

2

2011

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



Rivista di  
ADAPT - CENTRO STUDI  
"MARCO BIAGI"

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
MARCO BIAGI

*In questo numero*

*In ricordo di Mario Grandi*

**RICERCHE**  
*Le relazioni industriali tra passato e futuro*

**INTERVENTI**  
*Conciliazione e arbitrato irrituale*

**RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE**  
*Il "gioco" delle trattative sindacali: un'esperienza reale*

**GIURISPRUDENZA ITALIANA**  
*Contratto di formazione e lavoro e scatti di anzianità*  
*La stabilizzazione nella pubblica amministrazione e nella scuola*  
*Impugnazione del licenziamento: la decisione delle sezioni unite*  
*Omissione e evasione contributiva*

**LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**  
*Le istituzioni e la governance multilivello della formazione*  
*L'accordo sulla detassazione del salario di produttività e i chiarimenti*  
*dell'Agenzia delle entrate sul regime agevolato*

**GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO**  
*Congedi parentali e figli gemelli: la posizione della Corte europea*  
*Salute e sicurezza nell'UE: incentivi economici e stress lavoro-correlato*  
*Sciopero e risarcimento del danno nel caso Laval*

**OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO**  
*Spagna: la riforma del diritto del lavoro del 2010*  
*L'accordo-quadro internazionale del gruppo Electrolux*

N. 2/XXI - 2011



GIUFFRÈ EDITORE

# DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

## DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

## COMITATO SCIENTIFICO

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Clara Enrico, Rosario Flammia, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

## COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Giulio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Alan C. Neal (*Warwick*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Fernando Valdes Dal Re (*Madrid*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

## REDAZIONE

Roberta Caragnano (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Enrica Carminati, Alessandro Corvino, Maurizio Del Conte, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Maria Rita Iorio, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Stefano Malandrini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Marta Mondelli, Nicoletta Pagni, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Paolo Reboani, Lisa Rustico, Raffaello Santagata, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: [dri@unimore.it](mailto:dri@unimore.it)

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia

Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.

Indirizzo e-mail: [dri@unipv.it](mailto:dri@unipv.it)

## REFEREES

*Diritto delle Relazioni Industriali* si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato scientifico. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,  
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432  
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: [vendite@giuffre.it](mailto:vendite@giuffre.it)

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426  
e-mail: [periodici@giuffre.it](mailto:periodici@giuffre.it)

## CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2011

Unione europea	€ 110,00
Paesi extra Unione europea	€ 165,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 42,00)	€ 28,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

## RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. abbonato € 35,00\* non abbonato € 110,00\*

\*IVA compresa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2011, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2011.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 110,00	€ 165,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 140,00	€ 210,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- mediante **carta di credito** (VISA - MASTERCARD - EUROCARD - CARTA SI), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

*I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma*

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

## 2. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (*segue*)

**2.2.** EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Work-related stress*, novembre 2010 (in  *Boll. Adapt*, 2010, n. 42).

### Lo stress lavoro-correlato in Europa: tecniche di valutazione e approccio regolatorio in chiave comparata

*Sommario:* **1.** Premessa. – **2.** I profili definatori. – **3.** Il monitoraggio. – **4.** Gli indicatori dello stress. – **5.** Le tecniche di regolamentazione. – **6.** Il caso italiano. – **7.** Conclusioni.

**1.** Il rapporto in commento presenta una disamina comparata delle metodologie attraverso cui lo stress lavoro-correlato viene identificato, monitorato, misurato e gestito nei paesi europei, e delle tecniche di regolamentazione rispetto allo stesso adottate, alla luce della rilevanza fenomenologica che tale rischio ha ormai assunto a livello individuale e collettivo nei contesti organizzati.

Invero, il quarto rapporto sulle condizioni di lavoro nell'Unione europea (A. PARENT-THIRION, E.F. MACÍAS, J. HURLEY, G. VERMEYLEN, *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007) ha già da tempo messo in evidenza che il 22% dei lavoratori soffre di stress lavoro-correlato e di patologie allo stesso direttamente riconducibili, quali disturbi cardiaci e muscoloscheletrici. D'altra parte, come rimarcato dagli organismi comunitari e dalla Organizzazione mondiale della sanità, lo stress è un fenomeno allarmante non solo per l'individuo – poiché può comportare disturbi psicologici e fisici – ma anche per le aziende, producendo: assenteismo, frequente avvicendamento del personale, problemi disciplinari, comunicazione aggressiva e, di conseguenza, riduzione della produttività, bassa qualità del prodotto, maggiore frequenza degli infortuni. Tali effetti acquistano maggiore evidenza in periodi, come quello attuale, di forte crisi e riorganizzazioni aziendali.

Il rapporto è articolato in sei sezioni principali, corredate da una bibliografia di supporto e da tabelle di sintesi comparate sulle ricerche e le azioni significative condotte a livello europeo in tema di stress lavoro-correlato e di gestione del rischio psico-sociale.

**2.** Il problema definitorio rappresenta la premessa metodologica principale in cui ci si imbatte quando si affronta il tema dello stress lavoro-correlato, sia sotto un profilo giuridico che sotto l'aspetto organizzativo e gestionale, poiché sotteso alla necessità di definire, a livello di sistema, le finalità e il campo di applicazione oggettivo e soggettivo della disciplina (normativa) di riferimento e, a livello organizzativo, la tipologia delle azioni di valutazione e gestione operativa di questo rischio.

L'indagine internazionale, comunitaria e comparata, in verità conferma la problematicità dei profili definitivi poiché ad oggi esistono differenti definizioni di stress lavoro-correlato, in base alla letteratura di riferimento e alla impostazione culturale e giuridica dei paesi europei.

A livello comunitario, infatti, sono almeno tre le definizioni di stress lavoro-correlato, formulate rispettivamente dall'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato del 2004, dalla guida allo stress lavoro-correlato elaborata dalla Commissione europea e, infine, vi è la definizione elaborata in seno alla Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro. Tutte queste, a prescindere dalle diverse formulazioni letterali, sembrano fare riferimento al fatto che lo stress non costituisca una malattia di per sé e, al tempo stesso, sostengono che il tratto caratterizzante sia nella percezione da parte del lavoratore della propria inadeguatezza rispetto ai compiti da svolgere. Un *quid pluris* è tuttavia rintracciabile nell'accordo quadro del 2004, che risiede nell'espresso "vincolo" di attuazione e implementazione dello stesso negli Stati membri (art. 7).

Sta di fatto che l'assenza di confini definitivi precisi si riflette automaticamente sulle attività di monitoraggio e misurazione poiché, come confermato dal rapporto, gli Stati europei adottano diverse metodologie di rilevazione e monitoraggio dello stress difficilmente comparabili tra loro per scarsa omogeneità delle premesse scientifiche e dei contesti organizzativi di riferimento e per difformità della *ratio* ad esse sottese.

A ciò si aggiunge il fatto che in molti contesti lo stress lavoro-correlato è analizzato congiuntamente ad altre tipologie di rischi organizzativi e psico-sociali come il *mobbing*, la violenza, le molestie sul luogo di lavoro e il *burn-out*, o in funzione di altre famiglie di cosiddetti rischi particolari: l'età, il sesso, la nazionalità e la tipologia contrattuale, quali caratteristiche soggettive e oggettive che possono rendere il lavoratore particolarmente vulnerabile ed esporlo a una maggiore incidenza di rischi psico-sociali. In questo quadro, diventa pertanto una scelta convenzionale e di sensibilità giuridica e culturale il fatto che un ordinamento adotti un modello di valutazione dello stress piuttosto che un altro.

**3.** Le metodologie di monitoraggio ad oggi adottate dagli Stati membri si possono sostanzialmente ricondurre a cinque macro-modelli, nell'ambito dei quali confluiscono le ricerche (*surveys*) e le azioni progettuali (*actions*) condotte dagli Stati più sensibili al tema e analizzati dal rapporto.

Il primo modello è costituito dalle *cohort surveys*, studi condotti in paesi come il Belgio e la Svezia che indagano la interrelazione tra l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro e la salute nell'ambito di un gruppo specifico di partecipanti per un periodo di tempo considerato, rapporti che possono essere fortemente rivelatori in punto di stress, poiché atti a disvelare i meccanismi di interrelazione tra la tipologia di *leadership* e la insorgenza dello stress lavoro-correlato.

Nelle realtà come Austria, Finlandia, Francia, Norvegia, Olanda e Spagna, invece, sin dal 1997 sono state sviluppate indagini a sezione trasversale (*cross-*

*sectional surveys*), basate sull'impiego di questionari validati e caratterizzate da una interrelazione tra strumenti di autovalutazione, dati forniti da soggetti terzi e misurazioni fisiologiche oggettive, rivolte a ottenere elementi quantitativi sulla interrelazione tra lo stress e la emersione di alcune patologie fisiche (es. disturbi circolatori, muscoloscheletrici). Tali studi vengono rinnovati periodicamente e sistematicamente.

La Francia, in particolare, attraverso la SUMER *survey* iniziata nel 2003 e ripetuta nel 2009, ha istituzionalizzato un filone metodologico basato proprio sull'impiego di questionari validati rivolti ai lavoratori, attraverso la applicazione del noto questionario di Karasek (JCQ – *Job Contest Questionnaire*).

Di diverso approccio le *one-off surveys*, che come suggerisce la stessa definizione sono indagini più isolate specificamente rivolte a “fotografare” in modo più o meno ampio le problematiche connesse allo stress lavoro-correlato in un preciso momento o frangente ambientale, come fatto a Cipro nel 2008 in merito alla condizione dei lavoratori nei *call-center*. Parallelamente, esistono indagini multistrutturate (*surveys infrastructures*), appartenenti a progetti più sofisticati di analisi e rilevazione dello stress e delle problematiche psicosociali, che puntano sull'impiego di diversi strumenti di rilevazione e sulla copertura di periodi di tempo anche molto lunghi.

Il tema dello stress lavoro-correlato e del relativo monitoraggio è anche al centro delle politiche sanitarie, sociali e del lavoro di molti paesi europei, i cui Ministeri (come nel caso di Belgio, Germania, Italia, Lituania e Spagna) ovvero le cui maggiori confederazioni sindacali (nella fattispecie Irlanda o Lussemburgo) si fanno carico di finanziare, anche in modo sistematico, la redazione di rapporti annuali relativi alla salute e sicurezza sul lavoro ovvero in merito ai tassi di assenteismo sul lavoro, rilevando così importanti dati anche in materia di stress.

Il ricorso a tali ricerche sponsorizzate (*sponsored surveys*) sul piano politico e istituzionale è un fenomeno massiccio a livello europeo, come pure nel nostro paese, e rivela una spiccata sensibilità dei governi e delle parti sociali interessate al tema in questione.

Tale approccio istituzionale coglie in modo netto e perspicace la dimensione del controllo sui fenomeni legati alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alla valutazione e gestione dei rischi psico-sociali, posti alla base di una politica sanitaria volta al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dell'individuo, e si pone al tempo stesso quale azione strategica macroeconomica di tutela della competitività, dell'economia e dello sviluppo della produttività.

Del resto, in tema di politiche dell'occupazione e della produzione, l'azione della Comunità europea è tradizionalmente incentrata su di un sistema di intervento di *mainstreaming*, per il quale la salute e il benessere sono elementi indispensabili di una migliore qualità del lavoro, da cui dipende l'avanzamento delle prestazioni dell'economia e delle imprese.

Questo è anche il messaggio diffuso nel 2002 dalla Strategia europea per la sicurezza, la quale ha introdotto una concezione globale del benessere sul luogo di lavoro, che vede la sicurezza e l'igiene del lavoro come elementi fondanti della più complessiva strategia verso un lavoro di qualità (COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, Bruxelles, 11 marzo 2002, COM(2002) 118 def.).

Tale *input* è stato successivamente enfatizzato anche nel Libro Bianco della Commissione europea per la salute, relativo al periodo 2008-2013 (COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Libro Bianco. Un impegno comune per la salute: approccio strategico dell'UE per il periodo 2008-2013*, Bruxelles, 23 ottobre 2007, COM(2007) 630 def.), che si propone come obiettivo il consolidamento di una *cultura della salute* quale valore assoluto e trasversale, strumentale al conseguimento di maggiori livelli di benessere, produttività e prosperità economica (vedi anche, sul punto, M. LAI, *Gli incentivi economici per promuovere la salute e la sicurezza del lavoro nei Paesi dell'Unione europea*, che precede in *q. Fascicolo*). Il suddetto Libro Bianco sottolinea come i costi economici sostanziali connessi alle cattive condizioni di salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, siano da attribuirsi prevalentemente alla perdita di produttività sul posto di lavoro. Al di là degli ingenti costi diretti, sostenuti dalle imprese a seguito di una scarsa promozione della salute dei lavoratori, infatti, numerosi studi riconducono concordemente a tale fenomeno forti costi indiretti, attribuibili prevalentemente alla perdita di produttività dei lavoratori (M. OXENBURGH, P. MARLOW, A. OXENBURGH, *Increasing productivity and profit through health and safety. The financial returns from safe working environment*, Taylor & Francis Group, Routledge, UK, 2004). Tali costi sostanziali, connessi alle cattive condizioni di salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, sarebbero riconducibili soprattutto all'assenteismo, al pensionamento anticipato, alla riduzione della qualità della vita, alle condizioni di maggiore stress e disagio cui è esposto il lavoratore che si trovi in un ambiente di lavoro ostile, con notevole perdita della stima in sé stesso e della motivazione interiore (D. MCDAID (ed.), *Mental health in workplace settings*, Consensus paper, European Communities, Luxembourg, 2008).

L'apertura istituzionale subisce però delle eccezioni nei paesi dell'area neocomunitaria, in cui il tema è relativamente nuovo e non ancora percepito come bisognoso di strategie pubbliche.

**4.** Uno dei punti senza dubbio più controversi nel processo di monitoraggio e valutazione dello stress lavoro-correlato è rappresentato dalla identificazione dei fattori e degli indicatori di tale rischio (i c.d. *stressors*) e dalla necessità che gli stessi siano valutabili in modo omogeneo e numericamente apprezzabile, come confermato dal dibattito dottrinale brevemente riassunto nel rapporto.

L'analisi comparata consente di individuare quattro principali famiglie di fattori o indicatori, cui le metodologie nazionali si rifanno nell'approccio alla va-

lutazione del rischio. Le prime due fanno riferimento rispettivamente a fattori quantitativi (orario di lavoro, intensità e carichi di lavoro) e a fattori qualitativi, che tengono conto in particolare di come il lavoratore si sente nel ruolo assegnatogli e del livello di conciliazione vita-lavoro che riesce a conseguire e mantenere nello svolgimento della sua attività.

Dall'altra parte vi sono le famiglie di fattori collegate all'ambiente relazionale con i colleghi e con i capi, al livello di autonomia sul lavoro e alle modalità di gestione del cambiamento organizzativo, fattore quest'ultimo che sovente inficia il benessere del lavoratore ove esso ingenera fenomeni di *job-insecurity*. Proprio su questa ultima, infatti, la medicina del lavoro, ha rilevato che l'esposizione alle esperienze di lavoro precario, caratterizzate da instabilità, mancanza di protezione, insicurezza e vulnerabilità economica, determina significativi effetti sulla salute dei lavoratori. La c.d. *job-insecurity*, in particolare, indurrebbe forte stress nel lavoratore, di modo che l'esposizione a detto fattore, per lungo tempo, sarebbe la causa di gravi patologie, quali infarto e tumori. Più in particolare, poi, i precari soffrirebbero anche molto il fenomeno dell'emarginazione nel contesto lavorativo, oltre quello dello scarso coinvolgimento e della limitata partecipazione alle iniziative aziendali in materia di salute e sicurezza; fermo restando che si dovrebbe in ogni caso distinguere tra fattispecie di lavoro temporaneo, a seconda del tipo di contratto e degli *skills* richiesti. L'insoddisfazione, infatti, si svilupperebbe prevalentemente nei lavori temporanei di bassa qualifica (D. GUEST, M. CLINTON, *Temporary Employment Contracts, Workers' Well-Being and Behaviour: Evidence from the UK*, Department of Management King's College, Working paper, n. 38, London, gennaio 2006).

La *job-insecurity* appare del resto l'elemento causale determinante dello stress lavoro-correlato nel corso dei cambiamenti legati alle ristrutturazioni aziendali o a grandi processi di privatizzazione.

Numerose ricerche nel corso del 2009 e del 2010 si sono infatti concentrate sul tema, date le complesse e critiche contingenze economiche e, nella maggior parte, è emersa la necessità di garantire la conservazione della forza lavoro e la riconversione e il potenziamento degli *skills*, piuttosto che il ricorso a politiche di pensionamento anticipato.

Di pari importanza l'analisi sulle conseguenze dello stress. I paesi europei sul punto tendono a concentrare la propria attenzione *in primis* sulle conseguenze individuali di breve, medio e lungo periodo, tra cui in particolare la emersione di vere e proprie malattie. In tale senso si muovono alcune importanti ricerche condotte in Italia, Finlandia, Norvegia, Regno Unito, Svezia. È invece dal contesto anglosassone, belga e tedesco che emerge la necessità metodologica di concentrare l'analisi, il monitoraggio, la valutazione e l'analisi delle conseguenze (individuali) dello stress su gruppi omogenei di lavoratori, identificati in base al settore e alla mansione di riferimento. Molto corposa è al tempo stesso l'indagine sulle conseguenze organizzative e socio-economiche dello stress lavoro-correlato.

5. Considerata la dimensione individuale e collettiva del fenomeno che si sta analizzando e la sua multifattorialità, è fondamentale che la sua gestione passi anzitutto attraverso interventi virtuosi a livello organizzativo e imprenditoriale rivolti alla prevenzione, alla gestione e mitigazione del rischio, e al consolidamento nel tempo di buone prassi.

In verità, sul punto il contesto europeo rivela la sistematizzazione di una pluralità di interventi sia di carattere generale, cioè non concentrati esclusivamente sullo stress, che di carattere più specifico e mirato, messi a punto a livello aziendale, che in certi casi intercettano esigenze e obbligazioni introdotte dall'ordinamento giuridico stesso, e in altri riescono addirittura a colmare il *deficit* di regolamentazione giuridica.

Infatti, proprio sotto il profilo legislativo, l'Europa ha da tempo preso posizione in materia di stress. Sul punto l'accordo europeo in merito allo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004 regola i principi e lo standard comunitario in materia. La sua importanza risiede non solo nella natura condivisa del testo tra le parti sociali, ma nell'intento di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro-correlato, lasciando fuori da tale attività fenomeni come la violenza e la sovrappaffazione sul lavoro, lo stress post-traumatico, il mobbing, lo *straining* e tutte quelle situazioni in cui vi è una volontà soggettiva individuabile di provocare un danno al lavoratore. Oggetto dell'intervento delle parti sociali è, quindi, lo stress lavoro-correlato definitivo come «condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro».

Va considerato inoltre che la trasposizione dell'accordo si è realizzata in molti paesi comunitari, attraverso accordi di settore ovvero con l'emanazione di veri e propri atti normativi (ETUC/CES, BUSINESS EUROPE, 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). Altra cosa è, tuttavia, l'effettivo "decollo" delle politiche di valutazione e gestione dello stress e l'attuazione di concrete strategie nazionali per fronteggiare il suddetto rischio. Significativo è al riguardo il caso italiano in cui la trasposizione formale dell'accordo (attraverso l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008) e l'introduzione dell'obbligo di valutazione dello stress nel Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008, art. 28) si sono tradotte in termini operativi e vincolanti solo dopo due anni, con l'approvazione delle indicazioni metodologiche per la valutazione dello stress lavoro-correlato della Commissione consultiva *ex art. 6*, d.lgs. n. 81/2008, avvenuta il 18 novembre 2010.

Il tema dell'approccio regolatorio allo stress, sia nell'*an* che nel *quomodo*, è dunque al centro di un vivace dibattito comparato, che oscilla sostanzialmente tra la opzione per la rigida introduzione di obblighi giuridici di valutazione dello stress e di integrazione del documento di valutazione dei rischi in capo

al datore di lavoro (Belgio, Italia, Portogallo), e la sistematizzazione di buone pratiche da parte di enti legati ai governi nazionali e impegnati nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, configurabili come veri e propri strumenti di *soft law*, il cui impiego è però rimesso alla volontà del datore di lavoro (Regno Unito, Spagna) (vedi anche, sulle tecniche di regolamentazione in UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, M. LAI, *op. cit.*).

Si configura inoltre la possibilità che lo stress lavoro-correlato sia oggetto semplicemente di un generico obbligo di valutazione datoriale definito come cornice e la cui pratica effettuazione sia poi completamente demandata all'individuo nella scelta della metodologia più appropriata, a seconda del settore, delle dimensioni aziendali e delle possibilità di spesa dell'imprenditore, anche per quanto concerne il ricorso a professionisti quali medici, psicologi o ergonomi.

Un esempio virtuoso è considerato quello del Regno Unito che ha demandato a una agenzia esecutiva del governo (HSE – *Health and Safety Executive*) la determinazione dei principali interventi in materia. La metodologia messa a punto dalla HSE è delineata per sostenere e aiutare le organizzazioni nella gestione del rischio stress, mediante l'adozione di uno standard volontario e gestibile direttamente dal datore di lavoro, basato sulla valutazione di sei principali fattori di rischio: richieste e carichi di lavoro, controllo, supporto, relazioni al lavoro, ruolo nell'organizzazione e prospettive, gestione del cambiamento. Lo standard funziona operativamente attraverso un ciclo di azioni che prevedono: la nomina di un campione di lavoratori omogenei, la nomina di un responsabile della valutazione, la sostituzione di un comitato di valutazione, lo svolgimento di una indagine sullo stress, la organizzazione di *focus group*, la formulazione di azioni, una revisione dell'operazione per rintracciare i progressi realizzati.

**6.** L'analisi condotta suscita alcune riflessioni sul caso italiano, in merito all'approvazione delle citate indicazioni metodologiche della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro sulla valutazione dello stress lavoro-correlato, del 18 novembre 2010.

L'adozione del documento intende superare le difficoltà operative ripetutamente segnalate, in ordine alla individuazione delle corrette modalità di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, che è divenuta definitivamente obbligatoria l'art. 28 del Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro.

Il citato documento nel complesso è ispirato ai seguenti principi: brevità e semplicità, in quanto destinato a un utilizzo ampio e riferito a imprese non necessariamente munite di strutture di supporto in possesso di specifiche competenze sul tema; individuazione di una metodologia applicabile a ogni organizzazione di lavoro, indipendentemente dalla sua dimensione, e che permetta una prima ricognizione degli indicatori e dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato; applicazione di tale metodologia, in ottemperanza al dettato letterale di cui al citato art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, e s.m.i., a "gruppi di lavoratori" esposti, in maniera omogenea, allo stress lavoro-correlato e non al

“singolo” lavoratore, il quale potrebbe avere una sua peculiare percezione delle condizioni di lavoro; individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima ma eventuale, destinata ad essere necessariamente utilizzata ove la precedente fase di analisi e la conseguente azione correttiva non abbia, in sede di successiva verifica, dimostrato un abbattimento del rischio da stress lavoro-correlato; valorizzazione, in un contesto di pieno rispetto delle previsioni di cui ai corrispondenti articoli del Testo Unico, delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti; individuazione di un periodo “transitorio”, per quanto di durata limitata, per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati; ispirazione diretta agli standard posti dall’accordo europeo sullo stress lavoro-correlato come recepito dall’accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

L’approvazione delle indicazioni metodologiche è stata un risultato tutt’altro che scontato, poiché da tempo posta al centro di un delicato dibattito tra Stato, regioni, parti sociali, organi ispettivi, professionisti e addetti ai lavori, acuitosi nel corso del 2010, a causa della difficoltà di definire in modo unanime le specifiche metodologie attraverso cui si debba pervenire alla valutazione di detto rischio.

Più in particolare, le difficoltà hanno riguardato *in primis* l’individuazione delle c.d. “aree critiche”, che interessano sia la messa a punto di una valida metodologia di valutazione del rischio da stress e la predisposizione di specifici strumenti di indagine, sia l’attuazione di misure organizzative o formative di prevenzione e protezione dallo stress lavoro-correlato.

Al centro della questione, invero, non è stata tanto la obbligatorietà della valutazione del suddetto rischio, quanto la opportunità di introdurre metodologie minime obbligatorie di valutazione scientificamente validate per la rilevazione oggettiva delle incongruenze organizzative dell’attività lavorativa e di definire la natura e tipologia di tali fattori e, in secondo luogo, la necessità di misurare il disagio dei lavoratori e la loro percezione soggettiva del rischio.

D’altra parte, molto sentita era anche l’esigenza di mettere a punto uno strumento valido scientificamente, ma al contempo non troppo oneroso e realisticamente gestibile dai datori di lavoro in prima persona, affinché non si rendesse obbligatorio il ricorso alla sorveglianza sanitaria e al supporto di figure professionali *ad hoc* extra-aziendali.

Altresì acceso è stato il dibattito rivolto alla individuazione degli attori responsabili delle attività di valutazione e gestione dello stress, ritenuto in certi casi un rischio non solo particolare, ma tanto eccentrico, rispetto ai rischi c.d. classici, da giustificare una deviazione dalla impostazione della valutazione dei rischi di cui agli artt. 17, 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008 e un coinvolgimento obbligatorio di figure soggettive non previamente considerate dal legislatore ed estranee al contesto produttivo standard.

Particolarmente problematica, sul punto, da una parte la valutazione del ruolo e del coinvolgimento attivo dei lavoratori direttamente o per il tramite dei

rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza mediante lo strumento della consultazione, dall'altra la opportunità o meno di "medicalizzare" le attività di valutazione e gestione dello stress, al punto da ritagliare spazi non contemplati *ex lege* alla sorveglianza sanitaria obbligatoria e nuovi compiti istituzionali per il medico competente.

Alla luce di tale dibattito, in definitiva, le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla legge, tenendo conto della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva, e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

Il testo approvato è, dunque, 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 *in melius* su base meramente volontaristica, quindi a discrezione del datore di lavoro e solo in senso più favorevole per i lavoratori.

7. L'analisi comparata, pur confermando l'alto livello di attenzione verso questa problematica, delinea nel complesso una profonda disomogeneità nelle tecniche di rilevazione e monitoraggio e in quelle di regolamentazione dello stress, rispetto al quale si auspica certamente una più spiccata armonizzazione relativamente agli standard dell'accordo europeo.

La disomogeneità, tuttavia, è anche 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 aziendali e le buone pratiche. È la stessa natura del rischio a richiedere, infatti, un approccio regolatorio non troppo rigido e formalista, ma orientato alla promozione di comportamenti virtuosi. Dal canto suo, l'azione regolatoria rigida ha il compito di imporre un livello minimo di tutela inderogabile, che il datore di lavoro è tenuto a garantire nella gestione della salute e sicurezza, introducendo di conseguenza un congruo apparato di precetti e sanzioni.

Le strategie implementate a livello nazionale hanno, inoltre, il pregio di accrescere la generale consapevolezza su come fronteggiare lo stress sul lavoro e possono essere anche sostenute da fondi adeguati. Consapevolezza e "buona volontà" sono le chiavi di volta per fronteggiare questa problematica. Altrettanto rilevante la raccolta di dati legati non solo ai fattori direttamente psicosociali, ma anche ai fenomeni di assenteismo.

Maria Giovannone

Assegnista di ricerca – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia