

I WORKING PAPERS DI

OLYMPUS

2/2011

Marco Peruzzi

La valutazione del rischio da
stress lavoro-correlato ai sensi
dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS

Registrato presso il Tribunale di Urbino al n. 230 del 12 maggio 2011

“I Working Papers di Olympus” costituiscono una raccolta seriale e progressiva, pubblicata *on line*, di saggi dedicati specificamente al Diritto della salute e sicurezza sul lavoro e si collocano fra le iniziative dell’Osservatorio “Olympus” dell’Università di Urbino “Carlo Bo” (<http://olympus.uniurb.it>) mirando a valorizzare, mediante contributi scientifici originali, l’attività di monitoraggio della legislazione e della giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro svolta dall’Osservatorio. I saggi inseriti ne “I Working Papers di Olympus” valgono a tutti gli effetti di legge quali pubblicazioni.

Direttore Responsabile

Paolo Pascucci

Comitato Scientifico

Edoardo Ales, Joaquin Aparicio Tovar, Gian Guido Balandi, Maria Vittoria Ballestrero, Mark Bell, Lauralba Bellardi, Antonio Bergamaschi, Franca Borgogelli, Piera Campanella, Umberto Carabelli, Franco Carinci, Bruno Caruso, Carlo Cester, Maurizio Cinelli, Beniamino Deidda, Olaf Deinert, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Gisella De Simone, Giuseppe Ferraro, Lorenzo Gaeta, Enrico Gragnoli, Teun Jaspers, Pietro Lambertucci, Vito Leccese, Bruno Maggi, Sandro Mainardi, Arturo Maresca, Franz Marhold, Lucio Monaco, Luigi Montuschi, Mario Napoli, Luca Nogler, Alessandra Pioggia, Giampiero Proia, Maurizio Ricci, Roberto Romei, Mario Rusciano, Corinne Sachs-Durand, Rosario Santucci, Franco Scarpelli, Silvana Sciarra, Alfonso Stile, Patrizia Tullini, Antonio Vallebona, Antonio Viscomi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli

Comitato di Direzione

Alberto Andreani, Olivia Bonardi, Alessandro Bondi, Laura Calafà, Stefano Giubboni, Michela Marchiori, Gabriele Marra, Paolo Polidori, Gaetano Natullo

Comitato di Redazione

Luciano Angelini e Chiara Lazzari (coordinatori di redazione), Romina Allegrezza, Arianna Arganese, Michela Bramucci Andreani, Silvano Costanzi, Stefano Costantini, Lucia Isolani, Laura Martufi, Natalia Paci

Pubblicazione grafica

Sebastiano Miccoli

Sede

OLYMPUS – Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro

Facoltà di Giurisprudenza dell’Università degli Studi “Carlo Bo” di Urbino

Via Matteotti, 1

I - 61029 Urbino (PU) Tel. 0722 303250 – Fax 0722 2955

<http://olympus.uniurb.it>; olympus@uniurb.it

PROCEDURA PER LA PUBBLICAZIONE

I saggi destinati alla pubblicazione su “I Working Papers di Olympus” debbono riguardare prevalentemente tematiche attinenti al Diritto della salute e della sicurezza dei lavoratori analizzate da una o più delle seguenti prospettive: Diritto del lavoro, Diritto penale, Diritto costituzionale, Diritto civile, Diritto processuale civile, Diritto processuale penale, Diritto comunitario, Diritto internazionale, Diritto comparato, Diritto amministrativo, Storia del diritto.

Dato il necessario carattere interdisciplinare della materia, oltre a saggi giuridici possono essere pubblicati anche saggi che si occupino della salute e della sicurezza dei lavoratori da altri punti di vista scientifici – quali, ad esempio, quello economico, statistico, sociologico, medico, psicologico, dell’organizzazione, ingegneristico ecc. – purché tali saggi siano riferibili ad aspetti considerati nella legislazione o nella giurisprudenza.

I saggi debbono essere redatti in formato elettronico e la loro lunghezza, di norma, non deve eccedere complessivamente il numero di 150.000 caratteri spazi inclusi, comprensivi di note e bibliografia.

Gli apparati di note e bibliografici possono essere redatti in una delle seguenti forme:

1) tradizionali note ordinate progressivamente a piè di pagina con il riferimento numerico di ogni nota in esponente nel testo. In tal caso non è necessario un elenco bibliografico finale;

2) riferimenti bibliografici inseriti direttamente nel testo tra parentesi, con l’indicazione del cognome dell’autore, dell’anno di pubblicazione e della pagina citata (es.: Giugni, 1960, 122) – e con un elenco finale in ordine alfabetico di tutti i riferimenti bibliografici effettuati (es.: Giugni G., 1960: *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Milano). Nel caso di più opere di uno stesso autore, dopo l’anno va indicata una lettera dell’alfabeto in ordine crescente in relazione alla data di pubblicazione (es.: Giugni, 1960a, 122). Nel caso di cognomi uguali, dopo il cognome va indicata la lettera maiuscola iniziale del nome di battesimo (es.: Zoppoli L., 1984, 111).

I saggi debbono essere inviati al Direttore, esclusivamente per posta elettronica, al seguente indirizzo: paolo.pascucci@uniurb.it.

Tutti i saggi ricevuti, commissionati dalla Direzione o proposti dagli autori, saranno sottoposti alla preventiva lettura di due componenti del Comitato scientifico. La pubblicazione dei saggi proposti dagli autori sarà condizionata al giudizio espresso dai due componenti del Comitato scientifico che li leggeranno in forma anonima. La stessa procedura vale per i saggi in lingua inglese, francese, spagnola e tedesca, i quali, ove ottengano giudizio favorevole, saranno pubblicati nella lingua d’origine.

I saggi pubblicati su “I Working Papers di Olympus” potranno essere successivamente destinati anche a libri o riviste in formato cartaceo purché se ne dia adeguatamente conto in sede di pubblicazione elettronica.

Ogni saggio deve essere accompagnato da un breve *abstract* in italiano e in inglese, dall’indicazione di 6 parole chiave in italiano e in inglese, dall’indirizzo di posta elettronica dell’autore e dalla qualifica accademica o professionale di quest’ultimo.

Marco Peruzzi

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008

WORKING PAPERS DI OLYMPUS – 2/2011 - <http://olympus.uniurb.it>

I contenuti di questa opera sono rilasciati sotto Licenza Creative Commons Attribuzione - Non opere derivate 2.5 Italia License

Marco Peruzzi è assegnista di ricerca in Diritto del lavoro nell'Università di Verona

marco.peruzzi@univr.it

Abstract

L'obiettivo del saggio è quello di analizzare il quadro normativo che disciplina la prevenzione dello stress lavoro-correlato. Dopo una necessaria e preliminare introduzione al tema in una prospettiva pre-giuridica, ricostruita attraverso i rapporti Osha, l'autore cerca di esaminare l'interazione delle molteplici fonti regolative coinvolte, concentrandosi sulla definizione di stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008 nonché sugli strumenti di prevenzione. Particolare attenzione è riservata al modo in cui il tema in esame interagisce con il più ampio obbligo di valutare tutti i rischi nel luogo di lavoro, *mobbing* incluso.

The essay analyses the regulatory framework concerning the prevention of work-related stress. After a necessary preliminary overview of the topic from an interdisciplinary perspective, as provided by Osha reports, the author aims at examining the interaction of the multiple regulatory sources involved, focusing on the definition of work-related stress, as relevant to art. 28 of the delegated decree 81/2008, as well as on the instruments to prevent it. Particular attention is paid to the way the topic at hand interacts with the wider legal obligation to assess all risks arising in the workplace, *mobbing* included.

Parole chiave: rischi psico-sociali, stress lavoro-correlato, *mobbing*, violenza sul luogo di lavoro, valutazione dei rischi, d.lgs. 81/2008

Keywords: psycho-social risks, work-related stress, *mobbing*, violence at work, risk assesement, delegated decree 81/2008

ISSN 2239-8066

OLYMPUS

Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro

Facoltà di Giurisprudenza – Università di Urbino “Carlo Bo”

Via Matteotti, 1 – 61029 Urbino (Italy)

Tel. 0722 303250 – Fax 0722 2955 – olympus@uniurb.it

<http://olympus.uniurb.it>

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008

2/2011

di Marco Peruzzi

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. L'analisi pre-giuridica. 2.1. Definizioni. 2.2. I rischi psico-sociali dell'ambiente di lavoro come fonte di stress lavoro-correlato. – 3. Lo stress lavoro-correlato nella prospettiva giuridica. 3.1. La nozione di stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 2008. 3.1.1. La definizione di stress lavoro-correlato nell'accordo europeo del 2004. 3.1.2. L'obbligo di valutazione dei rischi connessi allo stress lavoro-correlato. 3.1.3. Le proposte metodologiche antecedenti l'intervento della Commissione consultiva. – 4. Le indicazioni della Commissione consultiva permanente e il rapporto biunivoco tra stress lavoro-correlato e *mobbing*. – 5. Il manuale operativo Inail: oltre il livello minimo dell'obbligo stabilito dalle indicazioni della Commissione consultiva. – 6. Stress lavoro-correlato e benessere organizzativo nel pubblico impiego. Alcune necessarie precisazioni.

1. Premessa

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

Tale disposizione solleva interrogativi di centrale importanza non solo per quanto attiene al versante definitorio, ossia la delimitazione del concetto di stress lavoro-correlato ai fini dell'applicazione dell'obbligo ivi stabilito, ma altresì la dimensione più propriamente metodologica e procedurale connessa alla valutazione del rischio (cfr. sul punto CALAFÀ 2010a).

Per risolvere tali nodi interpretativi nella prospettiva giuridica il confronto interdisciplinare con le scienze mediche e psicologiche si presenta un passaggio ineludibile. Come spiega CALAFÀ (2009, pp. 188-189), infatti, "l'elaborazione del

concetto è propria di discipline diverse dal diritto (la medicina, la psicologia del lavoro, l'organizzazione del lavoro) e i connotati non sono certamente di facile ricostruzione”.

La peculiarità del tema richiede, pertanto, un delicato equilibrio e contemperamento di discipline: in tale direzione si pone il presente contributo, che ampio spazio dà all'apporto dell'analisi pre-giuridica, quale indispensabile premessa per arricchire il ragionamento giuridico ¹.

Particolarmente utili risultano, a tal riguardo, i rapporti di ricerca pubblicati dall'Agenzia europea per la sicurezza e salute al lavoro (d'ora in avanti Osha) a partire dal 2000, una documentazione che fornisce un compiuto quadro di sintesi dell'analisi concettuale del fenomeno e che proprio per questo ha costituito un importante riferimento teorico non solo per le guide operative e le proposte metodologiche presentate a livello regionale, interregionale e nazionale ma soprattutto per le indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente (d'ora in avanti ccp) ai sensi dell'art. 28, comma secondo, del d.lgs. 81/2008, così come modificato dal d.lgs. 106/2009, e per linee guida elaborate in ultimo dall'Inail.

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

2. *L'analisi pre-giuridica*

2.1 *Definizioni*

Il rapporto di ricerca “*Work-related Stress*” pubblicato dall'Osha nel 2000 distingue tre principali approcci alla definizione e studio dello “stress lavoro-correlato”: l'approccio “tecnico” (COX, 1978), “fisiologico” (SELYE, 1950) e “psicologico” (COOPER, MARSHALL 1976; OSHA 2000).

L'approccio “tecnico” concepisce lo stress lavorativo come una caratteristica propria dell'ambiente di lavoro, misurabile, quindi, sulla base di parametri

¹ L'ampio spazio dato alla riflessione pre-giuridica si spiega altresì in considerazione del fatto che il presente contributo raccoglie i risultati di un progetto, dal titolo “*Strumenti sperimentali di prevenzione del rischio psico-sociale in azienda. La valutazione del rischio tra codici di condotta e indagini di clima*”, finanziato dalla Regione Veneto con il contributo del Fondo Sociale Europeo. L'elaborazione risulta in tal senso fortemente condizionata dal richiesto confronto con la dimensione operativa dell'azienda e con le diverse discipline ivi coinvolte.

strettamente oggettivi. Come precisa SYMONDS (1947), “lo stress è ciò che accade *all'uomo*, non ciò che accade *nell'uomo*; è un insieme di *cause*, non un insieme di *sintomi*” (OSHA 2000, p. 32).

L'approccio “fisiologico”, al contrario, definisce lo stress lavorativo come l'attività umana individuale di adattamento ai cambiamenti avversi e nocivi del contesto esterno ed interno, articolata nelle tre fasi dell'allarme, resistenza ed esaurimento (OSHA 2000, p. 33).

Se la dottrina considera ormai superati entrambi i sistemi di analisi ora descritti, essendo basati su un paradigma “stimolo-reazione” relativamente semplificato, che ignora sia l'impatto differenziato dei fattori di rischio e i processi percettivi sottesi, sia i profili psico-sociali e organizzativi collegati, ampio consenso riceve, invece, attualmente l'approccio “psicologico” (OSHA 2000, spec. pp. 33-36).

Esso definisce lo stress lavorativo come uno stato psicologico parte di un più ampio processo di interazione dinamica tra il lavoratore e il suo ambiente di lavoro. Particolarmente utile per comprendere l'articolazione di tale processo è il modello costruito da Cooper (COOPER, MARSHALL 1976).

Esso identifica le fonti di stress che circondano l'individuo nel luogo di lavoro (ad esempio, modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ruolo nell'organizzazione, interrelazioni personali al lavoro, sviluppo professionale, struttura organizzativa dell'azienda, interferenza tra vita privata e lavoro), i sintomi dello stress, siano essi individuali (pressione alta, depressione, alcolismo, irritabilità etc.) o collettivi/organizzativi (elevato assenteismo, elevato ricambio della forza lavoro, relazioni industriali difficili, scarso controllo della qualità), e le patologie che a tali sintomi possono conseguire (cardiopatia coronarica, malattia psichica; scioperi prolungati, infortuni gravi e frequenti, apatia) (COOPER, MARSHALL 1976; OSHA 2000, p. 44).

A una definizione più precisa e funzionale di stress lavoro-correlato si perviene, tuttavia, se si integra il sistema descrittivo di Cooper con l'ulteriore prospettiva d'analisi elaborata da Cox, Griffiths e Rial-Gonzales all'interno del rapporto Osha del 2000 e costituita dal cd. modello “*dual pathway hazard-harm*” sul rapporto tra fattori di rischio e danno alla salute (OSHA 2000, p. 62).

A tal riguardo, si premetta che i rischi lavorativi possono essere classificati in due categorie: i rischi fisici, distinti in biologici, biomedici, chimici e radioattivi, e i rischi “psico-sociali”, intesi come “quegli aspetti della progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, e i loro contesti sociali e ambientali, che possono potenzialmente causare danni psicologici, sociali e fisici” (COX & GRIFFITHS, 1995). Entrambe le categorie di rischio possono incidere sulla salute sia

fisica sia psicologica del lavoratore. La ricerca empirica evidenzia, tuttavia, che mentre i rischi fisici, per convertirsi in causa di danno, seguono un processo fisico diretto (cd. *direct physical pathway*), i rischi psico-sociali necessitano, invece, della mediazione dello stress lavoro-correlato (cd. *indirect stress pathway*). Quest'ultimo può essere pertanto definito come l'esperienza che converte l'impatto potenziale di un rischio psico-sociale in un danno effettivo alla salute, fisica o psicologica, del lavoratore ².

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

Nella classificazione dei rischi psico-sociali, la ricostruzione teorica proposta dall'Osha, a sintesi della pluralità di modelli scientifici presi a riferimento, distingue il "contesto" del lavoro dal "contenuto" del lavoro, il primo connesso alle dinamiche di inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale (dimensione macro), il secondo alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa individuale (dimensione micro) (OSHA 2000, pp. 68 ss.).

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

² La dottrina nota, d'altra parte, come il dibattito sul rapporto tra fonti di rischio, stress e salute si sia concentrato sui rischi psicosociali, tendendo ad omettere ogni riferimento ai rischi lavorativi fisici (LEVI, 1984). Se questi ultimi, infatti, possono provocare effetti psicologici in base ad un'azione diretta sul cervello ovvero attraverso l'intollerabilità delle immissioni, l'esperienza dello stress lavorativo può anche ricollegarsi alla consapevolezza, sospetto o paura del lavoratore di poter subire un danno nella potenziale esposizione a un rischio di natura fisica (ad esempio, figure professionali che hanno la possibilità di entrare in contatto con pazienti sieropositivi; cfr. HOUTS & MACDOUGALL, 1988; KEGELES *et al.*, 1989; COX *et al.*, 1993). Si potrebbe, d'altra parte, affermare che lo stress lavorativo non è tanto associato al rischio fisico bensì alla reazione psicologica che ad esso si collega e che costituisce un ulteriore e diverso rischio psico-sociale

Per quanto concerne, invece, il “contenuto” del lavoro, a rilevare sono le caratteristiche dell’attività lavorativa (ripetitività e monotonia delle mansioni, basso valore professionale, incertezza sugli incarichi assegnati, mancanza di formazione, conflitto da richieste e risorse, richiesta di alta concentrazione, mancanza di feedback sulle prestazioni e sui risultati), il carico (eccessivo o scarso) e il ritmo di lavoro, con annesse questioni inerenti il tipo e grado di controllo sulla prestazione lavorativa e sulle urgenze, nonché, infine, la distribuzione dell’orario di lavoro (lavoro a turni, lunghezza dell’orario e accordi di flessibilità) ³.

Di fondamentale importanza per l’aggiornamento scientifico di tale classificazione è il rapporto di ricerca “*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*” (OSHA 2007) realizzato dall’Osha su incarico della Commissione nel quadro della Strategia comunitaria su salute e sicurezza al lavoro 2002-2006 (COM(2002)118).

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

I dieci rischi psico-sociali emergenti vengono, in particolare, classificati all’interno di sei macro-aree: nuove tipologie di contratto di lavoro e precarietà; orario di lavoro irregolare e flessibile; instabilità del posto di lavoro; intensificazione del ritmo lavorativo; invecchiamento della forza-lavoro; violenza, *mobbing*, *bullying*.

a) nuove tipologie di contratto di lavoro e precarietà. Per quanto riguarda innanzitutto la precarietà del lavoro, se la letteratura giuslavoristica per lo più riconduce a tale concetto l’atipicità delle formule contrattuali non-standard (lavoro somministrato, part-time, a chiamata, *day-hire*, contratti a breve termine, forme di lavoro

³ Un’inchiesta pubblicata nel 2006 dalla Fondazione di Dublino ha rilevato, in particolare, come in Europa il 20% dei lavoratori (il 30% nei 10 stati membri di nuovo ingresso) ritenga lo stress lavoro-correlato un rischio per la propria salute (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, 2006). Il dato viene per lo più confermato da un’indagine condotta dall’Osha e pubblicata nel 2009 che individua lo stress lavoro-correlato come un problema rilevato nel 22% dei lavoratori nell’Unione europea a 27 (OSHA 2009). Gli studi dimostrano, peraltro, che lo stress lavorativo non costituisce una problematica rilevante soltanto per la salute dei lavoratori ma altresì per la produttività economica delle imprese. Un rapporto della Commissione europea ha evidenziato che i costi dovuti allo stress lavoro-correlato ammontano a circa 20.000 milioni di euro annui (l’inchiesta riguardava, all’epoca, solo i paesi EU-15) (LEVI *et al.*, 2000).

autonomo), la nozione di “precarietà” adottata dalla ricerca Osha è una nozione di tipo “a-tecnico” (OSHA 2007, p. 30). Facendo, in particolare, riferimento al modello costruito da RODGERS e RODGERS (1989), la precarietà del lavoro viene qui individuata sulla base di quattro parametri specifici: l'incertezza sulla continuità dell'impiego, lo scarso controllo individuale o collettivo sul lavoro (condizioni di lavoro, retribuzioni, orario di lavoro), determinato altresì dalla frammentazione delle responsabilità e dalla sottorappresentazione nei comitati salute sicurezza, lo scarso livello di protezione (minor disponibilità dei dispositivi di protezione individuale, protezione sociale, protezione contro la disoccupazione o contro la discriminazione) ed, infine, la vulnerabilità economica. A tali fattori, si possono aggiungere le scarse opportunità di formazione, di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e di sviluppo professionale ⁴.

b) orario di lavoro irregolare e flessibile. Anche con riferimento alla seconda macro-categoria di rischi psico-sociali suindicata, la ricerca Osha adotta una nozione a-tecnica, partendo dalla constatazione che il concetto di orario di lavoro flessibile e/o irregolare include una crescente varietà di modelli e rifugge pertanto una definizione uniforme e comune a tutti i contesti nazionali coinvolti (OSHA 2007, p. 38).

L'orario viene, in tal senso, definito come “irregolare” quando varia da giorno a giorno o da settimana a settimana, mentre è qualificato come “flessibile” quando la sua estensione è modificabile (ai fini dell'individuazione dei rischi psico-sociali rileva, pare evidente, soltanto la modificabilità da parte del datore di lavoro).

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

⁴ Un'inchiesta italiana pubblicata nel 2007 ha evidenziato, peraltro, come i lavoratori atipici di fatto sottovalutino i rischi lavorativi, soprattutto per quanto riguarda quelli psico-sociali: il 57,8% dei lavoratori atipici contro il 41,4% di quelli standard tendono, infatti, a considerarli dei fattori di rischio molto rari e difficilmente riscontrabili (BATTAGLINI 2007). Potrebbe essere questa la ragione che spiega la variabilità e la mancanza di univocità dei dati raccolti sullo stress lavorativo nell'area del lavoro precario. A ciò si aggiunga la limitata applicabilità in tale settore di alcuni modelli di analisi della relazione tra condizioni di lavoro, stress e malattie occupazionali, quale, ad esempio, il modello “*demands-control*” di Karasek (KARASEK 1979), che presuppone una struttura organizzativa basata su contratti di lavoro a tempo indeterminato (COOPER 2002, p. 355).

Nella categoria dell'orario cd. "flessibile" rientrano, invece, il lavoro supplementare (*overtime*), costituito dalle ore eccedenti il normale orario di lavoro concordato, il lavoro straordinario (*extended working hours*), che si rileva quando l'orario settimanale supera le 48 ore o il singolo turno supera le 8 ore, e la settimana lavorativa compressa (*compressed work week*), costituita da un orario normale di 40 ore settimanali distribuito in soli 4 giorni da 10 ore ciascuno, a cui segue un singolo giorno di riposo, ovvero dall'orario di due settimane compresso in 9 giorni, seguiti da un giorno di riposo ⁵.

Con riguardo a quest'ultimo aspetto, in particolare, anche la riduzione dell'orario di lavoro, connessa a ragioni di competitività aziendale ovvero alla necessità dell'impresa di preservare i propri livelli di performance, può determinare un'intensificazione del lavoro e del suo ritmo (v. *infra*). L'inchiesta condotta da Askenazy, ad esempio, ha rilevato come la riduzione dell'orario di lavoro ha

⁵ Sono numerose le problematiche e le riflessioni connesse all'orario di lavoro quale fonte di rischi psico-sociali. Per quanto attiene all'orario "irregolare", un'inchiesta condotta dalla Fondazione di Dublino nel biennio 2004-2005 su EU-25 ha rilevato che il 42% delle imprese utilizza stabilmente un'organizzazione del lavoro su orario non-standard, in particolare durante la notte e nei weekend. La distribuzione dei dati varia da settore a settore, essendo il lavoro a turni prevalente soprattutto nel settore dei metalmeccanici (35%), alberghiero (29%), servizi (26%), manifatturiero e minerario (25%). Le problematiche connesse, invece, alla libera reperibilità trovano particolare rilievo nelle attività di cura, in particolare, dei medici d'ospedale e dei medici in formazione, evidenziandosi nello svolgimento delle loro prestazioni una combinazione di orario a turni, orario "non prevedibile" e orario straordinario. Si è rilevato, ad esempio, che i medici in formazione superano regolarmente le 55 ore settimanali, spesso lavorando su turni che possono arrivare anche a 32 ore consecutive, con alcuni casi estremi di 70 ore settimanali senza adeguato periodo di riposo. Per quanto attiene, invece, alla "flessibilità" dell'orario, secondo l'inchiesta della Fondazione di Dublino, il 14% dei lavoratori europei lavora per più di 48 ore settimanali (44% i lavoratori autonomi contro il 9% dei lavoratori subordinati). I settori in cui si registra il maggior quantitativo di ore lavorate (più di 10 ore al giorno per più di 5 volte al mese) sono il settore dell'agricoltura specializzata e della pesca (45%), agricoltura (38%), alberghiero (28%), forze armate (26%), trasporti e comunicazione (25%). L'analisi evidenzia le conseguenze dell'orario "irregolare" e "flessibile" sulla salute dei lavoratori. La "*shift lag syndrome*", in particolare, ossia la sindrome associata al lavoro a turni, può in breve tempo comportare numerosi disturbi, dall'affaticamento, sonnolenza, insonnia, disorientamento a problemi di digestione, irritabilità, scarsa agilità mentale, ridotta produttività, riduzione dell'attenzione con pericolo di errori e incidenti fino all'ulcera peptica e a disfunzioni cardiache. Si consideri, inoltre, che la capacità di adattarsi al lavoro a turni decresce con l'età. Oltre a comportare rilevanti problemi medici, il lavoro a turni può, infine, incidere sulla conciliazione tra vita privata e vita professionale e sull'isolamento sociale del lavoratore, con rischio di ansia e depressione. L'analisi conferma, inoltre, che un orario di lavoro che supera le 48 ore settimanali su base regolare è un fattore di stress occupazionale rilevante che riduce la soddisfazione lavorativa, moltiplica gli effetti di altri fattori di stress e aumenta i rischi per la salute psichica. A questo si aggiunge la percezione di un detrimento dell'equilibrio vita privata-lavoro. La relazione tra un orario di lavoro prolungato, lo stress e la salute psicologica risulta mediata anche da fattori individuali come il grado di controllo o di autonomia che il lavoratore percepisce di avere sull'orario, il grado di considerazione che il lavoratore presta al proprio lavoro, nonché il carico lavorativo stesso (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, 2006).

aumentato lo stress e le tensioni tra colleghi per più del 30% dei lavoratori intervistati (ASKENAZY 2004).

c) instabilità del lavoro. Riorganizzazioni aziendali, esternalizzazioni, fusioni e acquisizioni sono cambiamenti che implicano, per lo più, riduzioni del personale. Un'ulteriore fonte emergente di rischi psico-sociali è individuata dalla ricerca Osha, specificamente, nell'instabilità del lavoro, intesa come probabilità percepita o paura di perdere il proprio posto di lavoro (OSHA 2007, p. 49).

Considerati i diversi profili cognitivi ed emotivi connessi alla nozione di "instabilità", la dottrina ha elaborato ai fini definitivi un approccio pluridimensionale, che include l'analisi non solo delle minacce percepite al lavoro in sé, in correlazione con l'importanza soggettiva attribuita al lavoro stesso, ma altresì delle minacce percepite alle caratteristiche peculiari del proprio lavoro, in correlazione con l'importanza ad esse attribuita, nonché, infine, della sensazione di impotenza nei confronti di tali minacce ⁶.

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

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

Tale percezione dipende da una pluralità di fattori.

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

Un ulteriore fattore che condiziona il grado di percezione è costituito dalle caratteristiche psico-sociali del lavoro, quali, ad esempio, il controllo e

⁶ Per i riferimenti dottrinali si rinvia all'ampia ricostruzione bibliografica proposta in OSHA (2007).

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

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

Sono molteplici i fenomeni che possono essere identificati come fonti di intensificazione del lavoro. Innanzitutto gli studi evidenziano rilevanti modificazioni sia nella struttura sia nella natura del “tempo” dell'attività lavorativa, dallo sfruttamento del lavoro notturno alla riduzione delle pause e dei tempi non produttivi alla crescente necessità di adattare il tempo lavorativo ad esigenze non prevedibili. “Il tempo è la principale risorsa primaria e il suo uso nella società è ora soggetto a una costante ricerca di miglioramento” (OSHA 2007, p. 59).

L'uso delle nuove tecnologie (computer, internet, telefono) consente di identificare, controllare e ridurre i tempi “non produttivi” nonché di modificare, in ogni momento, il programma di lavoro. Al contempo, l'utilizzo della tecnica di produzione e gestione aziendale “*just-in-time*” (“appena in tempo”) si è ormai diffusa in tutti i settori: le attività lavorative sono collegate da un rapporto di reciproca dipendenza e il loro funzionamento è condizionato da una fitta catena di sincronismi. L'impresa sopravvive nel mercato se rimane “*stick to the demand*” (strettamente aderente alla domanda), con conseguente riduzione delle scorte e maggiore capacità di adattamento alle urgenze.

Se l'intensificazione del carico e del ritmo di lavoro – associata ad un elevato grado di autonomia o di supporto sociale – può condurre ad un maggior investimento e soddisfazione personale, essa può altresì diventare una fonte di stress lavoro-correlato qualora vi sia uno squilibrio tra la percezione che il

lavoratore ha dei vincoli imposti e la percezione che egli ha delle risorse a sua disposizione per affrontare tali vincoli. Il modello di Karasek evidenzia, ad esempio, come il rischio di sviluppare problemi fisici o psichici, dai disturbi muscolo-scheletrici degli arti superiori o della schiena ai problemi cardiovascolari, dalle ulcere alle crisi di nervi o d'ansia, aumenti qualora la richiesta di uno sforzo elevato (*strain*) sia associata ad una limitata possibilità di partecipare al processo decisionale (KARASEK 1979).

e) invecchiamento della forza-lavoro. Come evidenzia la ricerca Osha, se non adeguatamente gestito, il fattore età può diventare all'interno dell'organizzazione aziendale un'ulteriore fonte di rischi psico-sociali. La sua crescente diffusione richiede, pertanto, interventi mirati che consentano ai dipendenti di rimanere nel ciclo produttivo fino all'età pensionabile (OSHA 2007, p. 68).

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

f) violenza. Il concetto di violenza sul posto di lavoro è, infine, esteso e complesso. All'interno della ricerca pubblicata dall'Agenzia europea la violenza viene distinta in fisica e psicologica, riconducendosi a quest'ultima categoria quei fenomeni che, a seconda del contesto culturale o geografico, vengono diversamente qualificati come “*mobbing*”, “*bullying*” o “*molestie*”. Su questi ultimi aspetti si tornerà più approfonditamente oltre nella trattazione (OSHA 2007, p. 76).

3. Lo stress lavoro-correlato nella prospettiva giuridica

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

L'analisi giuridica dello stress lavoro-correlato richiede una previa distinzione tra dimensione preventiva e dimensione rimediale.

La prima è espressamente regolamentata da un sistema normativo, contrattuale e legislativo, relativamente recente, che trova le proprie fonti, a livello comunitario, nell'accordo autonomo europeo del 2004 e, a livello interno, in un sistema di fonti di diversa natura giuridica e diversa portata precettiva, dall'accordo interconfederale di recepimento del giugno 2008 al d.lgs. 81/2008, dalle

indicazioni della Ccp pubblicate a novembre 2010 alla guida operativa Inail del maggio 2011.

La seconda presenta, invece, un inquadramento ormai consolidato a livello giurisprudenziale, riconducendosi lo stress lavoro-correlato ad una violazione dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro di cui all'art. 2087 c.c. e rilevandosi nello stesso una possibile causa di danno biologico ⁷.

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

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

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

L'accordo europeo richiamato dall'art. 28 del d.lgs. 81/2008 è un accordo collettivo sottoscritto il 27 maggio 2004 dalle parti sociali Unice/Ueapme, Ceep ed Etuc a livello comunitario. Tale accordo viene concluso dopo un processo di negoziazione di nove mesi, iniziato nel settembre 2003 a seguito di una fase di consultazione avviata dalla Commissione europea ai sensi dell'art. 138 Tce (ora art. 154 Tfue), in linea con la Comunicazione sulla nuova strategia comunitaria per la salute e sicurezza sul lavoro 2002-2006 adottata dalla Commissione stessa l'11 marzo 2002 [COM(2002)118 v. *supra*]. Non venendo richiesta l'implementazione tramite decisione del Consiglio – come già avvenuto per il precedente accordo sul telelavoro del 2002 e diversamente, invece, dagli accordi degli anni Novanta relativi a congedi parentali, part-time e lavoro a termine – l'accordo sullo stress lavoro-correlato, in quanto “accordo autonomo”, rimane così destinato ad essere implementato ai sensi dell'art. 139 Tce (ora art. 155 Tfue) “secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri”,

⁷ Per una ricostruzione della giurisprudenza in tema di stress lavorativo si rinvia, tra gli altri, a MALZANI (2008), DE MARTINO (2008), POLIZZI (2008), CORSALINI (2008), BRUN (2005), GARUFI (2004), DEL BORRELLO (2004), DI GIORGI (2002), VALENTI (2002), MANGIONI (1998). Sul punto cfr. CATAUDELLA (2010).

privo di un'efficacia vincolante *erga omnes* ed assimilabile, per parte della dottrina, ad un atto normativo di *soft law* (cfr. PERUZZI 2010) ⁸.

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

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

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

L'analisi della definizione di stress lavoro-correlato fatta propria dall'accordo evidenzia, d'altra parte, la natura primariamente descrittiva, più che prescrittiva,

⁸ Il report finale di verifica dell'implementazione dell'accordo europeo è stato pubblicato dalle parti sociali firmatarie il 18 giugno 2008, seguito più di recente dal report di valutazione della Commissione, adottato il 24 febbraio 2011 (SEC(2011) 241 final). La valutazione istituzionale è stata, in particolare, solo in parte positiva: i risultati raggiunti vengono definiti insufficienti, non essendo stato garantito un livello minimo di tutela nel contesto complessivo dell'Unione. La Commissione invita pertanto le parti sociali ad adottare ulteriori iniziative.

della stessa: “leggendo l’Accordo europeo, il desiderio di certezza prescrittiva rimane quindi insoddisfatto” (CALAFÀ 2009, p. 190) ⁹.

Lo stress lavoro-correlato è qualificato come “una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”. L’accordo specifica, infatti, che se un individuo è “assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva”, esso ha “maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa”. “Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l’efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute. [...] Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l’eventuale inadeguatezza nella gestione dell’organizzazione del lavoro e dell’ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc”. La valutazione del problema di stress da lavoro richiede, in particolare, “un’analisi di fattori quali l’organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell’orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l’ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione ¹⁰, un futuro cambiamento, ecc.), i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)”.

Di particolare interesse nella prospettiva definitoria è la delimitazione – in negativo – del campo di applicazione dell’accordo europeo.

⁹ Vi è d’altra parte chi individua “il punto delicato” a monte, nella stessa possibilità di stabilire “come la valutazione e l’atto conseguente si possano soffermare su fattori per loro natura sfuggenti, quasi impalpabili, come quelli collegati all’emergere di stress. [...] 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. [...] Per sua natura, se non per tradizione, la valutazione si indirizza verso la selezione dei rischi in senso fisico o biologico e, comunque, di natura esterna” (GRAGNOLI 2011, p. 400 - 401).

¹⁰ Nella guida interpretativa pubblicata dall’Etuc si chiarisce come il termine “*employment prospects*” si riferisca soprattutto all’utilizzo di contratti non standard e alla relazione tra tali tipologie di contratto e l’instabilità del posto di lavoro (v. *supra*) (ETUC 2004b). Si noti, a riguardo, che il d.lgs. 106/2009, tra le modifiche apportate al testo unico, ha introdotto tra i “rischi particolari” oggetto di valutazione *ex art. 28* anche “quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”. Sulla natura d’altra parte meramente esemplificativa del riferimento v. *infra*.

L'art. 2, infatti, pur “riconoscendo che le molestie (vessazioni, persecuzioni) e la violenza nel posto di lavoro sono potenziali elementi di stress lavoro-correlato”, chiarisce che “questo accordo non si occupa specificatamente della violenza, delle molestie [...] e dei disturbi post-traumatici da stress”, rinviandone la regolamentazione ad un accordo successivo, poi sottoscritto a livello europeo dalle parti sociali il 26 aprile 2007.

La definizione dei fenomeni esclusi dal contenuto dell'accordo europeo del 2004 diventa quindi di centrale importanza per delimitare il perimetro stesso della nozione di stress lavoro-correlato fatta propria dall'art. 28 del d.lgs. 81/2008 (così anche BERTOCCO 2010, p. 298).

Se come nota la dottrina “la linea di demarcazione non può essere, ovviamente, netta, soprattutto nei confronti delle molestie e, ancor di più, del *mobbing*, non espressamente richiamato” (GOTTARDI 2008, p. 24), il nodo interpretativo potrebbe allentarsi partendo dalla lettura del menzionato Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007. In tale sede, seguendo la stessa logica “descrittiva”, più che “prescrittiva”, seguita nel precedente accordo sullo stress, le parti sociali definiscono molestie e violenza come “l'espressione di comportamenti inaccettabili di uno o più individui”, che “possono assumere varie forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre”. “Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro. La violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro. Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile”.

Ancora una volta, particolarmente utile alla prospettiva definitoria si rivela la griglia concettuale fornita dai rapporti di ricerca in tema di rischi psicosociali pubblicati dall'Osha e già sopra richiamati.

Nel tracciare i confini della categoria “*violence and bullying*”, l'Osha precisa che “la violenza al lavoro può essere distinta in violenza psicologica e violenza fisica” e che “per quanto concerne la violenza psicologica, a seconda del paese e dell'area geografica o culturale, diverse terminologie quali ‘*mobbing*’, ‘*bullying*’ o ‘molestia’ sono utilizzate per riferirsi allo stesso problema” (OSHA 2007, p. 77) ¹¹.

¹¹ Per un'analisi approfondita dei confini definitori del *mobbing* si rinvia, in particolare, a VISCOMI (2002), DEL PUNTA (2003), CALAFÀ (2007), AMATO (2007), GUAGLIANONE, MALZANI (2007).

Come si è potuto rilevare ad un'analisi letterale, l'accordo europeo del 2007 non cita espressamente il *mobbing*.

La guida interpretativa pubblicata dall'Etuc, tuttavia, basata sulla griglia tassonomica utilizzata dalla delegazione sindacale in sede di negoziazione, include il *mobbing* tra le forme di "violenza psicologica". E diventa in tal senso più chiaro il riferimento a tale fenomeno laddove l'accordo precisa, in sede di introduzione, come le forme di violenza possono costituire "comportamenti più sistematici", "avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati", "andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi". A ciò aggiungendosi la necessità, già sopra menzionata, che tali condotte siano esercitate "allo scopo e con l'effetto di ferire", primariamente, la dignità della persona interessata, con conseguente lesione della sua salute ¹².

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

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

Tale impostazione interpretativa dimenticava, tuttavia, di considerare che l'elenco dei "rischi particolari" stilato dall'art. 28 presenta una natura meramente esemplificativa e non esaurisce pertanto l'obbligo di valutare "tutti i rischi" previsto in capo alla disposizione medesima (CALAFÀ 2009; PASCUCCI 2009;

¹² È noto come anche a livello interno non esista una definizione normativa di "*mobbing*". L'elaborazione giurisprudenziale, così come sistematizzata anche dalla Corte di Cassazione nella Relazione tematica n. 142 del 10 novembre 2008, ha evidenziato d'altra parte alcuni elementi qualificatori: la presenza di agente e vittima, la pluralità delle condotte, la sistematicità e idoneità delle stesse a ledere la "personalità morale" del lavoratore, nozione di cui all'art. 2087 c.c., da attrarsi nel concetto di "dignità" di cui all'art. 41 comma secondo Cost.. È interessante notare che come l'accordo quadro europeo, nel riferirsi alla dimensione teleologica della "violenza", affianchi allo scopo l'effetto, anche la più recente giurisprudenza interna di legittimità precisa come la condotta debba essere "caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione" (Cass. 17089/11). Sul punto si rinvia, tra gli altri, alla ricostruzione analitica di BONORA, IMBERTI, LUDOVICO e MARINELLI (2006).

SMURAGLIA 2005; GRAGNOLI 2011)¹³. Ciò è tanto più rilevante posto che la formulazione onnicomprensiva dell'obbligo era stata introdotta già nel d.lgs. 626/94 in ottemperanza di una sentenza di condanna pronunciata dalla Corte di Giustizia contro l'Italia il 15 novembre 2001 (C-49/00), una sentenza con cui i giudici di Lussemburgo avevano dichiarato la normativa italiana non conforme alla direttiva comunitaria 89/391/Cee proprio per “mancata trasposizione dell'obbligo generale, previsto dalla direttiva, di valutare *tutti i rischi* per la sicurezza e la salute dei lavoratori” (corsivo aggiunto).

Specificamente, la Corte, ragionando a partire “sia dall'obiettivo della direttiva, che si applica, ai sensi del suo quindicesimo «considerando», a tutti i rischi, sia dal tenore letterale dell'art. 6, n. 3, lett. a), della medesima”, constata come i datori di lavoro siano “tenuti a valutare *l'insieme dei rischi* per la sicurezza e la salute dei lavoratori” (punto 12). Il principio di onnicomprensività dei rischi si giustifica innanzitutto considerando la costante evoluzione che interessa i rischi professionali “in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia” (punto 13). “Ne consegue che l'art. 4, primo comma, del decreto legislativo [626/94], che prevede, sì, l'obbligo del datore di lavoro di valutare rischi specifici, ma che limita la portata di tale obbligo ai tre tipi di rischi menzionati a titolo di esempio nell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva, non può costituire una corretta trasposizione di tale norma” (punto 14).

Né a tale carenza di conformità può rimediarsi – prosegue la Corte – rinviando all'intervento dell'art. 2087 c.c. quale norma generale di chiusura del sistema normativo interno: “l'obbligo generale del datore di lavoro di adottare misure di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro non corrisponde all'obbligo specifico di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori ai fini perseguiti dalla direttiva e nel contesto giuridico determinato da quest'ultima” (punto 16)¹⁴.

Sulla base di tali argomentazioni la Corte accoglieva così la censura della Commissione europea, relativa alla violazione dell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva, allineandosi con le Conclusioni dell'Avvocato generale Christine Stix-Hackl presentante il 31 maggio 2001.

¹³ Vi è anche chi critica la stessa scelta di inserire un elenco esemplificativo: “dal punto di vista sistematico ed anche da quello stilistico, è stucchevole tale barocca reiterazione dell'idea dell'onniscoprensività dell'oggetto della valutazione, quasi che la continua precisazione di profili ulteriori possa rendere più chiaro ciò che è insito nella stessa categoria dell'art. 28” (GRAGNOLI 2011, p. 397).

¹⁴ Corte di Giustizia CE, Sez. V, 15 novembre 2001, C-49/00, in *Racc.* 2001 pag. I-08575.

In tale sede l'Avvocato generale aveva evidenziato in particolare che “il testo dell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva 89/391¹⁵ in tutte le versioni linguistiche è formulato in modo tale che *le fonti di rischio ivi menzionate sono elencate in maniera esemplificativa e non tassativa*” (punto 16). “Peraltro, dal quindicesimo 'considerando' della direttiva 89/391 si deve dedurre che «le disposizioni della presente direttiva [si applicano] ... a tutti i rischi». Conformemente a ciò, con l'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva 89/391 al datore di lavoro viene imposta una valutazione complessiva dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro” (punto 17). “Con la formulazione dell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva 89/391 il legislatore comunitario ha manifestamente voluto chiarire, in considerazione della quantità di diverse fonti di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori e con particolare riguardo alla continua evoluzione delle forme e condizioni in cui nelle aziende e negli stabilimenti si produce e vengono effettuate prestazioni di servizi, che l'obbligo di valutazione del datore di lavoro in ogni caso comprende ben più che i pertinenti fattori di rischio menzionati o conosciuti in quel momento dal legislatore comunitario” (punto 18). “L'art. 4, primo comma, del decreto legislativo nomina le fonti di rischio che il datore di lavoro deve in ogni caso valutare (scelta delle attrezzature di lavoro, sostanze o preparati chimici, sistemazione dei luoghi di lavoro), senza, tuttavia, chiarire mediante una corrispondente formulazione, che gli obblighi di valutazione del datore di lavoro riguardano tutte le fonti di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche diverse da quelle presenti nell'azienda o nello stabilimento. Esiste in tal modo il pericolo che il datore di lavoro limiti i propri obblighi di valutazione alle fonti di rischio espressamente menzionate” (punto 19).

Posti, pertanto, l'obbligo generale del datore di valutare “tutti i rischi” e la natura meramente esemplificativa del riferimento ai rischi da stress lavoro-correlato, il *mobbing*, pur non rientrando nel perimetro definitorio di quest'ultimo, almeno stando ad un'analisi letterale dell'accordo europeo, è ciò nondimeno da includersi nella più ampia categoria dei rischi psico-sociali da valutarsi obbligatoriamente ai sensi dell'art. 28 t.u..

A risposta dell'ulteriore obiezione mossa da quella parte della dottrina che esclude “dalla portata della previsione i fenomeni del *mobbing*, dello *straining*, e tutte quelle situazioni in cui vi è una volontà soggettiva individuale di provocare un danno al lavoratore” (MONDA 2008, p. 336), si ritiene che “il fatto che sia conosciuto (e generalmente condiviso) il diverso processo eziologico del *mobbing* e dello stress,

¹⁵ Ossia «Fatte salve le altre disposizioni della presente direttiva, il datore di lavoro, tenendo conto della natura delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento, deve: a) valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro».

non esclude che *ex art. 28* siano da valutare tutti i rischi ‘inclusivo di tutti i rischi’ e quindi anche del rischio psico-sociale-organizzativo collegato al *mobbing* (CALAFÀ 2009, p. 191; sul rapporto biunivoco che collega stress lavoro-correlato e *mobbing* si tornerà oltre nella trattazione). Senza contare che, come è stato opportunamente rilevato, “non è affatto estranea alla giurisprudenza la convinzione che incomba sul datore di lavoro un dovere di cautela, oltre quello tipico di prevenzione, in presenza di rischi potenziali e di danni alla salute con una probabile eziologia professionale (ad es. in relazione al *mobbing*)” (TULLINI 2008, p. 1263). In tal senso, l’art. 2087 c.c., quale norma dotata di “idoneità sistematica rispetto all’apparato di tutela”, ha assunto il “ruolo di principale recettore per la messa in comunicazione dell’ordinamento comunitario con quello nazionale”, portando la giurisprudenza, ancor prima dell’intervento del legislatore, a valorizzare il “continuo movimento” dell’obbligazione di sicurezza verso “la prevenzione rispetto ai rischi conosciuti e/o conoscibili”, inclusa la “valutazione dei nuovi rischi potenziali” (TULLINI 2008, p. 1263). Proprio in tale prospettiva, sta maturando nel dibattito dottrinale la questione se il principio di “precauzione e dell’azione preventiva” previsto dall’art. 174.2 TUE “debba già ottenere ingresso nel diritto interno, magari attraverso la clausola aperta dell’art. 2087 c.c., così da modificare ancora una volta il contenuto dell’obbligazione di sicurezza e consentire la gestione dei rischi noti come di quelli ignoti” (TULLINI 2008, p. 1263).

La concezione onnicomprensiva delle tipologie di rischio risulta del resto inequivocabilmente aggiornata anche dall’ampio concetto di salute accolto dal testo unico, espressamente definita, all’art. 2 comma primo lettera o) del testo unico, come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”. In altre parole, non solo permane “l’obbligo di analizzare tutti i rischi per la salute e la sicurezza”, ma si estende altresì la “nozione di salute” ossia il “bene giuridico che potrebbe essere potenzialmente leso” (OGRISEG 2009, p. 131)¹⁶. Si noti, a riguardo, che la nozione di salute codificata dal testo unico “non sembra derivare dall’esecuzione di obblighi sovranazionali”, non trovando “spazio nella direttiva n. 89/391/Ce” e coincidendo piuttosto con la definizione prevista “nella Costituzione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità”: la sua introduzione sembrerebbe così avvalorare l’“esigenza di colmare il pesante ritardo maturato dall’Italia nella previsione di una tutela contro il *mobbing*” (OGRISEG 2009, p. 131).

¹⁶ Si ampliano, di conseguenza, anche i requisiti professionali necessari per ricoprire le diverse posizioni di garanzia in azienda nonché lo specifico apporto richiesto alle sedi della formazione. Per un approfondimento relativo al concetto di salute adottato nel testo unico si rinvia al contributo di SGARZI, “La concezione di “salute” nell’ordinamento italiano e la forma di protezione che ne discende: prevenzione primaria e organizzazione del lavoro”, 2010, in www.olympus.uniurb.it.

Diventa centrale, d'altra parte, ricordare a riguardo come sia stata la stessa Corte di Giustizia già nella pronuncia del 12 novembre 1996, C-84/94, Regno Unito/Consiglio, a chiarire che “le nozioni di «ambiente di lavoro», «sicurezza» e «salute»”, ai sensi del Trattato, debbano essere interpretate “come riguardanti tutti i fattori, fisici e di altra natura, in grado di incidere sulla salute e sulla sicurezza del lavoratore nel suo ambiente di lavoro”. La stessa Corte ha utilizzato quale argomento a sostegno di tale prospettiva ermeneutica il “preambolo della costituzione dell’Organizzazione mondiale della Sanità, alla quale appartengono tutti gli Stati membri, che definisce la salute come uno stato completo di benessere fisico, mentale e sociale e non come uno stato che consiste nella sola assenza di malattie o infermità” (punto 15, sentenza *Regno Unito/Consiglio*)¹⁷.

A fronte degli argomenti ora presentati, in definitiva, “la scelta di barattare il riferimento al più ampio rischio psico-sociale con il ridotto rinvio allo stress lavoro-correlato, in fondo, non ha prodotto nefaste conseguenze”: “è lecito pensare che la scelta negoziata di inserire solo il riferimento allo stress lavoro-correlato rappresenti un congegno comunque adeguato ad aprire il varco alla valutazione di ogni rischio psico-sociale. Lo specchio per le allodole consente a ‘tutti’ i rischi di assorbire i rischi emergenti o ‘nuovi’ rischi, in perfetta sintonia con l’ordinamento comunitario” (CALAFÀ 2009, p. 193; CALAFÀ 2010).

Se, quindi, come avvertiva un’autorevole voce della dottrina all’alba del testo unico, è difficile iscrivere l’“organizzazione del lavoro come fattore primario di rischio” fra gli elementi di novità, l’aggiornamento del concetto di salute e della categoria dei rischi da valutare consente di rilevare all’interno di tale voce più generale “alcuni ulteriori aspetti (relativamente) nuovi, nel senso che sono frutto di più recente acquisizione”, o perché prima “non venivano presi in considerazione (per esempio le molestie sessuali e il *mobbing*)”, o perché “si sono semplicemente inaspriti nel tempo più recente, per effetto della globalizzazione, della concorrenza e competitività più accentuate. [...] Insomma, non c’è dubbio che gli «stressori» siano notevolmente aumentati negli anni più recenti,

¹⁷ Si noti che tale riferimento giurisprudenziale è evidenziato anche nella Relazione su “Il *Mobbing*” della Corte di Cassazione del 10 novembre 2008 (v. *supra*). Sul punto, è interessante inoltre ricordare che nella Risoluzione “Il *mobbing* sul posto di lavoro” del 20 settembre 2001, il Parlamento europeo “esorta la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore; sottolinea pertanto che è importante che la questione del miglioramento dell’ambiente di lavoro venga affrontata in modo sistematico e con l’adozione di misure preventive” (punto 13) (v. *infra* nel testo).

determinando un incremento oggettivo dei fattori di rischio correlati all'organizzazione del lavoro" (SMURAGLIA 2007, p. 12-13).

Come si approfondirà oltre nella trattazione, il rapporto tra stress lavoro-correlato e *mobbing* nella dimensione prevenzionistica, reso problematico dalla delimitazione d'ambito dell'accordo europeo, se può già essere risolto dal richiamo al principio di onnicomprensività dei rischi, è stato d'altra parte rivisto ed evidenziato nel suo articolarsi biunivoco dalle indicazioni della ccp, approvate il 17 novembre 2010 ed adottate il giorno seguente con circolare ministeriale.

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

Le fonti normative che rilevano laddove si analizzi l'inserimento dello stress lavoro-correlato nell'oggetto della valutazione dei rischi sono plurime, di diversa natura e diversa portata precettiva: da un lato, l'accordo interconfederale di recepimento dell'accordo europeo del 2004, firmato da Cgil, Cisl e Uil il 9 giugno 2008¹⁸, dall'altro il più volte richiamato art. 28 del d.lgs. 81/2008, infine le indicazioni della ccp e le linee guida Inail.

L'accordo interconfederale costituisce una fonte normativa vincolante sin dalla data di sottoscrizione per tutte le imprese aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie¹⁹. Esso, riproducendo pedissequamente i contenuti della fonte comunitaria (GOTTARDI 2008), prevede, all'art. 5 comma secondo, che "la gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress".

Si noti, a riguardo, che se l'estensione dell'oggetto del Dvr costituisce solo una delle ipotesi operative prescritte e "spetta al datore di lavoro" "stabilire le misure appropriate" per prevenire, eliminare o ridurre un problema di stress lavoro-correlato, "queste misure saranno adottate con la partecipazione e collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti" (art. 4).

Proprio a richiamo di quest'ultima disposizione si era mossa l'iniziale diffidenza e censura dei sindacati nei confronti dei primi questionari somministrati nelle

¹⁸ Per un'analisi dell'accordo di recepimento si rinvia a GOTTARDI (2008).

¹⁹ Tale accordo è stato sottoscritto da Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Lega cooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti. Si ricordi, inoltre, la precedente nota di Confindustria del 2008 recante "prime indicazioni sulle modalità di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato".

imprese per una rilevazione dello stress lavoro-correlato (FERRONE 2009). In un documento pubblicato dalla Cgil a febbraio 2009 si precisava, infatti, che “allo stato l’attuazione della valutazione dello stress lavoro-correlato è stata differita a maggio di quest’anno [poi successivamente ad agosto 2010 e quindi al 31 dicembre 2010, termine confermato anche dalle indicazioni della ccp] e che, per tale motivo, sono possibili solo sperimentazioni concordate dai soggetti firmatari dell’Accordo [interconfederale, n.d.r.]”. Pertanto, “va bloccata la somministrazione di qualsiasi questionario che non sia preventivamente valutato e concordato con le organizzazioni sindacali di categoria” e che “in tutte le situazioni nelle quali le imprese intendano attivare procedure sullo stress lavoro-correlato è indispensabile: richiedere un confronto preventivo con le rsu/rls e sindacato di categoria; richiedere in forma scritta la consegna preventiva dei questionari per una specifica valutazione di merito da parte delle ooss; rifiutare, in presenza di dinieghi da parte dell’impresa, qualsiasi collaborazione delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori” (FERRONE 2009).

Se l’accordo interconfederale, per quanto privo di una soddisfacente intensità prescrittiva, è in vigore dal giugno 2008, l’entrata in vigore dell’obbligo di valutare lo stress lavoro-correlato ai sensi dell’art. 28 t.u. ha subito invece numerose ripetute proroghe.

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

Il d.l. 78/10 ha ulteriormente differito il termine al 31 dicembre 2010, prima soltanto per le pubbliche amministrazioni (l’intervento era disposto dall’art. 8, comma 12, rubricato come “razionalizzazione e risparmi di spesa delle amministrazioni pubbliche”), poi, in sede di conversione nella l. 30 luglio 2010, n. 122, anche per le aziende private (v. *infra*)²⁰.

²⁰ Si ricordi, inoltre, come il d.l. 78/10 ha avuto un notevole impatto sul tema della sicurezza sul lavoro anche per la disposta soppressione dell’Ispesl. L’art. 7 comma primo, relativo a “soppressione e incorporazione di enti e organismi pubblici”, ha previsto, in particolare, che “Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente decreto legge, al fine di assicurare la piena integrazione delle funzioni assicurative e di ricerca connesse alla materia della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e il coordinamento stabile delle attività previste dall’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ottimizzando le risorse ed evitando duplicazioni di attività, l’Ipsema e l’Ispesl sono soppressi e le relative funzioni sono attribuite all’Inail” (corsivo aggiunto).

Come si vedrà oltre nella trattazione, il termine del 31 dicembre 2010 è stato confermato infine dalle indicazioni della ccp, nonostante l'art. 28 del d.lgs. 81/2008 preveda che l'obbligo decorra proprio dalla elaborazione delle stesse, qualora precedenti la data ultima stabilita dalla legge. Le indicazioni hanno previsto, peraltro, che tale data sia intesa "come data di avvio delle attività di valutazione" bastando che "la programmazione temporale delle suddette attività di valutazione" e "il termine finale di espletamento delle stesse" siano riportati nel dvr. Proprio a riguardo, si avvertono gli organi di vigilanza "ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza" di tener conto di tale decorrenza e programmazione.

Prima di procedere all'analisi di tali indicazioni, è qui interesse, tuttavia, fermare l'attenzione sulle proposte metodologiche elaborate a livello nazionale, interregionale e regionale nelle more della loro adozione. L'interesse si spiega non solo per finalità ricostruttive, ma soprattutto perché, come si vedrà oltre nella trattazione, sono le stesse indicazioni della ccp a rinviare alla produzione scientifica sviluppatasi in materia e a consentire l'integrazione dello standard minimo stabilito con modelli più articolati e dettagliati.

3.1.3. *Le proposte metodologiche antecedenti l'intervento della Commissione consultiva*

La persistente inerzia della Commissione consultiva – un'inerzia protrattasi per circa un anno e mezzo, dall'entrata in vigore del decreto correttivo d.lgs. 106/2009, ed ovviata con lo slittamento dell'entrata in vigore dell'obbligo – spiega l'intercorso intervento sussidiario di altre istituzioni nella predisposizione di guide operative, linee guida e proposte metodologiche a sostegno delle imprese nella valutazione dello stress lavoro-correlato ²¹.

²¹ Oltre alle proposte metodologiche, a livello regionale sono state altresì emanate delle leggi volte a predisporre una rete territoriale di supporto per le imprese nella prevenzione e contrasto dei rischi psico-sociali.

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

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

Si fa riferimento, in particolare, ai documenti pubblicati a livello nazionale, interregionale e regionale rispettivamente dall'Ispesl a marzo 2010 (Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro)²² e a maggio 2010 (v. *infra*), dal Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro a marzo 2010²³ nonché da alcune Regioni, quali la Regione Toscana²⁴ e la Regione Lombardia²⁵, e dall'Ordine Psicologi dell'Emilia Romagna²⁶ (MONEA 2010).

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

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

Le Aree B e C, riproducendo la griglia tassonomica elaborata dall'Osha, individuano rispettivamente gli indicatori di contesto del lavoro (funzione e

²² Ispesl, *La valutazione dello stress lavoro – correlato. Proposta metodologica*, marzo 2010. Come si spiegherà *infra* l'Ispesl è stato soppresso dal recente d.l. 78/10.

²³ Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro, *Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i. – Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Guida Operativa*, marzo 2010.

²⁴ Regione Toscana, *Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Prima proposta di linee di indirizzo*, luglio 2009, www.usl1.toscana.it/public/upload/allegati/DOC_STRESS_AVTNO_1531.pdf.

²⁵ Regione Lombardia, *Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'Accordo europeo 8.10.2004*, approvati con decreto n. 13559 del 10.12.2009 del Direttore generale della Direzione generale sanità, www.amblav.it/download/Stress-Indirizzi-Regione-Lombardia-decreto-13559-2009.pdf.

²⁶ Ordine degli Psicologi dell'Emilia Romagna, *Buone pratiche di intervento sullo stress lavoro-correlato, Orientamenti per gli psicologi in merito alle valutazioni e agli interventi previsti dal Dlgs. 81/2008*, (18 gennaio 2010), <http://www.ordpsicologier.it/public/genpags/biggs/DOCUMENTOBUONEPRATICHESTRESSLAVOROCORRELATO.pdf>.

cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione della carriera, autonomia decisionale-controllo del lavoro, Rapporti interpersonali sul lavoro, interfaccia casa-lavoro) e gli indicatori di contenuto del lavoro (ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico di lavoro – ritmo di lavoro, orario di lavoro).

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

Come evidenzia la Guida operativa elaborata dal Coordinamento tecnico interregionale, “nella condizione di rischio basso la valutazione si ferma alla prima fase, e va ripetuta in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque almeno ogni due anni” (p. 17).

Allo stesso modo, per le aziende con meno di 10 dipendenti il percorso proposto “è quello della valutazione oggettiva a cui seguono direttamente, se viene confermato il rischio, gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio. Elementi soggettivi possono essere introdotti dalle segnalazioni da parte del medico competente e dalla partecipazione dei lavoratori alla discussione sulle soluzioni da attuare” (p. 19).

Come spiega l'Ispe, infatti, se “completare l'indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato permette una lettura più completa e affidabile [...] il ricorso a tale valutazione è consigliabile là dove il numero dei lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente significativo di questionari/interviste o di strutturare *focus group*” (p. 23) ovvero “nel caso di istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali” (p. 15).

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

La fase di valutazione soggettiva più volte richiamata consiste nell'analisi della percezione dei lavoratori. La guida operativa del Coordinamento interregionale specifica, da un lato, che “per la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, si ricorre a metodi di indagine che possono comprendere, a seconda della specificità della situazione, questionari, *focus group*, interviste semistrutturate”,

dall'altro, che "l'uso di questi strumenti richiede professionalità specifiche, esperte delle tecniche adottate" (p. 17).

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

La guida operativa elaborata dal Coordinamento interregionale non si limita, d'altra parte, ad un'analisi del solo metodo di valutazione, fornendo altresì delle linee guida anche per un più ampio percorso di valutazione e – soprattutto – gestione del rischio.

Particolarmente rilevante, a riguardo, è l'accento posto sul "ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori" e/o dei loro rappresentanti e "della volontà di orientare l'intero percorso alla ricerca di soluzioni condivise", specie in vista dell'adozione di eventuali "soluzioni di prevenzione collettiva" volte ad esempio alla riduzione/eliminazione di "aspetti di criticità di tipo relazionale" e al miglioramento dell'interfaccia individuo-organizzazione. Un ulteriore profilo evidenziato attiene all'importanza della formazione e informazione di tutti i soggetti coinvolti, con corsi per dirigenti-preposti, lavoratori e rappresentanti di lavoratori per la sicurezza come previsto dall'art. 37 del d.lgs. 81/2008. A ciò si aggiunge la necessità di aggiornare le competenze sia del medico competente sia del Rspp.

Infine, altrettanto determinante è il ruolo affidato al datore di lavoro e al top management: il processo di valutazione e gestione deve essere promosso e gestito direttamente dagli stessi "perché sia chiara la volontà dell'azienda di intervenire sull'organizzazione del lavoro". Inoltre "è opportuno che sia accompagnato da coerenti azioni di contesto", quali ad esempio "l'adozione di codici di condotta" e di "accordi di clima": i primi sono atti di auto-normazione volontaria, adottati dal datore di lavoro, privato o pubblico, al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità del lavoratore/lavoratrice, i secondi, invece, sono veri e propri accordi tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, volti anch'essi a migliorare il benessere organizzativo in azienda (p. 9 in nota). In tale contesto, la dottrina evidenzia la possibilità per il datore di lavoro, pubblico e privato, non solo di approvare un codice di comportamento e di condotta ma altresì di nominare, sempre volontariamente, un Consigliere di fiducia per garantirne l'attuazione, Consigliere che interverrà in base ai "confini di

competenza” e all’“ambito di operatività” definiti dal codice stesso (CALAFÀ 2009, p. 194). Tale figura professionale – prevista nella Raccomandazione della Commissione europea 92/131 inizialmente solo con riferimento all’introduzione di codici di condotta per la repressione e prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro – ha visto progressivamente ampliarsi i propri compiti e le proprie competenze, “dalle molestie sessuali al *mobbing*, passando attraverso le discriminazioni”. Tale evoluzione trova una specifica fase di sviluppo “nel periodo attuale in cui ampio risalto nella normativa vigente viene dato ai rischi stress lavoro-correlato e/o alle nuove tipologie di rischio legati alle differenze di genere, di nazionalità e di contratto di lavoro” (CALAFÀ 2009, p. 196): il codice di condotta e il ruolo del Consigliere di fiducia si proiettano, in altre parole, in una prospettiva di tutela “del benessere della persona che lavora” e “della salute della stessa in termini di equilibrio psicofisico”, con riferimento anche alle cd. costrittività organizzative, il *burn out*, finanche lo stress” (CALAFÀ 2009, p. 199). Lo stesso Accordo europeo del 2004, nel riferimento alla designazione di consulenze esterne, giustifica pur non espressamente il rinvio a questa figura professionale nell’articolazione della prevenzione di tutti i rischi psicosociali in azienda (CALAFÀ 2009).

Con specifico riferimento alla gestione del rischio, è qui interesse evidenziare che se la prospettiva teorica seguita dai modelli sopra richiamati evita un approccio al fenomeno che ne individualizzi le cause e medicalizzi le soluzioni – si veda a riguardo l’esperienza dei “buoni psicologo” sperimentata da alcune aziende francesi (MARTINOTTI 2009) – la guida operativa proposta a livello interregionale non esclude d’altra parte soluzioni individuali, quali soluzioni di supporto per i singoli lavoratori (*counselling*, consultori interni, sportelli di ascolto) e sorveglianza sanitaria con il medico competente. Si precisa tuttavia, specie con riguardo a quest’ultimo versante di intervento, che “la sorveglianza sanitaria non costituisce una misura d’elezione in tutte le situazioni di stress lavoro-correlato, andando invece privilegiati gli interventi sull’organizzazione del lavoro”. In altre parole, “devono essere prioritariamente adottate misure correttive idonee a ridurre efficacemente il livello di rischio, evitando di medicalizzare gli interventi di prevenzione. Occorre evitare di far ricadere sul lavoratore, in termini di giudizio di idoneità, le conseguenze dell’inadeguatezza dell’organizzazione del lavoro. In tal casi è l’organizzazione a non essere idonea e non il lavoratore”. La sorveglianza sanitaria va pertanto attuata solo nei casi in cui “la condizione di stress è insita nel contenuto del lavoro e non può essere ulteriormente ridotta con misure organizzative”.

Accanto alle proposte metodologiche richiamate si pone l’analisi comparata e la sperimentazione del modello *HSE Management Standard* promossa dall’Ispesl in un

documento presentato a maggio 2010 ²⁷, sperimentazione che, si anticipa sin d'ora, ha condotto all'elaborazione della guida operativa pubblicata dall'Inail a maggio 2011 ²⁸.

Come spiegato nella prefazione “Dopo un’attenta analisi di *benchmarking* su come è stata gestita la problematica relativa allo stress nei diversi paesi dell’Unione Europea [...], si è scelto di applicare e contestualizzare [in Italia] il Modello *Management Standards* approntato dall’*Health and Safety Executive* (HSE), validato nel Regno Unito e nella Repubblica Irlandese su più di 26.000 lavoratori”. Il modello (metodologia ISPESL-HSE), contestualizzato alla normativa vigente, viene quindi proposto all’interno di un percorso di validazione in Italia (con termine previsto entro il 2010) con coinvolgimento di circa 6.000 lavoratori di aziende afferenti ai diversi settori produttivi.

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

Dall’istituzione di un “gruppo di coordinamento”, costituito dal datore/dirigente delegato, preposti, Rls, Rspg e Mc, allo sviluppo di “una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale”, la proceduralizzazione della valutazione del rischio, articolata in sei fasi, si caratterizza per l’accento posto sul diretto

²⁷ Ispesl, *La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.*, maggio 2010, www.ispesl.it/documenti_catalogo/Metodologia%20ISPESL-HSE.pdf.

²⁸ Come si è già anticipato, la soppressione dell’Ispesl disposta con il d.l. 78/10 ha comportato il trasferimento e l’integrazione delle rispettive competenze all’interno dell’Inail.

coinvolgimento delle diverse figure della prevenzione e protezione in azienda e degli stessi lavoratori, quest'ultimi suddivisi in campioni rappresentativi.

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

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

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

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

4. Le indicazioni della Commissione consultiva permanente e il rapporto biunivoco tra stress lavoro-correlato e mobbing

Lungamente attese dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 106/2009, che a modifica dell'art. 28 t.u. ha attribuito alla ccp il compito di declinare in specifiche linee operative l'obbligo di valutare i rischi da stress lavoro-correlato, le indicazioni sono state da ultimo adottate il 18 novembre 2010 con circolare ministeriale.

Innanzitutto, l'intervenuta adozione di tali indicazioni ha risolto a monte le problematiche evidenziate nei paragrafi precedenti relative all'impatto della valutazione sulle relazioni industriali: la composizione della ccp segue “una logica tripartita” (PASCUCCI 2008c, p. 63) e include al proprio interno anche le parti sociali (art. 6 t.u.).

In secondo luogo, come spiegato dalla ccp in premessa, tali indicazioni tengono conto dell'ampia produzione scientifica e delle diverse proposte elaborate sul tema, ponendosi come “livello minimo di attuazione dell'obbligo”. In questo rinviano implicitamente alla complementare dimensione della “responsabilità sociale dell'impresa”, per la prima volta definita a livello normativo proprio nel testo unico su salute e sicurezza all'art. 2, comma primo lettera ff)²⁹, ovvero – secondo una diversa prospettiva – alla configurazione dell'obbligo di sicurezza quale “obbligo dinamico” (CALAFÀ 2010b).

In linea con i percorsi metodologici analizzati nel paragrafo precedente, anche le indicazioni della ccp localizzano l'identificazione dei fattori di rischio sul versante collettivo-organizzativo: “la valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori che risultino esposti a rischi dello stesso tipo”. È solo partendo dalla “effettiva organizzazione aziendale” che il datore può in altre parole stabilire la griglia di analisi dei rischi.

Ancora una volta la metodologia prevede l'articolazione della valutazione in due fasi: una fase “preliminare” necessaria, volta alla rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili tendenzialmente anche sul piano numerico, e una fase “approfondita” eventuale (e alternativa al coinvolgimento diretto dei lavoratori per le imprese fino a 5 lavoratori, v. *infra*), da attuare solo qualora risultino inefficaci gli interventi correttivi adottati a fronte dei rilievi emersi dalla prima fase.

Gli indicatori oggettivi rilevabili nella prima fase cd. preliminare vengono classificati in tre distinte famiglie: gli “eventi sentinella” (infortuni, assenteismo, turnover, procedimenti disciplinari, segnalazioni del medico competente, lamentele formalizzate dei lavoratori), fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro.

La procedura richiede che il datore, in relazione alla valutazione dei fattori, senta i lavoratori e/o il Rls/Rlst, lasciando allo stesso piena discrezionalità nella scelta delle modalità con cui effettuare tale consultazione.

È di cruciale importanza qui rilevare, soprattutto a fronte dei ragionamenti formulati nei paragrafi precedenti, come la dimensione dei “conflitti interpersonali al lavoro” ritrovi ora la propria sede originaria venendo inclusa espressamente dalla ccp tra i fattori di contesto del lavoro da valutare. Identificata

²⁹ La csr/rsi viene in tale sede definita “integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e Organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”.

tra i potenziali fattori di stress lavoro-correlato nell'analisi pre-giuridica dell'Osha, e ivi declinata nella sottocategoria della violenza sul luogo di lavoro, essa era stata invece esclusa dall'oggetto dell'accordo europeo del 2004, a cui l'art. 28 tecnicamente rinvia, o quantomeno alleggerita nel mero riferimento a "fattori soggettivi", come le pressioni sociali ed emotive, la sensazione di inadeguatezza, la percezione di mancanza di sostegno, fattori a cui risultava appunto difficile ricondurre la categoria della violenza psicologica.

Le indicazioni della ccp ricostruiscono in altre parole il tessuto connettivo che collega la dimensione dello stress lavoro-correlato con il fenomeno *mobbing*, individuando nel secondo un potenziale indicatore del primo.

Rinviandosi ad altra sede un'analisi più approfondita del seguente profilo, si rileva d'altra parte come il rapporto che coinvolge stress lavoro-correlato e *mobbing* non sia meramente unidirezionale, qualificato dall'essere il *mobbing* una possibile concausa di stress. Come spiega la dottrina, "lo stress, infatti, può essere conseguenza del *mobbing* e, insieme, elemento che lo scatena" (GOTTARDI 2008, p. 24).

La "difficoltà di scindere i fenomeni riconducibili al rischio psico-sociale" si evidenziava del resto in modo particolare nella lettura della Circolare Inail n. 71/2003 (CALAFÀ 2009, p. 191).

In tale sede, l'Inail introduceva quale ulteriore criterio per stabilire l'origine professionale delle tecnopatie, in particolare dei disturbi psichici, con conseguente tutela previdenziale ai sensi del d.p.r. 1124/65, la riconducibilità delle stesse a "specifiche e particolari condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro", condizioni verificabili esclusivamente in "presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, [...] definibili con l'espressione «costrittività organizzativa»". Tali "costrittività" venivano esemplificate in un elenco di fattispecie, che palesavano una chiara allusione a quelle "condotte tipicamente vessatorie che integrano la fattispecie del *mobbing*" (LUDOVICO 2009, p. 1044).

Le perplessità che l'operazione intrapresa dall'Inail sollevava erano molteplici. Il commento della dottrina rilevava come "gli accertamenti ispettivi [...] sicuramente non permetteranno di definire in ogni caso il problema della prova della riconducibilità del danno all'assetto organizzativo datoriale" e che "l'aspetto più complesso della tutela risarcitoria di questo tipo di danno concerne i casi caratterizzati da assenza di patologie oggettivamente riscontrabili" (POLETTI 2004, p. 245). Senza contare che il danno psichico da inabilità temporanea non è incluso tra gli eventi indennizzabili, quando invece "gli effetti del cd. *mobbing*

possono essere destinati a cessare con l'allontanamento del danneggiato dall'ambiente di lavoro e dunque dalle vessazioni” (POLETTI 2004, p. 246). Infine, “l’inclusione di danni alla salute da *mobbing* nel meccanismo assicurativo [...] compromette inevitabilmente la funzione deterrente”: “l’azione di regresso dell’ente previdenziale verso il datore di lavoro è invero dipendente dal presupposto del fatto-reato perseguibile d’ufficio e tale eventualità è sicuramente remota (se non esclusa) nel caso dei danni in esame” (POLETTI 2004, p. 946) ³⁰.

A determinare la bocciatura della Circolare da parte del Consiglio di Stato sono state, tuttavia, ragioni di carattere prettamente sistemico ³¹. Il meccanismo assicurativo predisposto dal d.p.r. 1124/65 è basato sul principio di tipicità del rischio specifico: la nozione di “malattia professionale” ivi stabilita richiede cioè che il lavoratore abbia contratto la tecnopatia a causa dell’esposizione al rischio specifico delle lavorazioni protette, tassativamente indicate dall’art. 1, comma 3, del d.p.r. (ovvero ai lavori complementari e sussidiari alle stesse) ³². L’intervento della circolare allargava l’ambito oggettivo della tutela rendendo indennizzabili anche eventi estranei a tale percorso eziologico, eventi non riconducibili al “rischio specifico” della lavorazione bensì all’organizzazione del lavoro e alla “generica categoria della «costrittività organizzativa»” (sent. Consiglio di Stato, par. 2.4). Un siffatta modifica in senso ampliativo dell’assetto stabilito dal legislatore non può pertanto che rientrare nella competenza di quest’ultimo e non può invece essere compiuta mediante una circolare interpretativa (sent. Consiglio di Stato, par. 2.4).

³⁰ Come ha chiarito la Corte di Cassazione, “Nel nostro codice penale, [...] nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000, che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente, non v'è traccia di una specifica figura incriminatrice per contrastare tale pratica persecutoria definita *mobbing*. Sulla base del diritto positivo e dei dati fattuali acquisiti, pertanto, la via penale non appare praticabile. [...] pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (cd. *mobbing*) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente nel caso in cui il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente o, per rimanere aderenti alla fattispecie in esame, tra il preposto e il lavoratore soggetto all'autorità del primo assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i detti soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia” (Cass. Pen. 22 settembre 2010, n. 685).

³¹ Consiglio di Stato, 17 marzo 2009, n. 1576, sez. VI. Cfr. LUDOVICO (2009). Per una critica alle argomentazioni sostenute dal Consiglio di Stato, lette come “un ritorno alla teorica del rischio professionale”, cfr. GIUBBONI 2009, p. 729.

³² La sentenza della Corte costituzionale n. 149 del 1988, richiamata dalla Circolare a sostegno del proprio intervento, non ha in alcun modo alterato il principio di causalità richiesto dall’art. 3 del d.p.r., avendo solo inteso superare il principio di tassatività delle malattie professionali indennizzabili a favore di nuove malattie professionali “non tabellate”. La differenza tra le due categorie di malattie professionali è rilevabile, infatti, esclusivamente sul piano degli oneri probatori, dovendo comunque in entrambi i casi sussistere l’esposizione al rischio specifico delle lavorazioni protette (LUDOVICO 2009).

Come nota la dottrina, anche se annullata, la circolare Inail mantiene comunque un valore attuale ai fini analitici del fenomeno, per quanto meramente descrittivo (CALAFÀ 2009, pp. 190-191). L'elenco delle "costrittività organizzative" ivi contenute marca, infatti, i forti segni di continuità tra la "responsabilità dell'imprenditore nel determinismo dello stress", per citare la sentenza della Corte d'Appello de L'Aquila 9 gennaio 2003, e la dimensione del "*mobbing*", così indirettamente "umanizzato" (CALAFÀ 2009, p. 190; CALAFÀ 2010a).

Se quindi il *mobbing* – e la più ampia categoria della violenza psicologica – potrà trovare specifico riferimento nelle *check-list* applicabili da tutti i soggetti della prevenzione nella rilevazione dei fattori oggettivi di stress lavoro-correlato in azienda, la rilevazione stessa di elementi di rischio da stress, non necessariamente causati da conflitti interpersonali, sarà a sua volta un campanello d'allarme per l'insorgenza di possibili fenomeni di *mobbing* in azienda. Un campanello che il datore dovrà ascoltare in ottemperanza all'obbligo normativo di valutare tutti i rischi, un obbligo che, come nota la dottrina, è la stessa giurisprudenza di legittimità a collegare specificamente al *mobbing* laddove condanna il datore di lavoro che non dimostri di aver adottato misure idonee a prevenire, ad esempio, il *mobbing* orizzontale posto in essere nei confronti di una lavoratrice, limitandosi all'applicazione di misure repressive (Cass. civ., sez. lav., 25 maggio 2006, n. 12445, così richiamata da Lambertucci 2010, p. 357; in tal senso anche BERTOCCO 2010, p. 299)³³. Sono considerazioni che trovano una chiara conferma anche nella Risoluzione del Parlamento europeo "*Mobbing sul posto di lavoro*" del 20/09/2001 [2001/2339(INI)]. In tale sede vengono individuate quali potenziali cause dell'insorgenza del fenomeno "il lavoro ad elevato grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza dell'impiego nonché l'incertezza dei compiti professionali" (considerando E), "le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione, [...] problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata" (considerando F). Ai fini della prevenzione del fenomeno, inoltre, la Risoluzione "raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, in tale contesto, la messa a

³³ Come chiarisce la Cassazione, "Né lo stesso datore di lavoro (ed attuale resistente) assolve l'onere della prova liberatoria - che, per quanto si è detto, è posto a suo carico - in quanto, lungi dall'allegare (e, tantomeno, dal dimostrare) l'adozione di una qualsiasi misura idonea a prevenire il dedotto evento dannoso, si limita alla deduzione di una propria iniziativa (quale il deferimento, al collegio dei probiviri, del responsabile dei "fatti mobbizzanti"), volta alla repressione - non già alla prevenzione - degli stessi "fatti mobbizzanti", che - come è stato accertato, con autorità di giudicato - "hanno prodotto (alla lavoratrice) delle rilevanti conseguenze sul piano morale e psico-fisico" (Cass. 12445/2006).

punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi” (punto 12).

Tornando all'analisi delle indicazioni adottate dalla ccp, una volta terminata la fase preliminare, il datore di lavoro che non dovesse rilevare elementi di rischio, sarà tenuto a darne conto nel Dvr e a prevedere un piano di monitoraggio.

In caso contrario, dovrà procedere all'adozione di “opportuni interventi correttivi”, quali ad esempio “interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi”. Dovessero tali interventi risultare inefficaci, si aprirà la fase di valutazione cd. approfondita, volta a rilevare la percezione soggettiva dei lavoratori sulle tre famiglie di indicatori suindicate, attraverso un ventaglio di strumenti quali questionari, *focus group* e interviste semi-strutturate. In alternativa, nelle aziende fino a 5 lavoratori, come si è anticipato, si potranno utilizzare modalità di valutazione “che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia”.

5. *Il manuale operativo Inail: oltre il livello minimo dell'obbligo stabilito dalle indicazioni della ccp*

L'intervento promosso dall'Inail con la pubblicazione il 19 maggio 2011 del manuale “Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato” muove da una precisa considerazione: come viene spiegato in premessa, “alcuni passaggi delle indicazioni della Commissione Consultiva” a causa della loro “brevità” e “semplicità” “potrebbero dare origine a criticità applicative ed interpretative”. Viene ad esempio contestata la modalità con cui è presentata la cd. fase preliminare: “proprio per le sue caratteristiche di semplicità e del coinvolgimento di un numero limitato di attori, può non sempre rendere chiara la necessità di adottare misure correttive ovvero il tipo di misure da adottare” (p. 17).

Altro profilo di criticità viene individuato sul versante del coinvolgimento dei lavoratori e/o degli Rls/Rlst posto che le relative modalità di realizzazione sono lasciate integralmente alla scelta del datore di lavoro.

Si ritiene, inoltre, necessario considerare la possibilità, “dove non sussista un consenso tra lavoratori e/o loro rappresentanti coinvolti e datore di lavoro nell'identificare la presenza o meno del rischio stress lavoro-correlato e/o le eventuali misure correttive da intraprendere, di adottare, anche in tale contesto, la

fase di approfondimento, quale misura a garanzia della qualità del processo”.

Infine, l’Inail rileva come le indicazioni della ccp siano altresì “estremamente sintetiche nel passaggio sulla previsione del piano di monitoraggio, carente delle relative modalità di effettuazione e sulla verifica dell’efficacia delle misure correttive adottate”. Esse, peraltro, “non riportano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando così tacitamente alla previsione normativa dell’art. 29 c. 3 del D.Lgs. 81/08”.

Tracciati i profili critici delle indicazioni adottate dalla ccp, le uniche a cui d’altra parte l’art. 28 riconosce specifico valore prescrittivo, il manuale Inail – costruito sui risultati della sperimentazione del modello Ispesl-Hse presentato a maggio 2010 (v. *supra*) – si pone come guida operativa “oltre l’obbligo”, ovvero, nella diversa prospettiva già sopra menzionata, come linee guida che, superando la soglia del “livello minimo di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato” stabilito dalla ccp, approfondiscono ed ampliano i profili solo sinteticamente descritti da quest’ultima, dando contenuto alla progressione dinamica dell’obbligo di sicurezza (CALAFÀ 2010b).

Rinviandosi alla lettura del manuale per i dettagli tecnici, è qui interesse rilevare alcuni interessanti spunti di analisi sotto il profilo giuridico.

Innanzitutto, la proposta di costituire su iniziativa del datore di lavoro un “Gruppo di Gestione della Valutazione” con il compito di programmare e coordinare lo svolgimento dell’intero processo valutativo pone quantomeno questioni di coordinamento con l’art. 16 del d.lgs. 81/08, che stabilisce i requisiti di validità della delega di funzioni, ma ancor prima con l’art. 17 del d.lgs. 81/08, che individua nella valutazione dei rischi uno degli obblighi non delegabili del datore di lavoro. Ciò è tanto più vero se si considera che, sempre in base al manuale Inail, a tale gruppo partecipano un dirigente ad hoc delegato dal datore di lavoro, in raccordo con preposti, Rls/Rlst, Rspp, Aspp e Mc, ove nominato. Il coordinamento della proposta Inail con il quadro normativo dettato dal testo unico impone di ritenere pertanto che il dirigente possa essere “delegato” solo “su specifici profili gestionali”, nel rispetto dei vincoli formali dell’atto di delega e ferma restando la responsabilità del datore di lavoro per tutta la procedura di valutazione e per le misure preventive conseguentemente adottate (GALLO 2011a e 2011b).

Altrettanto cruciale si presenta il coordinamento tra la figura del “Responsabile gestionale della procedura di valutazione”, individuato dall’Inail tra i componenti del Gruppo di Gestione della Valutazione soprattutto nelle aziende medie e grandi, e il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, così come

definito dall'art. 2, comma primo, lett. f) t.u.. Al primo è, infatti, demandato “il ruolo di *project manager* che agevolerà e coordinerà gli incontri in raccordo con le figure della prevenzione, formalizzerà i processi decisionali, al fine di creare un piano di verifica dei risultati, e controllerà la tempistica e le risorse necessarie”, il secondo è definito come la persona “designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”, servizio i cui compiti sono individuati dall'art. 33 t.u. e che “tendono a coincidere” con quelli attribuiti al suindicato Responsabile gestionale. La necessità di un coordinamento è tanto più stringente se si considera che l'Inail suggerisce di attribuire tale ruolo al “dirigente delegato dal datore di lavoro”, mentre nel quadro normativo del testo unico è l'Rspp la figura che deve fungere necessariamente da regista dell'intero processo (GALLO 2011a e 2011b).

Altra questione sollevata dalle linee operative Inail attiene alla dimensione partecipativa: se la *check list* dei fattori oggettivamente rilevabili nella fase preliminare è compilata dal Gruppo di Gestione della Valutazione coadiuvato, per la compilazione della parte “eventi sentinella”, da soggetti afferenti all'ufficio del personale”, “per quanto concerne la lista di controllo relativa al contenuto e contesto del lavoro”, “il gruppo dei compilatori dovrà essere costituito in modo da garantire la possibilità da parte di Rls/Rlst e lavoratori di una partecipazione attiva ed in grado di fare emergere i differenti punti di vista”. Anche sotto questo profilo, pertanto, le linee guida si proiettano oltre la soglia dell'obbligo tracciata dalle indicazioni della ccp, che, come sopra ricordato, lasciano integralmente al datore di lavoro la scelta delle modalità tramite cui consultare i lavoratori sul punto.

L'obiettivo di superamento della soglia dell'obbligo perseguito dalle linee guida Inail lascia d'altra parte riaffiorare le problematiche connesse ad una possibile “medicalizzazione del rischio”, per quanto in via residuale, laddove si introduce uno specifico approfondimento del ruolo da affidare al Medico Competente nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato.

Con riguardo alla procedura valutativa, il manuale operativo rileva, in particolare, che “nel corso dell'espletamento delle proprie funzioni, in particolare della sorveglianza sanitaria, il Mc può venire a conoscenza sia di eventuali situazioni di disagio sul lavoro sia di elementi soggettivi di percezione del rischio del lavoratore sia di comportamenti del lavoratore stesso quali, ad esempio, consumo di alcol e/o sostanze stupefacenti e psicotrope, compresi farmaci psicoattivi” (p. 33).

Con riferimento alla gestione dello stress lavoro-correlato in azienda, l'Inail ritiene “opportuno prestare una reale attenzione anche ad eventuali emergenti

problemi individuali. In tal caso, le soluzioni sviluppate per la maggioranza dei lavoratori potrebbero non rivelarsi efficaci per la risoluzione dei problemi che coinvolgono solo alcuni di essi”. Il coinvolgimento del medico competente sarebbe pertanto richiesto solo “nel momento in cui, a fronte di una situazione di assenza di un «rischio residuo», vengono rilevate criticità relativamente a singoli lavoratori in settori diversi dell'azienda; naturalmente, tenuto conto della peculiarità delle problematiche che coinvolgono la sfera psichica del lavoratore, il ruolo del Mc, nel rispetto del segreto professionale, sarà fondamentale nella gestione di tali casi. A tale proposito, si ritiene opportuna un'adeguata informativa ai lavoratori per illustrare loro la possibilità di rivolgersi al Mc anche attraverso la richiesta di visita medica *ex art. 41 comma 2 lett. c) D.Lgs. 81/08 e s.m.i.*”.

Ad ulteriore definizione del più volte analizzato rapporto tra stress lavoro-correlato e *mobbing*, va infine rilevato come le linee guida Inail rendano esplicito quanto le indicazioni della ccp lasciavano solo dedurre in via interpretativa: laddove viene descritta la condizione ideale a cui il datore deve tendere nella propria organizzazione aziendale con riguardo all'ambito delle relazioni interpersonali, si prevede che “il lavoratore non si percepisca oggetto di comportamenti inaccettabili (ad es. il *mobbing*)”; parimenti, nella individuazione degli indicatori di *check list* relativi al contesto del lavoro, viene inserita la voce “Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/*mobbing*...)”. Il *mobbing* trova quindi un'esplicita collocazione nella valutazione dello stress lavoro-correlato quale possibile fattore scatenante del rischio nell'ambito delle relazioni interpersonali.

6. *Stress lavoro-correlato e benessere organizzativo nel pubblico impiego. Alcune necessarie precisazioni*

La ricostruzione del quadro normativo in tema di stress lavoro-correlato richiede una specifica integrazione con riferimento alla pubblica amministrazione, soprattutto considerati alcuni recenti interventi legislativi.

Se, infatti, le disposizioni del testo unico trovano applicazione per tutti i settori di attività, pubblici e privati, salva la necessità di specifica regolamentazione per i cd. settori particolari di cui all'art. 3 comma secondo t.u., il settore pubblico è stato d'altra parte destinatario di ulteriori input normativi. Il riferimento corre non solo alla direttiva del ministero della Funzione pubblica del 24 marzo 2004 (concernente “misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”), ma soprattutto all'art. 14, comma 6, del d.lgs.

150/2009, che ha individuato il “benessere organizzativo” tra i fattori di indagine sulle performance delle pa valutabile da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione, nonché all’art. 21 della l. 183/2010, cd. Collegato lavoro. Quest’ultima disposizione, in particolare, ha novellato l’art. 7, comma primo, del d.lgs. 165/2001, richiedendo alle pubbliche amministrazioni di garantire “altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, e introdotto, in premessa all’art. 57 del d.lgs. 165/2001, la disciplina del Cug (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), un organismo che unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva ³⁴. Specificamente, il Cug “contribuisce all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori” ³⁵.

³⁴ Si consideri che, in assenza di un accordo interconfederale di implementazione, il report pubblicato dalle parti sociali a livello comunitario nel 2009 a verifica dell’implementazione dell’accordo europeo su violenza e molestie sul luogo di lavoro ha indicato quale forma di attuazione in Italia la disciplina dei comitati paritetici sul *mobbing* e il codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di comparto della pubblica amministrazione.

³⁵ Le linee guida per il funzionamento del cug sono state emanate con direttiva del Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4 marzo 2011. All’interno delle linee ministeriali si precisa: “poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all’assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, si richiama l’attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5). In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l’amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell’individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica”.

Riferimenti bibliografici

- ALBI P. (2009), *Commento al d.lgs. 81/2008*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro* (2009), p. 2798.
- AMATO C. (2007), *Sulla risarcibilità dei danni non patrimoniali da contratto (di lavoro): i casi del mobbing e della “costrizione organizzativa” (“occupational stress”) in Italia e Regno Unito*, in *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie* (2009), p. 127.
- Ambiente e sicurezza del lavoro – Appendice di aggiornamento alla legge 3 agosto 2007, n. 123* (2008), a cura di M. RUSCIANO e G. NATULLO, Torino: Utet.
- Ambiente e sicurezza del lavoro* (2007), a cura di M. RUSCIANO, G. NATULLO, Torino: Utet.
- Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro* (1997), a cura di L. MONTUSCHI, Torino: Giappichelli.
- ASKENAZY P. (2004), *Shorter working time, flexibility and intensification*, in *Eastern Economic Journal*, No 30(4), pp. 603–614.
- BATTAGLINI E. (2007), *Percezione dei rischi nell'Impresa post-fordista*, IRES Istituto di Ricerche Economiche e Sociali, Roma.
- BERTOCCO S. (2010), *Commento all'art. 28 d.lgs. 81/2008*, in CARINCI F., GRAGNOLI E. (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, p. 286.
- BONARDI O., MASERA L. (2008), *La riforma della sicurezza nei luoghi di lavoro: nuove istituzioni, nuove regole, nuove sanzioni*, in www.cgil.it e in *Note Informative*, fasc. 42 p.11 e 37.
- BONORA C.T., IMBERTI L., LUDOVICO G., MARINELLI F., (2006), *Il mobbing nella giurisprudenza*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 29, p. 109.
- BRUN S. (2005), *Stress da eccesso di lavoro e incidente stradale: un nuovo passo nell'“incerto cammino” verso l'estensione della portata applicativa dell'art. 2087 c.c.*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, p. 109.

- CALAFÀ L. (2007), *Dal genere al benessere: presentazione di un laboratorio di ricerca e didattica su benessere e prevenzione dei fenomeni complessi (discriminazioni, molestie, mobbing)*, in *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie* (2007), p. 297.
- CALAFÀ L. (2008), *Il consigliere di fiducia: una figura di prevenzione del disagio in ambiente di lavoro*, Atti del convegno "Promozione del benessere organizzativo e sviluppo di azioni di contrasto ai rischi psico-sociali", Verona, 11 giugno 2008, (dattiloscritto).
- CALAFÀ L. (2009), *Nuovi rischi e nuovi strumenti di prevenzione nelle Pubbliche Amministrazioni*, in ZILIO GRANDI G. (a cura di), *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*, Torino: Giappichelli, pp. 185-201.
- CALAFÀ L. (2010a), *Risques psychosociaux et droit du travail : une consécration récente. Italie : des règles et des limites*, in Atti delle Giornate di Studio internazionale *Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des risques psychosociaux au travail. Droit, politique de prévention, dialogue social*, Bordeaux, Université Montesquieu-Bordeaux IV, Comptrasec, 23-24 settembre 2010, in www.comptrasec.u-bordeaux4.fr.
- CALAFÀ L. (2010b), *La responsabilità sociale d'impresa nel diritto della sicurezza sul lavoro*, 73° Congresso Nazionale SIMLII, 2 dicembre 2010, Roma.
- CARINCI F. (2008), *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, I, p. 971.
- CATAUDELLA M. C. (2010), *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, I, p. 673.
- COLOMBO D. (2010), *Stress vietato se sei statale*, in *Il Sole 24 Ore*, 28 maggio 2010.
- Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie* (2007), a cura di L. GUAGLIANONE e F. MALZANI, Milano: Giuffré.
- Commentario breve alle leggi sul lavoro* (2009), a cura di M. GRANDI, G. PERA, Padova: Cedam.
- COOPER C.L. (2002), *The changing psychological contract at work*, in *Occupational and environmental medicine*, n. 59, p. 355.
- COOPER C.L., MARSHALL J. (1976), *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*, in *Journal of Occupational Psychology*, 49, pp. 11-28.

- CORSALINI G. (2008), *La responsabilità del datore di lavoro per infortunio conseguente a stress lavorativo*, in *Danno e responsabilità*, p. 1061.
- CORTI M., SARTORI A. (a cura di), *Osservatorio legislativo in materia di lavoro: Il nuovo testo unico sulla salute e sicurezza del lavoratore*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2008, III, p. 105.
- COX T. (1978), *Stress*, London, Macmillan.
- COX T., COX S. (1993) *Psychosocial and Organizational Hazards: Monitoring and Control*, in *Occasional Series in Occupational Health*, No. 5. World Health Organization (Europe), Copenhagen, Denmark.
- COX T., GRIFFITHS A.J., (1995), *The assessment of psychosocial hazard at work*, in SHABRACQ M.J., MINNUST J.A.M., COOPER C.L. (a cura di), *Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester: Wiley & Sons.
- D'ANGELO N. (2009), *Infortuni ai danni di "estranei": quali i soggetti responsabili?*, in *Ambiente & sicurezza*, n. 4/2009, p. 36.
- DE MARTINO C. (2008), *Il danno da stress lavorativo: equo indennizzo e risarcimento del danno biologico*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, p. 1043.
- DEL BORRELLO G. (2004), *Ancora sull'usura psicofisica derivante dalla mancata fruizione del riposo settimanale*, in *Giustizia civile*, p. 3147.
- DEL PUNTA R. (2003), *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in *Lavoro e diritto*, p. 539.
- DI GIORGI P. (2002), *"Stress lavorativo": nuove prospettive della nozione di nesso causale*, in *Danno e responsabilità*, p. 846.
- ETUC (2004a), *Results of the negotiations on work-related stress*, in www.etuc.org.
- ETUC (2004b), *Framework agreement on work-related stress*, in www.etuc.org.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2006), *Fourth European Working Conditions Survey*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>
- FALASCA G. (2009), *Sicurezza del lavoro: il datore risponde per infortuni causati da terzi*, in *Guida al lavoro*, n. 7, p. 12.

- FERRONE L. (2009), *Attenzione a illegittima diffusione questionari aziendali su stress lavoro-correlato*, in *Il Taccuino – Cgil News Letter*, n. 43 del 26 febbraio 2009.
- FRASCHERI C. (2004), *Accordo volontario europeo tra le parti sociali sul tema dello stress sul lavoro*, in *www.626.cisl.it*.
- GALLO M. (2011a), *Stress lavoro-correlato: le linee guida Inail sulla valutazione e gestione del rischio*, in *Guida al lavoro*, n. 23, p. 23.
- GALLO M. (2011b), *Stress – Le nuove linee guida Inail sulla valutazione del rischio*, in *Ambiente & Sicurezza*, n. 11, p. 18.
- GARUFI C. (2004), *I mille rivoli del danno da stress*, in *Diritto & Giustizia*, n. 9, p. 47.
- GIUBBONI S. (2006), *Mobbing e tutela previdenziale*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 29, p. 171.
- GIUBBONI S. (2009), *L'Inail e il mobbing: una critica al Consiglio di Stato*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, pp. 729-740.
- GOTTARDI D. (2008), *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'Accordo quadro europeo*, in *Guida al lavoro*, n. 26, p. 20.
- GRAGNOLI E. (2011), *Commento all'art. 28 d.lgs. 81/2008*, in ZOLI C. (a cura di) *Principi comuni, La nuova sicurezza sul lavoro*, Commentario diretto da MONTUSCHI L., Torino, Zanichelli, p. 393.
- HOUTS P. S., MCDUGALL, V.C. (1988), *Effects of informing workers of their health risks from exposure to toxic materials*, in *American Journal of Industrial Medicine*, 13, pp. 271-279.
- Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* (2008), a cura di M. TIRABOSCHI, Milano: Giuffrè.
- Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/2009)* (2009), a cura di M. TIRABOSCHI, L. FANTINI, Milano: Giuffrè.
- KARASEK R. A. (1979), *Job demand, job decision latitude, and mental strain — Implications for job redesign*, in *Administrative Science Quarterly*, no. 24, p. 285.
- KEGELES S.M., COATES T., CHRISTOPHER A., e LAZARUS, J. (1989), *Perceptions of Aids: the continuing saga of Aids-related stigma*. *Aids*, 3 (suppl. 1), S253-S258.
- LAI M. (2008a), *La sicurezza del lavoro tra Testo Unico e disposizioni immediatamente precettive*, in *Diritto delle relazioni industriali*, p. 2.

- LAI M. (2008c), *Sicurezza del lavoro e aggiornamento tecnologico*, in *Diritto e pratica del lavoro*, n. 5, p. 338.
- LAI M. (2010), *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori* (2008), a cura di L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI e G. NATULLO, Milano: Ipsoa.
- Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori* (2010), a cura di L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI e G. NATULLO, Milano: Ipsoa.
- LEVI L. (1984), *Stress in Industry: Causes, Effects and Prevention*, in *Occupational Safety and Health Series no. 51*, International Labour Office, Geneva.
- LEVI L., LEVI I., (2000), *Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death?*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- LUDOVICO G. (2009), *L'Inail e il mobbing: per il Consiglio di Stato la parola spetta al legislatore*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009, 4, p. 1042.
- MALZANI F. (2008a), *Ambiente di lavoro e nuovi rischi per la salute: non solo mobbing*, in *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie* (2008), p. 81.
- MALZANI F. (2008b), *Obbligo di sicurezza e nuove latitudini: lo stress da lavoro*, in *La nuova giurisprudenza civile commentata*, I, p. 34.
- MANGIONI M. (1998), *Il danno alla salute nel rapporto di lavoro e il potere organizzativo dell'impresa*, in *Responsabilità civile e previdenza*, p. 409.
- MARTINOTTI G. (2009), *Vado dallo psicologo, me lo paga l'azienda*, pubblicato il 21 gennaio 2009 su www.repubblica.it.
- MONDA G.M. (2008), *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori* (2008), p. 325.
- MONEA A. (2010), *Stress da lavoro? Un test per tutti*, in *Il Sole 24 Ore*, 17 maggio 2010, n. 134, p. 11.
- NATULLO G. (2005), *Danni da mobbing: fine del "doppio canale" di tutela contrattuale ed extracontrattuale?*, in *Diritti lavori mercati*, p. 199.
- NIBBIO R., VENTURI D. (2008), *La tutela della salute e sicurezza nella pubblica amministrazione*, in *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* (2008), p. 673.

- OGRISEG C. (2009), *Sicurezza sul lavoro: novità e prospettive*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 3, p. 129.
- OSHA (2000), *Research on Work-related stress*, report scritto da COX T., GRIFFITHS A., RIAL-GONZÁLEZ E., Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, in *osha.europa.eu*.
- OSHA (2002), *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*, report scritto da “Topic Centre on Research — Work and Health”, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, in *osha.europa.eu*.
- OSHA (2007), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, report scritto da BRUN E., MILCZAREK M. *et al.*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, in *osha.europa.eu*.
- OSHA (2009), *OSH in figures: stress at work: facts and figures*, report scritto da MILCZAREK M., SCHNEIDER E., RIAL GONZÁLEZ E. *et al.*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, in *osha.europa.eu*.
- PASCUCCI P. (2008), *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in WP “Massimo D’Antona”.IT, n.73/2008.
- PASCUCCI P. (2009), *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori pubblici dopo le riforme del 2008/2009*, in ZILIO GRANDI G. (a cura di), *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*, Torino: Giappichelli, pp. 125-183.
- PERUZZI M. (2006), *Il ruolo degli enti territoriali nella promozione della responsabilità sociale delle imprese*, in *Lavoro e diritto*, p. 183.
- PERUZZI M. (2009), *Università e sicurezza. Riflessioni a partire dal d.lgs. 81/2008*, in *Lavoro e diritto*, pp. 441-471.
- PERUZZI M. (2010), *L’autonomia nel dialogo sociale europeo*, in *Lavoro e diritto*, 2010, pp. 503-532.
- POLETTI D. (2004), *Danni alla persona e infortuni sul lavoro (con osservazioni sul funzionamento della riforma Inail)*, in *Responsabilità civile e previdenza*, 4-5, pp. 935 ss.

- POLIZZI G. E. (2008), *Il contrasto allo "stress da lavoro" parte dal principio della prevenzione*, in *Responsabilità e risarcimento*, n. 10, p. 96.
- RODGERS G., RODGERS J. (1989), *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in western Europe*, International Institute for Labour Studies, Brussels, Free University of Brussels.
- SELYE, H. (1950), *Stress*, Montreal: Acta Incorporated.
- SGARZI, "La concezione di "salute" nell'ordinamento italiano e la forma di protezione che ne discende: prevenzione primaria e organizzazione del lavoro", 2010, in www.olympus.uniurb.it.
- SMURAGLIA C. (2005), *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole?*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, I, p. 3 ss.
- SMURAGLIA C. (2007), *Quadro normativo ed esperienze attuative in tema di sicurezza e igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento e di interventi urgenti*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, suppl. al n. 2, p. 5.
- SOPRANI P. (2008b), *Il caso – Valutazione dei rischi: i contenuti del Testo unico*, in *Ambiente & sicurezza*, n. 18/2008, p. 72.
- SPEZIALE V. (2007), *La nuova legge sulla sicurezza del lavoro*, in WP "Massimo D'Antona".IT, n. 60/2007
- SYMONDS C.P. (1947), *Use and abuse of the term flying stress*, in Air Ministry, *Psychological Disorders in Flying Personnel of the Royal Air Force, Investigated during the War, 1939-1945*, London: HSMO.
- TATARELLI M. (2009), *Il singolo dipendente deve essere informato dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro*, in *Guida al diritto*, n. 5/2009, p. 61.
- THÉRY L. (2006), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, Paris.
- TIRABOSCHI M. (2008), *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* (2008), p. 65.
- Trattato di diritto civile e commerciale* (2003), a cura di P. SCHLESINGER, Milano: Giuffré.

- TULLINI P. (2008), *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, tomo II, Bari, Cacucci editore, pp. 1257 ss.
- VALENTI L. (2002), *Responsabilità del datore di lavoro per incidente stradale subito dal lavoratore "stressato"*, in *Danno e responsabilità*, p. 509.
- VENTURI D. (2008), *Il decreto legislativo n. 81 del 2008. Uno sguardo di insieme*, in *Bollettino Speciale Adapt*, n. 5/2008, p. 8.
- VISCOMI A. (2002), *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e diritto*, p. 45.

