone, *Lo stress lavoro-correlato in Europa*, cit., p. 571.

15 M. Giovannone, *op. ult. cit.*, p. 573, sottolinea come, peraltro, la disomogeneità sia anche «un elemento di ricchezza poiché, proprio nei contesti caratterizzati da una più debole avocazione al potere legislativo della materia, paiono moltiplicarsi e diversificarsi le azioni virtuose e le buone pratiche».

16 L. Lerouge, *Il rischio psico-sociale*, cit., p. 254, che peraltro rileva come si sia nel tempo progressivamente indebolito il ruolo di modello dei paesi del Nord, riducendosi lo scarto con quelli del Sud.

17 In questo senso P. Lambertucci, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali*, cit., p. 359.

18 L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 278.

19 L. Calafà, *ibidem*.

anche una “rincorsa” rispetto ai ritardi dello stesso legislatore e delle istituzioni che dovrebbero fornire alle imprese il necessario supporto per la realizzazione di standard di sicurezza adeguati²⁰.

La materia, adesso, appare comunque indubbiamente consegnata alle mani di molteplici attori: i datori di lavoro, in primo luogo, chiamati a completare e successivamente ad implementare la valutazione di questo rischio specifico; le parti sociali, invitate ad un ulteriore e più convinto sforzo di promozione di una cultura che cerchi di meglio coniugare l’“efficienza organizzativa” con il “benessere organizzativo”; e, naturalmente, tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nella gestione aziendale della prevenzione, non trascurando l’obiettivo del massimo coinvolgimento dei lavoratori stessi. Senza dimenticare, naturalmente, che anche la dottrina, in un quadro giuridico che appare ancora non del tutto assestato, anche e soprattutto alla luce delle incertezze interpretative che si sono evidenziate, potrà giocare un ruolo importante in questo campo, contribuendo ad orientare la giurisprudenza e concorrendo, sperabilmente, ad allontanare lo spettro di una concezione meramente personalistica del disagio al lavoro²¹, per concentrare invece l’attenzione sulla innegabile centralità, per una corretta prevenzione dei fenomeni di stress lavoro-correlato, del fattore organizzativo.

²⁰ L’osservazione, sicuramente condivisibile, è di O. Bonardi, *Oltre lo stress*, cit., p. 314.

²¹ V. G.G. Balandi e L. Calafà, *Il rischio da lavoro*, cit., p. 181,

Riferimenti bibliografici

AA.VV., *Stress e lavoro* (Atti del Convegno - Roma, Università "La Sapienza", 7-8 giugno 2011), in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2.

AA.VV., *La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2007.

Acquaroli R., *Sub Artt. 55-60*, in: Montuschi L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2009, vol. III, pp. 82 ss.

Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro (OSHA), *Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro*, in: "Facts & Figures", 2007, n. 74, <<http://osha.europa.eu>>, sito consultato il 30.06.2012.

Alacevich F., *Il circolo virtuoso della qualità*, in: "Igiene & Sicurezza del lavoro", 2010, n. 5, pp. 272 ss.

Albi P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, Milano, Giuffrè, 2008.

Antonucci A., *Il rischio da stress lavoro-correlato*, in: Tiraboschi M., Fantini L. (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d. lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè, 2009, pp. 587 ss.

Arrigo G., *La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in: Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di Rusciano M. e Natullo G., Torino, Utet giuridica-WKI, 2007, pp. 7 ss.

Askenazy P., *Shorter working time, flexibility and intensification*, in: "Eastern Economic Journal", 2004, n. 30 (4), pp. 603 ss.

Bacchini F., *Il rischio psicosociale*, in: "Igiene e sicurezza del lavoro – I Corsi", 2007, n. 7, pp. 26 ss.

Balandi G.G., Calafà L., *Il rischio da lavoro oggi*, in: "Lavoro e diritto", 2012, n. 2, pp. 179 ss.

Barnard C., Dashwood A.A., Hepple B.A., *The ECJ's Working Time Judgement: the Social Market Vindicated*, in: "Cels Occasional Papers", Cambridge, 1997, n. 2, <http://www.cels.law.com.ac.uk/publications/cels_occasional_papers.php>.

Bertocco S., *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in: Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. II (a cura di C. Cester), Torino, Utet, pp. 963 ss.

Bertocco S., *Contenuto della valutazione dei rischi (art. 28, D. Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in: Carinci F., Gagnoli E. (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Milano, Utet giuridica, 2010, pp. 292 ss.

Bonardi O., *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in: "Lavoro e diritto", 2012, n. 2, pp. 291 ss.

Bondi A., *Le disposizioni sanzionatorie del Titolo I*, in: Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. 545 ss.

Bortone R., *Sub Artt. 38-41*, in Montuschi L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, I, pp. 459 ss.

Bosco M.G., *Lo stress: esperienza nelle Asl*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 74 ss.

Bottazzi M., *Lo stress visto da oo.ss. e Rls*, in: “Massimario di Giurisprudenza del Lavoro”, 2012, n. 1-2, pp. 77 ss.

Calafà L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in: “Lavoro e diritto”, 2012, n. 2, pp. 257 ss.

Calafà L., *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, 2009, p. 185 ss.

Campanella P., *La riforma del sistema prevenzionistico: le definizioni (art. 2, D. Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in Carinci F., Gragnoli E. (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Milano, Utet giuridica-WKI, 2010, pp. 72 ss.

Campanella P., *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in: Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. 471 ss.

Carinci F., *Il mobbing: Un fantasma si aggira per le aule giudiziarie*, in: “Il Lavoro nella giurisprudenza”, 2003, pp. 1097 ss.

Carinci F., *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in: Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. I ss.

Carinci F., Gragnoli E. (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Milano, Utet giuridica-WKI, 2010.

Caruso B., *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in: Montuschi L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, pp. 1 ss.

Cataudella M.C., *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in: “Argomenti di diritto del lavoro”, 2010, n. 3, pp. 673 ss.

Cinelli M., *Diritto della previdenza sociale*, Torino, Giappichelli, 2012 (X³ ed.).

Commissione CE, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, comunicazione della Commissione dell'11 marzo 2000, Bruxelles, [COM (2002) 118 def.]

Commissione CE, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro*, comunicazione della Commissione del 21 febbraio 2007, Bruxelles, [COM(2007) 62 def.].

Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Stress lavoro-correlato. Indicazioni per la corretta gestione dei rischi e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali*, gennaio 2012, in: <<http://olympus.uniurb.it>>.

Corbizzi Fattori G., Simonini F., *Il benessere sul lavoro attraverso la valutazione dello stress lavoro-correlato: un convegno*, in: "Igiene e Sicurezza del lavoro", 2010, n. 5, pp. 261 ss.

Corsalini G., *La tutela previdenziale del danno da stress*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 57 ss.

Cox T., *The nature and measurement of stress*, in *Ergonomics*, 1985, pp. 1155 ss.

Cox T., Griffith A.J., *The assessment of psychosocial hazard at work*, in: Shabracq M.J., Minnubst J.A.M., Cooper C.L. (eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester, Wiley & Sons, 1995.

Curci A.R., *Il risarcimento del danno da stress lavoro-correlato*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 48 ss.

De Falco G., *Rilevanza penale dello stress lavoro-correlato*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 56 ss.

De Fazio G., *Depressione e stress del lavoratore: la possibile responsabilità contrattuale del datore di lavoro*, in "Responsabilità civile e previdenza", 2003, pp. 1074 ss.

De Matteis A., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano, Giuffrè, 2011.

De Matteis A., *Stress lavoro correlato e malattie professionali*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 35 ss.

Deidda B., *Le responsabilità penali derivanti dall'impiego dell'amianto nelle lavorazioni*, in: Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di Rusciano M. e Natullo G., Torino, Utet giuridica-WKI, 2007, pp. 633 ss.

Del Punta R., *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in: "Diritto delle Relazioni Industriali", 1999, pp. 151 ss.

- Del Punta R., *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in "Lavoro e diritto", 2003, n. 3, pp. 539 ss.
- Di Giorgi P., "Stress lavorativo": nuove prospettive della nozione di nesso causale, in: "Danno e responsabilità", 2002, n. 8-9, pp. 846 ss.
- Di Nunzio D. (a cura di), *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Studi e ricerche Ires, Roma, Ediesse, 2011.
- Dubini R., *Valutazione dello stress: va completata entro il 31 dicembre 2010*, in: "Punto sicuro", 26 novembre 2010, n. 2519, <<http://www.puntosicuro.it>> , sito consultato il 30.06.2012.
- European Agency for Safety and Health at Work, *Research on Work-Related Stress*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000 (trad. italiana a cura di E. Giuli, *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, Roma, ISPESL, 2002).
- European Agency for Safety and Health at Work, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
- European Agency for Safety and Health at Work, *OSH in figures – Stress at work – facts and figures*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
- European Commission, *Guidance on risk assessment at work*, Brussels, 1996.
- European Commission, *Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death?*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Work-related stress*, Dublin, 2007, <http://www.eurofound.europa.eu> , sito consultato il 1.06.2012.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Communities, 2007.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Psychosocial risks in the workplace in Slovenia*, Dublin, 2012, <<http://www.eurofound.europa.eu>>, sito consultato il 20.10.2012.

Fantini L., *La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato nel testo unico di salute e sicurezza sul lavoro*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 62 ss.

Ferrara R., *Il diritto alla salute: i principi costituzionali*, in Rodotà S., Zatti P. (a cura di), *Trattato di biodiritto*, vol. V, *Salute e sanità*, Milano, Giuffrè, 2010, pp. 3 ss.

Frascheri C., *Il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro*, in: "Igiene e Sicurezza del lavoro", 2010, n. 5, p. 311 ss.

Frascheri C., *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Roma, Edizioni Lavoro, 2011.

Gallo M., *Indicazioni della Commissione: i dubbi e le criticità applicative sullo stress lavoro-correlato*, in: "Ambiente e Sicurezza", 2011, pp. 24 ss.

Gallo M., *Stress lavoro-correlato: bussola per le imprese dopo la proroga*, in: "Guida al lavoro", 2010, n. 37, pp. 20 ss.

Gallo M., *Rischio da stress lavoro-correlato*, in: *Il Punto* di "Guida al lavoro", n. 9/2011.

Gallo M., *Stress lavoro-correlato: le linee guida Inail sulla valutazione e gestione del rischio*, in: "Guida al lavoro", 2011, n. 23, pp. 24 ss.

Gallo M., *Sicurezza del lavoro: il Dlgs n. 81/2008 al vaglio della Commissione europea*, in: "Guida al lavoro", 2011, n. 47, pp. 78 ss.

Gallo M., *Stress lavoro-correlato: le nuove linee di indirizzo sulle buone prassi per la VdR*, in: "Ambiente e Sicurezza", 2012, n. 2, pp. 53 ss.

Garattoni M., *I dintorni del mobbing: dequalificazione, trasferimento, "superlavoro", licenziamento e dimissioni coartate*, in: Pedrazzoli M. (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni da mobbing*, Bologna, Zanichelli, 2007, pp. 358 ss.

Genovese G., *Lo stress nella psicologia e nella psicologia del lavoro*, in: Longo E. (a cura di), *Lavoro e stress. Conoscere, valutare e gestire*, Milano, Guerini e associati, 2011, pp. 18 ss.

- Giglio G., *Disturbo cronico dell'adattamento da costrittività organizzativa e malattia professionale*, in: "Diritto delle Relazioni Industriali", 2011, n. 4, pp. 1095 ss.
- Giovannone M., *Lo stress lavoro-correlato in Europa: tecniche di valutazione e approccio regolativo in chiave comparata*, in: "Diritto delle Relazioni Industriali", 2011, n. 2, pp. 565 ss.
- Giubboni S., *L'INAIL e il "mobbing": una critica al Consiglio di Stato*, in: "Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale", 2009, n. 3, pp. 729 ss.
- Giuliani A., *Misure generali di tutela, obblighi del datore di lavoro e valutazione dei rischi*, in: Santoro Passarelli G. (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda*, Milano, Ipsoa, 2008, pp. 101 ss.
- Gottardi D., *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'accordo quadro europeo*, in: "Guida al lavoro", 2008, n. 26, pp. 24 ss.
- Gragnoli E., *Responsabilità datoriale per infarto del dipendente e potere organizzativo*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 1997, n. 6, pp. 819 ss.
- Gragnoli E., *Sub artt. 28, 29 e 30*, in Montuschi L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, pp. 393 ss.
- Guarriello F., *Ordinamento comunitario e autonomia collettiva. Il dialogo sociale*, Milano, Franco Angeli, 1992.
- Guariniello R., *Rischi psicosociali e stress lavoro-correlato*, in: "Diritto e Pratica del Lavoro", 2011, n. 2, pp. 81 ss.
- Guariniello R., *Il Tu sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, Ipsoa, 2011.
- Hoffman J., Hoffman R., *Prospects for European Industrial Relations and Trade Unions in the Midst of Modernisation, Europeanisation and Globalisation*, in: "Transfer", 2009, n. 3-4, pp. 387 ss.
- Igartua Mirò M. T., *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, Tecnos, 2011.
- ILO, *Emerging risk and new patterns of prevention in a changing world of work*, Ginevra, 2010.
- INAIL, *Rapporto annuale 2008*, Roma, giugno 2009, in: <<http://www.inail.it>>, sito consultato il 1.10.2012.

INAIL, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il “Testo Unico”. Verso l’elaborazione delle linee guida*, Roma, 2009, in: <<http://www.inail.it>>, sito consultato il 10.09.2012.

INAIL, *Rapporto annuale 2010*, Roma, giugno 2011, in: <<http://www.inail.it>>, sito consultato il 1.10.2012.

INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.*, Milano, maggio 2011, in <<http://www.inail.it>>, sito consultato il 1.10.2012.

Isolani L., *Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato: la collaborazione del medico competente*, in: “Massimario di Giurisprudenza del Lavoro”, 2012, n. 1-2, pp. 69 ss.

ISPESL, *Lo stress in ambiente lavorativo. Linee guida per i datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione*, Roma, 2002.

ISPESL, *Stress e Burnout: come riconoscere i sintomi e prevenire il rischio*, Roma, 2003.

ISPESL, *La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica*, Roma, 2010.

Karasek R.A., *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign*, in: “Administrative Science Quarterly”, 1979, pp. 285 ss.

Kenner J., *EU Employment Law. From Rome to Amsterdam and beyond*, Oxford and Portland (Oregon), Hart Publishing, 2003.

Lai M., *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2006.

Lai M., *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in: Rusciano M., Natullo G. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, VIII, Torino, Utet giuridica-WKI, 2007, pp. 367.

Lambertucci P., *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali. Profili giuridici*, in: “Diritti Lavori Mercati”, 2010, n. 2, pp. 347 ss.

Lerouge L. (a cura di), *Risques psychosociaux au travail*, Paris, L’Harmattan, 2009.

Lerouge L., *Les risques psychosociaux reconnus par le droit: le couple “dignité-santé”*, in: Lerouge L. (a cura di), *Risques psychosociaux au travail*, Paris, L’Harmattan, 2009, pp. 9 ss.

Lerouge L., *Le droit du travail français confronté aux “nouveaux risques”. Quelle prose en compte de la santé mentale en droit de travail?*, 2010, in: <<http://www.reмест.ca/documents/LerougeREMESTVol5no2.pdf>>, sito consultato il 1/10/2012.

Lerouge L. (a cura di), *Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des risques psychosociaux. Droit, politiques de prévention, dialogue social*, 2010, in: <http://comptrasec.ubordeaux4.fr/images/stories/telechargement/contrats/Comparisk/Synthese__EuropeSud__SisquesPsychosociaux.pdf>, sito consultato il 1/10/2012.

Lerouge L. (a cura di), *Les pays de l'Europe du Nord face à la prévention des risques psychosociaux. Droit, politiques de prévention, dialogue social*, 2011, in: <http://comptrasec.ubordeaux4.fr/images/stories/telechargement/contrats/Comparisk/Synthese__journees__3.pdf>, sito consultato il 1/10/2012.

Lerouge L., *Il rischio psico-sociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord ed il Sud dell'Europa*, in: “Lavoro e diritto”, 2012, n. 2, pp. 233 ss.

Lo Faro A., *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria*, Milano, Giuffrè, 2000.

Longo E. (a cura di), *Lavoro e stress. Conoscere, valutare e gestire*, Milano, Guerini e associati, 2011.

Loy G., *Les potentialités d'évolution du droit italien*, in: Lerouge L. (a cura di), *Risques psychosociaux au travail*, Paris, L'Harmattan, 2009, pp. 237 ss.

Ludovico G., *L'Inail e il mobbing: per il Consiglio di Stato la parola spetta al legislatore*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2009, n. 4, II, pp. 1042 ss.

Ludovico G., *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in: “Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale”, 2011, n. 2, pp. 401 ss.

Magnavita N., *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, in: “Giornale Italiano di Medicina del lavoro ed Ergonomia”, 2008, vol. 3, n. 1 (suppl. A, Psicologia)

Majer V., *Valutare e gestire le fonti di rischio psico-sociale e di stress lavoro-correlato*, in: “Igiene e Sicurezza del lavoro”, 2010, n. 5, pp. 283 ss.

Malzani F. Guglianone L. (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Milano, Giuffrè, 2007.

Maresca A., *Ambiente di lavoro e protezione comunitaria*, Milano, Giuffrè, 1997.

Marra G., *I modelli di organizzazione e di gestione e la responsabilità amministrativa degli enti per infortuni sul lavoro*, in: Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. 579 ss.

Mercadante L., Saldutti E., *Verso una proposta metodologica per la valutazione dei rischi da stress-lavoro correlato in ottica di genere*, in: INAIL, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico". Verso l'elaborazione delle linee guida*, Roma, 2009, pp. 115 ss., <<http://www.inail.it>>, sito consultato il 10.09.2012.

Molina Navarrete C., *La implantación de los sistemas de gestión de riesgos psicosociales en la Unión Europea*, in: "Revista de prevención de Riesgos Psico-sociales y Bienestar en el Trabajo", 2010, n. 1, pp. 109 ss.

Molina Navarrete C., *Organizzazione del lavoro, salute e sicurezza e prevenzione dei rischi psico-sociali in Spagna: resistenze e aperture*, in: "Lavoro e diritto", 2012, n. 2, pp. 319 ss.

Monda G.M., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in: Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei datori di lavoro*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. 391 ss.

Montuschi L., *Sub art. 32*, in *Commentario alla Costituzione* diretto da G. Branca, vol. VII, Bologna-Roma, Zanichelli, 1976, pp. 146 ss.

Montuschi L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1986.

Montuschi L., *Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica*, in: "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1987, n. 1, I, p. 3 ss.

Montuschi L. (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997.

Montuschi L., *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in: Montuschi L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, pp. 1 ss.

Montuschi L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011.

Muratorio A., *Sicurezza sul lavoro, stress e suicidio del lavoratore*, in: "Il Lavoro nella giurisprudenza", 2009, n. 11, pp. 1105 ss.

- Natullo G., *La nuova normativa sull'ambiente di lavoro*, in: "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 1996, pp. 667 ss.
- Natullo G., *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in: Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di M. Rusciano e G. Natullo, Torino, Utet giuridica-WKI, 2007, pp. 77 ss.
- Natullo G., *Differenze di genere e di culture nella prospettiva della sicurezza sul lavoro*, in: Santucci R., Natullo G., Esposito V., Saracini P. (a cura di), "Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni, Milano, Franco Angeli, 2009, pp. 247 ss.
- Natullo G., "Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in: "Working Papers di Olympus", 2012, n. 5, <<http://olympus.uniurb.it./images/wpo/wpo5.2012-natullo.pdf>>, sito consultato il 1/10/2012.
- Neal A.C., *Regulating Health and safety at Work: developing European Union Policy for the Millennium*, in: "International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", 1999, pp. 217 ss.
- Nicolini G., *Lo stress lavoro-correlato: valutazione del rischio e responsabilità del datore di lavoro*, in: "Igiene e Sicurezza del Lavoro", 2008, n. 10.
- Nogler L., *Sub Art. 42*, in: Montuschi L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, I, pp. 472 ss.
- Nunin R., *Il dialogo sociale europeo*, Milano, Giuffrè, 2001.
- Nunin R., *Sindacato in Europa La Confederazione Europea dei Sindacati di fronte alle sfide della moneta unica e dell'allargamento ad Est dell'UE*, Milano, Giuffrè, 2001.
- Nunin, *Precarietà, lavoro femminile e tutela della salute e sicurezza*, in: "Lavoro e diritto", 2010, n. 3, pp. 425 ss.
- Nunin R., *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza: nuovi scenari per una prospettiva di genere dopo il d. lgs. n. 81/2008*, in: "Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale", 2011, n. 2, p. 383 ss.
- Ogriseg C., *Sicurezza sul lavoro: novità e prospettive*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2009, pp. 129 ss.

Pascucci P. (a cura di), *Il d. lgs. n. 81/2008: due anni dopo. I "sistemi" del diritto della sicurezza sul lavoro*, Atti dell'incontro di studio (Urbino, 14 e 15 maggio 2010), in: <<http://olympus.uniurb.it>>.

Pascucci P., *La nuova disciplina della sicurezza del lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in: "Working Papers di Olympus", 2011, n. 1, <<http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo1.2011-pascucci.pdf>>, sito consultato il 30/06/2012.

Pasquarella V., *Sicurezza sul lavoro: una dura condanna per l'Italia*, in: "Il Lavoro nella giurisprudenza", 2002, pp. 1041 ss.

Pasquarella V., *La disciplina dello stress lavoro-correlato fra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in: "Working Papers di Olympus", 2012, n. 6, <<http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo6.2012-pasquarella.pdf>>, sito consultato il 1/10/2012.

Pasquarella V., *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali*, in: "Il Lavoro nella Giurisprudenza", 2012, n. 1, pp. 29 ss.

Pasquarella V., Ricci M., *La tutela della salute dei lavoratori tra dimensione nazionale ed europea*, in: "Rassegna di diritto pubblico europeo", 2008, n. 2, pp. 223 ss.

Perone G., *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 33 ss.

Pedrazzoli M. (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni da mobbing*, Bologna, Zanichelli, 2007.

Peruzzi M., *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, Bologna, Il Mulino, 2011.

Peruzzi M., *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008*, in: "Working Papers di Olympus", 2011, n. 2, <<http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo2-2011.peruzzi.pdf>>, sito consultato il 1/10/2012.

Peruzzi M., *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione Europea*, in: "Lavoro e diritto", 2012, n. 2, pp. 201 ss.

Piccininno S., *Stress lavoro-correlato: tra rischio e danno*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 47 ss.

Polizzi G.E., *Il danno da stressa lavorativo*, in: "Responsabilità civile e previdenza", 2008, n. 10

Pontrandolfi F., *Gli obblighi del datore di lavoro in tema di valutazione dei rischi e lo stress lavoro-correlato*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 67 ss.

Ricci G., *Tutela della salute e orario di lavoro*, in: Sciarra S. (a cura di), *Manuale di diritto sociale europeo*, Torino, Giappichelli, 2010, pp. 51 ss.

Ricci M., *Gli organismi paritetici e il fondo di sostegno*, in: Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. 521 ss.

Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Padova, Cedam, 2012 (VI ed.).

Rusciano M., Natullo G. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in: Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, VIII, Torino, Utet giuridica-WKI, 2007.

Rusciano M., Natullo G., *Prefazione*, in: Eid. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, Torino, Utet giuridica-WKI, 2007, pp. XXIII ss.

Rusciano M., Natullo G., *Ambiente e sicurezza del lavoro. Appendice di aggiornamento alla legge 3 agosto 2007, n. 123*, in: Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, Torino, Utet giuridica-WKI, 2008.

Santoro Passarelli G. (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda*, Milano, Ipsoa, 2008.

Santoro Passarelli G., *Lo stress lavoro-correlato: incertezza di significati e responsabilità del datore di lavoro*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 33 ss.

Santucci R., Natullo G., Esposito V., Saracini P. (a cura di), *"Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Milano, Franco Angeli, 2009.

Scarponi S. (a cura di), *Il mobbing. Analisi giuridica interdisciplinare*, Padova, Cedam, 2009.

Sciarra S., Caruso B. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in: Ajani G., Benacchio G.A. (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, vol. V, Torino, Giappichelli, 2009.

Sciarra S. (a cura di), *Manuale di diritto sociale europeo*, Torino, Giappichelli, 2010.

- Shabracq M.J., Minnubst J.A.M., Cooper C.L. (eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester, Wiley & Sons, 1995.
- Simonini F., Corbizzi Fattori G., *La linee guida sullo SLC: disorientamento legislativo o "regressione gestionale"?*, in: "Igiene e Sicurezza del Lavoro", 2011, n. 1, pp. 7 ss.
- Smuraglia C., *Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne*, in: "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2002, I, pp. 183 ss.
- Smuraglia C., *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole?*, in: "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2005, n. 1, I, pp. 3 ss.
- Smuraglia C. (a cura di), *Le malattie da lavoro*, Roma, Ediesse, 2008.
- Steinberg M., *La prevenzione dei rischi psico-sociali sul luogo di lavoro: la normativa svedese*, in: "Lavoro e diritto", 2012, n. 2, pp. 339 ss.
- Selye H., *The stress of life*, New York, McGraw Hill, 1956.
- Selye H., *Stress in health and disease*, Boston, Butterworths, 1976.
- Tagliavento G., Pascucci P., *La Commissione consultiva permanente*, in: Zoppioli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. 143 ss.
- Tamburro A., *La nozione giuridica di salute nei documenti internazionali*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 41 ss.
- Tamburro C., *Stress lavoro-correlato: il problema della prova*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 52 ss.
- Tiraboschi M., Fantini L. (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2009.
- Tiraboschi M., Giovannone M., *Valutazione dello stress lavoro-correlato: indicazioni dalla Commissione consultiva*, in: "Guida al lavoro", 2010, n. 46, pp. 11 ss.
- Trapanese D., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in: Sciarra S., Caruso B. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Torino, Giappichelli, 2009, pp. 77 ss.

Triomphe C.E., *I paradossi dell'Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psicosociali*, in: "Lavoro e diritto", 2012, n. 2, pp.187 ss.

Tucci M., *SGSL: dalla costrittività organizzativa alla partecipazione*, in: "Igiene e Sicurezza del lavoro", 2010, n. 5, pp. 275 ss.

Tullini P., *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in: AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, tomo II, Bari, Cacucci, 2008, p. 1257 ss.

UGT- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, *La evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas practicas*, Barcelona, Ed. Secretería de la Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010.

Vallebona A., *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in: "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, p. 26.

Van der Plancke V., *Il Belgio di fronte ai rischi psicosociali al lavoro*, in: "Lavoro e diritto", 2012 n. 2,, pp. 361 ss.

Velázquez Fernandez M., *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales*, Barcelona, Gestion 2000, 2005.

Veneziani B., *Dal dialogo sociale alla contrattazione collettiva nella fase della trasformazione istituzionale dell'Unione europea*, in: "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1998, I, pp. 239 ss.

Viscomi, A., *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in "Lavoro e diritto", 2002, n. 1, pp. 45 ss.

Welz C., *The European Social Dialogue under Article 138 and 139 of the Ec Treaty*, Alphen aan der Rijn, Kluwer Law International, 2008.

WHO, *Work organization and stress*, Ginevra, 2003.

Zilio Grandi G., *Parti sociali e contratto collettivo nell'Unione europea*, Torino, Giappichelli, 1998.

Zoli C., *Sub Artt. 47-50*, in: Montuschi L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, vol. I, pp. 504 ss.

Zoli C., *Sub Art. 51*, in: Montuschi L. (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011, vol. I, pp. 527 ss.

Zoppoli L., *I principi generali e le finalità*, in: Zoppoli L, Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, pp. 3 ss.

Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010.

Finito di stampare nel novembre 2012
presso il Centro stampa della Ripartizione Comunicazione istituzionale
e organizzazione eventi dell'Università degli Studi di Trieste