

Prevenzione e gestione dei rischi psicosociali sul lavoro: un approccio comparato fra Italia e Spagna

José Sánchez Pérez

*Professore ordinario di diritto del lavoro
Università di Granada (Spagna)*

Fabiola Silvaggi

*Dottoranda in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università di Bergamo*

Working Paper n. 1

ABSTRACT

Questo analizza la dimensione giuridica del rischio psicosociale in chiave comparata, al fine di individuare e, possibilmente, spiegare le concordanze e le divergenze formali e sostanziali riscontrabili, in modo particolare, in Italia e Spagna. I due ordinamenti giuridici sono stati analizzati in riferimento al tema della prevenzione, della Responsabilità sociale d'Impresa e della valutazione e gestione della metodologia inerente lo stress-lavoro correlato.

IL MESSAGGIO

La tendenza, sempre più frequente, della diffusione di lavori che non si svolgono più nelle sedi tradizionali hanno portato i datori di lavoro a richiedere maggior impegno e presenza nei lavoratori, causando, nella maggior parte dei casi, conseguenze sul piano psicologico, produttivo e sociale degli stessi.

I contratti collettivi dei due Paesi a confronto hanno iniziato a introdurre regole relative alla prevenzione e al controllo dei rischi psicosociali, sebbene questa tendenza andrebbe consolidata con una maggiore partecipazione degli attori sociali, chiamati a promuovere una cultura che cerchi di coniugare l'efficienza organizzativa con il benessere organizzativo.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- ❖ In Italia, la normativa prevenzionistica in vigore sino alla emanazione del d.lgs. n. 81/2008 presentava solo alcuni limitati spunti in tema di prevenzione dei rischi organizzativi
- ❖ In Spagna, non esiste una normativa che regoli in modo ampio e preciso la responsabilità sociale d'impresa in materia di salute al lavoro
- ❖ In Italia, con l'intervento della Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008, si individua un concreto percorso operativo per la valutazione del fenomeno stress per la prevenzione e/o riduzione dello stesso. In Spagna, su questo argomento, si adotta una soluzione generica come rilevato dall'art. 14.2 LPRL, secondo il quale il datore di lavoro deve adottare tutte le misure appropriate per garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro
- ❖ In Italia, la inosservanza delle regole in tema di valutazione e prevenzione dei rischi organizzativi è soggetta a molteplici profili di responsabilità in capo al datore di lavoro. Nella legge spagnola non esistono regole analoghe

Indice

Capitolo I. Le disposizioni in materia sui rischi psicosociali nel luogo di lavoro	4
1. Il tema della prevenzione	4
2. Il ruolo della Responsabilità Sociale d'Impresa	5
Capitolo II. Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione	7
1. La valutazione del rischio stress - lavoro correlato in ottica comparata.....	7
2. Il coinvolgimento diretto del datore di lavoro nel campo della prevenzione.....	10
Verso una nuova prospettiva	12
Bibliografia.....	13

CAPITOLO I. Le disposizioni in materia sui rischi psicosociali nel luogo di lavoro

1. Il tema della prevenzione

La direttiva quadro europea 89/391 CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori rappresenta una norma fondamentale in questo campo, dato che garantisce prescrizioni minime in materia di salute e sicurezza.

Le ripercussioni della recezione della stessa nei sistemi giuridici nazionali offrono risultati differenti.

In Italia, la normativa prevenzionistica¹ in vigore sino alla emanazione del d.lgs. n. 81/2008 presentava solo alcuni limitati spunti in tema di prevenzione dei rischi organizzativi.

La norma si mostrava carente già nella definizione di agente di rischio², in cui non v'era alcun riferimento ai rischi organizzativi.

Veniva infatti definito agente, l'agente chimico, fisico o biologico, presente durante il lavoro e potenzialmente dannoso per la salute.

Allo stesso modo, nel medesimo decreto³ si definiva prevenzione il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno. Si affermava così l'intenzione di esaminare la salute solo nel suo significato tradizionale e riduttivo, ovvero, come assenza di malattia. Con l'emanazione del d.lgs. n. 81/2008, questa visione inizia a cambiare, attribuendo ampio spazio agli obblighi del datore di lavoro in merito alla valutazione e alla gestione dei rischi stress lavoro-correlato.

In Spagna, invece, il punto di partenza per una sistemazione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro è rappresentato dalla Legge di Prevenzione dei rischi lavorativi (di seguito LPRL)⁴.

Secondo l'art. 14 par. 2 della legge in oggetto è obbligo del datore di lavoro garantire «la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro».

Nonostante questo obbligo sia generico, esso impone obblighi specifici per la valutazione dei rischi psicosociali.

In modo particolare, si prevede la c.d. “vigilancia de la salud” (sorveglianza della salute), ovvero una visita medica annuale per verificare le condizioni fisiche e psichiche dei lavoratori, con lo scopo, per l'impresa, di disimpegnarsi dagli obblighi direttamente connessi ai contratti o ai rapporti di lavoro.

Una importante novità è data dall'art. 4 del d.lgs. n. 39/1997 riguardante i Servizi di Prevenzione. Nello specifico, la normativa spagnola richiede una preparazione mirata in Ergonomia e in Psicologia per la qualifica di tecnico superiore della prevenzione dei rischi sul lavoro.

¹ Decreto Legislativo 19/09/94 n° 626, “in materia di modifiche ed integrazioni apportate dal Decreto Legislativo 19/03/96 n° 242”.

² Idem, art. 2, lett. h.

³ Idem, art. 2 lett. g.

⁴ Legge 31/1995 n. 218 “in materia di Riforma del sistema italiano di diritto internazionale private”.

In tal circostanza, i fattori psicosociali legati all'ambiente di lavoro assumono particolare rilevanza⁵ soprattutto, in quei luoghi di lavoro, dove c'è un alto rischio di infortunio sul lavoro e di malattie professionali.

Importanti, quindi, divengono le azioni preventive messe in campo, come riferito dall'art. 16 LPRL, secondo la versione codificata della legge 54/2003.

In tal senso, si devono valutare (art. 15.b LPRL) tutti i rischi non eliminati e/o potenzialmente rischiosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 16 LPRL).

Nella metodologia di rilevazione dei rischi, l'Istituto Nazionale in Materia di Sicurezza e Igiene (INSHT) ha proposto, come prima fase di valutazione dei rischi connessi allo stress lavoro-correlato, l'identificazione della probabilità di persistenza o reiterazione dei rischi e, conseguentemente, le fasi di gestione e intervento.

2. Il ruolo della Responsabilità Sociale d'Impresa

Il tema della salute nel contesto aziendale è strettamente collegato alla Responsabilità Sociale d'Impresa (di seguito CSR)⁶.

L'investimento nel capitale umano costituisce uno degli aspetti più qualificanti delle strategie e delle politiche di CSR di qualsiasi politica aziendale, in riferimento ad un'ampia serie di indicatori – a carattere qualitativo, quantitativo o economico – delle risorse umane su cui svolgere la valutazione del comportamento aziendale ai principi della CSR.

Tra questi figurano quelli riferiti alla salute e sicurezza sul lavoro, mirati non solo sulla frequenza e sulla gravità degli infortuni e delle malattie, ma anche sull'adozione di appositi sistemi di gestione, in cui siano definiti aspetti inerenti la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, la programmazione e il controllo, le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi e le risorse, al fine di realizzare e mantenere la politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In questa ottica, la CSR si propone come protagonista del nuovo approccio gestionale auspicato per la diffusione e l'efficacia di una cultura della prevenzione.

Una forte spinta verso una condotta più collaborativa da parte delle imprese e maggiormente sensibile alle problematiche sociali potrebbe venire da una disciplina legislativa che premi quelle imprese che decidano di attuare politiche socialmente responsabili.

Nel nuovo Codice della Sicurezza italiano (d.lgs. 81/2008) sussistono diversi limiti di esercizio effettivo di buone prassi che si inseriscono nella contraddizione tra il carattere volontaristico della CSR e la corposità e complessità della normativa italiana.

La grande proliferazione di attori, enti ed istituti presenti nel Codice della sicurezza sembra sostenere l'idea che l'intenzionalità del legislatore sia rimasta legata ad un approccio sanzionatorio: la normativa diffonde e incoraggia le prassi comportamentali.

⁵ B. Moreno Jiménez, *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, in INSHT, Madrid, 2010, 13.

⁶ Si definisce *Responsabilità Sociale d'Impresa* l'«integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate» in Libro Verde, *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles, 18.7.2001, COM (2001), 366 def.; per una lettura critica si veda Massaini, *La responsabilità sociale delle imprese*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2004, n. 23.

Questa visione potrebbe iniziare ad essere demolita attraverso un cambiamento radicale delle imprese che le induca a passare dall'etica del profitto all'etica del sociale, e, nel caso della salute e sicurezza sul lavoro, all'identificazione della salute come bene capitale, in cui le imprese non perseguono unicamente la logica del profitto nel breve periodo, ma prestano sempre più attenzione anche ai problemi sociali.

La responsabilità sociale, applicata in questo ambito, faciliterebbe i processi di coesione interna, mentre all'esterno risponderebbe alle attese di immagine sociale dell'organizzazione. In Spagna, invece, non esiste una normativa che regoli in modo ampio e preciso la responsabilità sociale d'impresa in materia di salute al lavoro.

Nonostante ciò, tra le varie disposizioni della Legge di Infrastruttura e Sanzioni dell'Ordine Sociale⁷ (di seguito LISOS), emerge un riferimento all'art. 8.11, secondo il quale si potrà sanzionare il datore di lavoro con un'ammenda amministrativa per atti contrari al rispetto della vita privata o che ledano la dignità dei lavoratori.

Oltre alle sanzioni menzionate, sono presenti anche quelle riferite agli atti di molestie sessuali (art. 8.13).

In relazione alla responsabilità d'impresa in tema di sicurezza sociale, esiste, inoltre, una disposizione, non esistente in Italia, sulla mancanza di misure inerenti la sicurezza sul posto di lavoro, che stabilisce un incremento di prestazioni di sicurezza sociale tra il 30 e il 50%, a carico dell'impresa.

⁷ Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, *por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*, BOE nº 189 08/08/2000.

CAPITOLO II

Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione

1. La valutazione del rischio stress - lavoro correlato in ottica comparata

In Italia, con l'intervento della Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008, si individua un concreto percorso operativo per la valutazione del fenomeno stress per la prevenzione e/o riduzione dello stesso.

A riguardo, 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 dei rischi 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 fondamentalmente «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»⁸.

Con riguardo alla stima del rischio da stress lavoro-correlato, viene effettuata dal datore, che se ne assume la piena responsabilità, avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rspp) con il coinvolgimento del medico competente.

La scelta di considerare una struttura tradizionale della prevenzione aziendale, senza un ricorso ad altre figure specialistiche (come, ad esempio, quella dello psicologo del lavoro) è stata voluta per favorire soprattutto le piccole e medie imprese, per le quali poteva porsi un problema effettivo di risorse disponibili e/o di costi aggiuntivi da affrontare.

Ciò non impedisce naturalmente al datore di lavoro, ove lo ritenga utile ed opportuno, chiedere sin dall'inizio l'assistenza di tali figure professionali.

Passando alla descrizione della valutazione dello stress-lavoro correlato, essa si articola in due diversi momenti: una prima fase – la c.d. “valutazione preliminare” – definita come “necessaria”, ed una seconda fase, individuata come meramente “eventuale” – e che comporta «un approfondimento della percezione soggettiva dell'organizzazione del lavoro»⁹ – da realizzarsi solo laddove dalla prima emergano degli elementi di rischio da stress lavoro-correlato.

Per i contenuti metodologici della valutazione preliminare dello stress lavorativo il documento della Commissione consultiva definisce che la stessa «consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente

⁸ Così C. Frascheri, *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, in Edizioni Lavoro, 2011, p.89.

⁹ L. Fantini, *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, 65.

apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie», che vengono individuate nei c.d. “eventi sentinella”, nei “fattori di contenuto del lavoro” e nei “fattori di contesto del lavoro”.

In particolare, gli “eventi sentinella” racchiudono gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, gli eventuali procedimenti e sanzioni disciplinari e le segnalazioni del medico competente.

Quanto ai “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 rischiosità delle attività svolte, sia le caratteristiche organizzative, in quanto implica una valutazione che raramente può prescindere anche dalla individuale percezione del soggetto direttamente interessato.

L’ultimo gruppo di indicatori proposti riguarda i “fattori di contesto del lavoro”, tra i quali vengono compresi il ruolo delle persone nell’organizzazione, l’autonomia decisionale ed il controllo, l’evoluzione e lo sviluppo della carriera e la gestione della comunicazione.

Inoltre, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sopra citati, è obbligo sentire i lavoratori e/o i loro rappresentanti per la sicurezza. Nelle aziende di grandi dimensioni, tale obbligo più essere adempiuto attraverso un campione rappresentativo di lavoratori.

Sull’intera attività appena descritta dovrà poi essere fornita una documentazione all’interno del documento aziendale di valutazione dei rischi (DVR) o in un documento integrativo rispetto allo stesso, dove si dovrà ritrovare espressa menzione della procedura valutativa adottata, dei suoi esiti, delle misure correttive adottate o da adottare, nonché dei regolamenti di monitoraggio sull’efficacia di queste ultime.

Infine, i datori di lavoro «non debbono ripetere l’indagine ma sono unicamente tenuti all’aggiornamento della medesima» come riferito dall’art. 29, comma terzo, del d.lgs. n. 81/2008.

In Spagna, su questo argomento, si adotta una soluzione generica come rilevato dall’ art. 14.2 LPRL, secondo il quale il datore di lavoro deve adottare tutte le misure appropriate per garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, soprattutto, quando il datore di lavoro è a conoscenza di lavoratori fortemente stressati o, tendenzialmente, tali.

A riguardo, a titolo esemplificativo, una sentenza¹⁰ del tribunale spagnolo ha dichiarato una risoluzione indennizzata del contratto di lavoro di una lavoratrice con diagnosi di disturbi d’ansia.

In modo particolare, il Tribunale ha dichiarato che l’impresa è responsabile del fatto, in quanto non ha attivato misure preventive adeguate dopo che la lavoratrice ha dichiarato la malattia, usufruendo di periodi di congedo per incapacità lavorativa.

In riferimento alle misure potenzialmente adottabili, la letteratura presenta un quadro abbastanza ampio dei possibili strumenti utilizzabili in chiave preventiva del fenomeno con riferimento alla dimensione collettiva e individuale.

A livello collettivo, vengono suggeriti interventi relativi alla revisione dell’organizzazione degli orari, al sostegno alla conciliazione tra lavoro ed impegni familiari, alla migliore definizione delle procedure e dei ruoli nell’ambiente lavorativo, all’adozione di misure di carattere ergonomico.

¹⁰ Sentenza, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 13 de mayo de 2016. Può essere consultata sul seguente sito Web: goo.gl/WV6MBT.

Le misure di protezione di carattere strettamente individuale, invece, sono più complesse da individuare poiché potenzialmente variabili da lavoratore a lavoratore con l'eventuale interferenza di fattori esterni all'ambiente lavorativo e magari riconducibili al privato contesto familiare e relazionale della persona.

Su questo versante, nell'ambito degli studi psicosociali, sono stati sviluppati, nel corso degli ultimi vent'anni, una serie di modelli teorici per l'analisi dello stress e gli strumenti ad esso collegati utili per la rilevazione empirica del fenomeno e per la sua misurazione.

I modelli più importanti si rifanno alla teoria del campo psicologico di Kurt Lewin in cui il comportamento umano viene spiegato attraverso le caratteristiche personali e ambientali. Tra questi vanno ricordati il *Person Environment Fit Model* (Modello P/E)¹¹ e il *Job Content Questionnaire*¹².

Il Modello P/E esamina il fenomeno stress da due prospettive differenti, quella del lavoratore e quella dell'ambiente organizzativo.

Dal punto di vista del lavoratore viene analizzata la relazione esistente tra necessità e aspettative della persona e la probabilità dell'organizzazione di soddisfarli.

Il modello riesce altresì a bilanciare la valutazione personale e soggettiva degli eventi stressanti con le dimensioni organizzative e le caratteristiche oggettive delle risorse umane.

Nei casi in cui si riscontra una difformità tra le richieste dell'ambiente lavorativo (es. carico e complessità del lavoro) e l'abilità della persona a risponderci o tra le aspettative della persona (es. guadagno, possibilità di carriera, coinvolgimento nel processo decisionale) e le risorse ambientali disponibili per esaudirle si assiste allo sviluppo di *strain*, ovvero di reazione a breve termine agli *stressor*¹³ costituiti dalle discordanze. Sulla relazione *stress-strain*, il *Job Content Questionnaire*, più volte modificato negli anni e di cui esistono più versioni, ipotizza che la relazione tra elevata domanda lavorativa¹⁴ e bassa libertà decisionale definiscono una condizione di *job strain* (manifestazione a breve termine di stress) o di stress lavorativo percepito, in grado di spiegare i livelli di stress cronico e l'incremento del rischio cardiovascolare.

Tale relazione domanda-decisione individua quattro condizioni di lavoro come segue: *high strain* (elevata domanda bassa decisione), *passive* (bassa domanda bassa decisione) *active* (elevata domanda ed elevata decisione), *low strain* (bassa domanda elevata decisione).

Questo modello è uno dei più attendibili e diffusi per lo studio dello stress lavoro-correlato, anche se alcuni studiosi ritengono che sia eccessivamente semplicistico: il controllo, ad esempio, non è l'unica risorsa disponibile per fronteggiare le richieste dell'ambiente.

Diversi studi dimostrano che anche il supporto sociale protegge dallo sviluppo di disturbi psicologici, attenuando gli effetti degli *stressor* ambientali.

Nell'insorgenza dello stress-lavoro correlato assumono valore proprio le strategie organizzative, produttive e gestionali delle risorse umane adoperate dai datori di lavoro.

¹¹ J. R. French, R. D. Caplan, R. V. Harrison, *The mechanisms of job stress and strain*, in Wiley, 1982.

¹² R. A. Karasek, T. Theorell, *Healthy Work: Stress productivity, and the reconstruction of working life*, in Basic Books, 1990.

¹³ Con il termine *stressor* si fa riferimento agli stimoli di diversa natura che portano l'organismo e la psiche allo stress.

¹⁴ Con il termine *domanda lavorativa* si fa riferimento all'impegno lavorativo richiesto, che include i seguenti aspetti: ritmi di lavoro, natura impositiva dell'organizzazione, numero di ore lavorative ed eventuali richieste incongruenti.

Per elaborare, quindi, tecniche di valutazione e gestione del rischio ai fini della prevenzione, sono necessari un monitoraggio costante e una diagnosi adeguata dei potenziali fattori organizzativi del rischio di stress.

2. Il coinvolgimento diretto del datore di lavoro nel campo della prevenzione

La inosservanza delle regole in tema di valutazione e prevenzione dei rischi organizzativi è soggetta a molteplici profili di responsabilità in capo al datore di lavoro. In Italia, sul piano penale dell'ipotesi di omessa o carente effettuazione della valutazione del rischio, si possono prevedere in concreto diverse ipotesi¹⁵.

La prima ipotesi riguarda la situazione in cui il datore di lavoro 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 tralasciando di valutare lo stress lavoro-correlato o, ancora, potrebbe averla fatta, ma in modo incompleto e carente e/o omettendo di identificare le misure di prevenzione ed il relativo piano attuativo.

Questo evento è classificabile in 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 (art. 55, secondo comma), laddove la violazione sia commessa in aziende ove si svolgono attività considerate particolarmente cospicue nell'ambito della tutela della salute e sicurezza.

Nella legge spagnola non esistono regole analoghe. Nonostante ciò, il datore di lavoro può imporre una sanzione disciplinare a tutti quei lavoratori che con il loro comportamento favoriscono i rischi psicosociali. In questo caso il datore di lavoro può esercitare l'autorità all'interno dell'impresa e deve tener conto che il lavoratore in mancanza di iniziative potrebbe sollecitare la cessazione del contratto di lavoro, secondo l'art. 50 dello Statuto dei lavoratori (Decreto Legislativo, 5 marzo 2004)¹⁶. In tal caso, corrisponderà al lavoratore un'indennità pari a quella corrispondente per licenziamento irregolare (33 giorni di salario per ogni anno di lavoro).

Altra ipotesi è, ovviamente, quello che concerne la responsabilità del datore, sul piano civilistico, per danni che siano causati al singolo lavoratore dall'esposizione al rischio riferibile allo stress lavoro-correlato.

In Italia, in conformità 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»¹⁷ e, laddove il lavoratore riesca a fornire tali prove, il datore potrà svincolarsi dalla relativa responsabilità solo se riesce a dimostrare di aver adottato tutte le misure idonee ad evitare o limitare il rischio di eventuali danni per i lavoratori.

¹⁵ R. Acquaroli, *Sub Artt. 55-60*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, in Zanichelli, vol. III, 2009, 82 ss.

¹⁶ L. Mella Mendez, *El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo*, in TS, n. 145, 2002, 20.

¹⁷ M.C. Cataudella, *Lavorare stanca, Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3, 2010, 685.

Nei repertori della giurisprudenza con riferimento alle vicende nelle quali si sia accertata la ricorrenza di un fenomeno di stress lavoro-correlato, si evidenzia la difficoltà per il lavoratore di dimostrare attraverso delle prove il danno subito e, altrettanto, problematica risulta anche la situazione del datore di lavoro 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. Dal punto di vista spagnolo, merita particolare attenzione l'esercizio dei poteri d'impresa, come garante dell'indennità del lavoratore. Il datore di lavoro dovrebbe attivarsi quando il rischio di stress lavoro-correlato si manifesta. I fattori di rischio possono derivare sia dall'organizzazione del lavoro sia dal comportamento dei lavoratori in azienda. In entrambi i casi, il datore di lavoro deve reagire a completamento del sistema preventivo dell'impresa. In altri termini, dovrebbe riorganizzare il sistema preventivo dell'impresa per renderlo innocuo e, se del caso, dovrà applicare le sanzioni contro i contravventori responsabili dell'avverarsi del rischio¹⁸.

A tal fine riveste un'importanza cruciale il ruolo delle convenzioni collettive, dal momento che sono strumenti fondamentali per integrare la legge nel settore sanzionatorio. In un primo momento, i contratti collettivi menzionavano appena alcune convenzioni relative ai rischi psicosociali. Oggi alcuni accordi collettivi includono lo stress lavoro-correlato come uno degli aspetti specifici dell'azione preventiva¹⁹.

Se, nel caso in cui il datore di lavoro adotti una posizione di passività, il lavoratore potrà adottare la decisione di abbandonare l'impresa.

In caso di grave inadempimento il lavoratore potrà invocare l'art. 50.1.c. ET poiché sussiste la violazione dei suoi diritti fondamentali, in particolare la dignità e l'integrità fisica. Inoltre il lavoratore può chiedere il risarcimento del danno causato.

In questa ottica, il Tribunale Supremo spagnolo, nella sentenza del 13 giugno 2011 (Ricorso 2590/2010), mantiene la possibilità di risolvere il contratto di lavoro per iniziativa del lavoratore e anche sostenere l'azione di tutela con il conseguente diritto fondamentale ad essere indennizzati²⁰.

¹⁸ R. Tascón López, *Responsabilidad laboral y civil por el daño causado a partir del riesgo psicosocial*, in AA.VV., *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, MTSS, 2006, 326. Può essere consultato sul seguente sito Web: goo.gl/5sMjRh

¹⁹ Per approfondimento si può consultare: AA.VV., *La negociación colectiva en la Prevención de Riesgos en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL.*, in UGT, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2014, 45 e ss. Consultabile al sito Web: www.ugt.es/Publicaciones/guianegociacion.pdf.

²⁰ Per un'analisi più dettagliata si consulti J. Sánchez Pérez, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica*, 2016, in Comares, 27 e ss.

VERSO UNA NUOVA PROSPETTIVA

Il quadro che, nelle pagine precedenti, abbiamo delineato fa emergere una situazione nella quale perdura il dubbio circa quella che potrà essere la reale effettività degli strumenti approntati dal legislatore.

L'impressione, infatti, è che, nonostante qualche significativo passo in avanti nei due Paesi a confronto, non sia ancora maturata quella nuova cultura della prevenzione per le particolari modalità, anche contrattuali, dei nuovi modi di lavorare e produrre appartenenti alla grande trasformazione del lavoro in atto.

La tendenza alla diffusione di lavori che non si svolgono più nelle sedi tradizionali, potendo essere svolti anche a livello individuale, pongono problemi assolutamente nuovi e diversi rispetto a quelli tradizionali e soprattutto determinano una quantità di fattori di rischio di cui, si comincia, solo recentemente, ad assumere una certa consapevolezza.

Le richieste di impegno e di presenza da parte dei datori di lavoro aumentano rapidamente a fronte di un sistema retributivo tendenzialmente statico e, comunque, inadatto.

In tal senso, il fulcro della questione è insito nello squilibrio tra le richieste reali poste dall'ambiente e le capacità concrete possedute dalle persone in quanto entità uniche, confluendo in una condizione di malessere che non può non ripercuotersi sulle dinamiche relazionali lavorative.

La questione, pertanto, appare consegnata nelle 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, chiamate a promuovere una cultura che cerchi di coniugare l'efficienza organizzativa con il benessere organizzativo; e, certamente, tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nella gestione aziendale della prevenzione.

Sul piano legislativo si sono compiuti rilevanti progressi, ma c'è ancora un po' di strada da percorrere. I contratti collettivi hanno iniziato a introdurre regole relative alla prevenzione e al controllo dei rischi psicosociali, sebbene questa tendenza deve essere consolidata con una maggiore partecipazione degli attori sociali.

Allo scopo di far fronte alle gravi conseguenze dei danni provocati dai rischi psicosociali, la legge e la giurisprudenza spagnola li classifica sotto la categoria "infortunio sul lavoro".

In questo contesto, se la malattia del lavoratore viene intesa in relazione all'attività salariale, il problema non può essere risolto.

Al contempo, se si continuerà a considerare le conseguenze dello stress come disturbi comuni - non legati al lavoro - non si potrà stabilire un sistema preventivo efficace che possa affrontare adeguatamente le sfide dell'odierno scenario produttivo del XXI secolo.

Bibliografia

- AA.VV., *La negociación colectiva en la Prevención de Riesgos en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL.*, in UGT, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2014, p. 45 e ss.
Consultabile al sito Web: <http://www.ugt.es/Publicaciones/guianegociacion.pdf>
- R. Acquaroli, *Sub Artt. 55-60*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, in Zanichelli, vol. III, 2009, pp. 82 ss.
- M. C. Cataudella, *Lavorare stanca, Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in Argomenti di diritto del lavoro, n. 3, 2010, p. 685.
- Decreto Legislativo 19/09/94 n° 626, “*in materia di modifiche ed integrazioni apportate dal Decreto Legislativo 19/03/96 n° 242*”.
- B. Moreno Jiménez, *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, in INSHT, Madrid, 2010, pag. 13.
- L. Fantini, *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, pag. 65.
- C. Frasccheri, *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, in Edizioni Lavoro, 2011, p.89.
- J. R. P. Jr. French, R. D. Caplan, R. V. Harrison, *The mechanisms of job stress and strain*, in Wiley, 1982.
- R. A. Karasek, T. Theorell, *Healthy Work: Stress productivity, and the reconstruction of working life*, in Basic Books, 1990.
- Legge 31/1995 n. 218 “*in materia di Riforma del sistema italiano di diritto internazionale private*”.
- Libro Verde, *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles, 18.7.2001, COM (2001), 366 def.
- Massaini, *La responsabilità sociale delle imprese*, in Diritto e pratica del lavoro, 2004, n. 23.
- L. Mella Mendez, *El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo*, in TS, n. 145, 2002, p. 20.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, *por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*, BOE n° 189 08/08/2000.

- J. Sánchez Pérez, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica*, 2016, in Comares, pag. 27 e ss.
- R. Tascón López, *Responsabilidad laboral y civil por el daño causado a partir del riesgo psicosocial*, in AA.VV., *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, MTSS, 2006, p. 326. Può essere consultato sul seguente sito Web: www.goo.gl/5sMjRh