

I RISCHI PSICOSOCIALI E LO STRESS LAVORO-CORRELATO IN EUROPA E IN ITALIA¹

di MICHELE SQUEGLIA

Sommario: 1. Introduzione. - 2. «*Rischi psicosociali*»: come si definiscono e come si manifestano. - 3. Lo *stress lavoro-correlato* quale “rischio che lede la salute organizzativa”: una malattia, una patologia o cosa altro? - 4. La prevenzione dello *stress lavoro-correlato* in Europa. - 5. Uno sguardo ai singoli Stati Europei. - 6. I «*rischi psicosociali*» nella legislazione Italiana. - 6.1. L’obbligo preventivo generale del datore di lavoro. - 6.2. La specifica previsione introdotta in Italia sullo *stress lavoro-correlato*. - 6.3. La responsabilità dei danni derivanti dai rischi psicosociali in ambito penale e civile. - 6.3.1. La responsabilità dei danni derivanti dai *rischi psicosociali* in ambito assicurativo-previdenziale: il danno biologico, il danno differenziale e l’azione di regresso. - 7. Conclusioni.

1. Introduzione

Fino a qualche anno fa, l’analisi dei rischi in ambito produttivo si concentrava sostanzialmente sui pericoli di tipo fisico e chimico. Stress, *mobbing*, clima organizzativo, *burn-out* erano termini che non attecchivano al linguaggio di chi si occupava di salute nei luoghi di lavoro in generale, e di malattie professionali in particolare². Di recente, invece, l’attenzione dei giuristi – parallelamente all’indagine sui rischi già noti e censiti – si è concentrata su fattori di natura più strettamente psicopatologica e psicosociale, che originano dai cambiamenti organizzativi del lavoro e che avrebbe come effetto quello di causare un danno al benessere psicofisico del lavoratore³.

Si pensi al fenomeno dell’“Industry 4.0”⁴, - che impiegato per la prima volta nel 2011 dall’Accademia Tedesca di Scienze e Ingegneria – individua un’iniziativa adottata dal Governo tedesco nel novembre 2011 come parte del più ampio “High-Tech Strategy 2020 Action Plan”. Si tratta di un progetto, assunto dall’Unione Europea, che porterà alla produzione industriale del tutto automatizzata e interconnessa e al quale diversi paesi europei (tra i quali l’Italia) hanno deciso di sostenere finanziariamente, riconoscendo incentivazioni e sostegni nell’ambito della propria politica di bilancio. Essa comprende una serie di evoluzioni e sviluppi in settori quali l’intelligenza artificiale e il *machine-learning*, la robotica, le nanotecnologie, la stampa 3D, la genetica e le biotecnologie, che causerà nei prossimi

¹ *Relazione presentata al IV Seminario Internazionale sul “Lavoro sicuro”, organizzato dal Tribunale Superiore del Lavoro e del Consiglio Superiore di Giustizia del Lavoro i giorni 18, 19 e 20 ottobre 2017 in Brasilia.*

² M.C. CATAUDELLA, *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010, pp. 673 ss.; C. BALDUCCI, *Gestire lo stress nelle organizzazioni*, Bologna, Il Mulino, 2015.

³ Cfr. gli studi di FRACCAROLI - C. BALDUCCI, *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni*, Bologna, Il Mulino, 2011, F. MALZANI - L. GUGLIANONE (a cura di), *Come cambia l’ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Milano, Giuffrè, 2007.

⁴ All’origine, l’obiettivo era quello di definire e implementare una strategia di digitalizzazione della manifattura nazionale, da realizzarsi attraverso progetti di innovazione e quindi di trasferimento tecnologico nell’arco di 10-15 anni, per consegnare all’industria manifatturiera tedesca la leadership nei successivi decenni. Per un approfondimento, si v. A. MAGONE – T. MAZIALI, *Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Milano, Guerini e Associati, 2016.

anni un'ampia *disruption* non solo nei modelli di *business* ma anche nel mercato del lavoro. Ma, soprattutto, "Industry 4.0" contribuirà a superare l'idea fordista di lavoro, elaborando nuovi paradigmi che implicano per il lavoratore nuove mansioni, ruoli e competenze, ma anche innovazioni organizzative, tra cui moderne articolazioni dell'orario di lavoro. Si metterà in campo una vera e propria "rivoluzione": non a caso si parla "di quarta rivoluzione industriale"⁵; una rivoluzione – che non sarà tecnologica in senso stretto, ma "organizzativa e sociale" Meno pericoli di tipo fisico e chimico, maggiori "rischi psicosociali", ovvero quei rischi prodotti dall'aumento dell'automazione che imporrà di definire la sicurezza sul luogo di lavoro in termini di *network* professionale e di capacità di attingere alle relazioni con gli altri⁶.

Soffermiamoci allora per qualche istante sull'espressione "rischio psicosociale".

Il termine "psicosociale" sembra comprendere la relazione esistente tra la psiche e un determinato contesto sociale. Trattasi di una disciplina, che potrebbe definirsi "psicosociologica", che però non ha una propria dignità scientifica. Ne è propria la circostanza che gli studiosi della materia le preferiscono altre espressioni come "psicologia della prevenzione o psicologia delle organizzazioni".

Di certo non hanno contribuito a fare chiarezza le diverse denominazioni offerte dalla comunicazione di massa che ne hanno ancor più distorto il significato. Alcune ricerche⁷ hanno evidenziato che il termine "stress" nei giornali e nelle riviste inglesi compariva in 850 articoli nel 1993, nel 2000 lo stesso termine compariva in quasi 24.000 articoli. La stessa indagine mostrava che il termine "autostima" non compariva nel 1980 in nessuna rivista; nel 1986 compariva 3 volte, nel 1990 il numero era già salito a 103, nel 2000 si presentava sconcertante il dato di 3.328 ricorrenze.

Non è, a mio avviso, in dubbio che non debba diffondersi l'uso di questi termini; semmai le perplessità nascono dalla sostanziale correttezza del loro significato. E questa incertezza traspare anche dalla lettura dei diversi *report* elaborati sul tema. Così, mentre il concetto di "rischio psicosociale" è d'uso comune e concorde tra le istituzioni e tra gli specialisti della prevenzione dei rischi lavorativi dell'Unione Europea, il concetto è invece poco impiegato in altri ambiti⁸ in cui si argomenta di "stress e violenza sul lavoro".

Il discorso non cambia se si passa all'analisi del termine impiegato dalle scienze giuridiche: anzi in quel contesto, è dato ravvisare il tentativo di racchiudere in una unica espressione, denominata "costrittività organizzativa"⁹, la presenza di

⁵ Per una prima ricostruzione del fenomeno e sul possibile impatto delle nuove tecnologie digitali sui processi produttivi, si v. P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non-standard* in *Labour & Law Issues*, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 1-15, dec. 2016. ISSN 2421-2695.

⁶ Il piano, elaborato dall'Unione Europea, prevede una serie di misure per coordinare gli sforzi degli Stati membri per la digitalizzazione dell'industria e dei servizi ad essa collegati su tutto il territorio comunitario, con una forte spinta agli investimenti congiunti tra settori diversi attraverso partnership strategiche e reti di imprese. L'obiettivo della Commissione Europea è che le imprese europee del settore, a prescindere dalle loro dimensioni, sfruttino al massimo le opportunità offerte dalla digitalizzazione per essere competitive sul mercato globale.

⁷ Fonte Factiva in <http://www.factiva.com>

⁸ E' il caso dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL): si veda la guida pubblicata in <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/mevsus03/mevsus-cp.pdf>

⁹ In dottrina si v. L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 2, p. 257 e. 286; P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali. Profili giuridici* in: *Diritti Lavori Mercati*, 2010, 2, pp. 347 ss;

numerosi fattori, quali la congiuntura economica sfavorevole, le nuove realtà contrattuali, l'introduzione di forme di flessibilità, la precarietà lavorativa, che contribuirebbero «a innescare in alcuni lavoratori malesseri e disagi psicologici, fino a concretizzarsi, in alcuni casi, in vere e proprie malattie, definibili sinteticamente come “disturbi psichici da stress lavoro-correlato”¹⁰.

Qualche studioso¹¹ identifica “i rischi psicosociali” con l'emergere di “nuove malattie”, o di “malattie del futuro”, enfatizzando in questo modo la tendenza di questi rischi a manifestarsi parallelamente con le incessanti sollecitazioni prodotte dai cambiamenti tecnologici, organizzativi, produttivi, tecnici cui soggiace il moderno scenario industriale. Più che di malattie del futuro, però pare esatto parlare – come già evidenziato un'autorevole dottrina¹² – “di malattie del presente”, avendo queste già parzialmente sostituito le tradizionali patologie del passato.

Peraltro, il tema “rischi psicosociali” si trova ad essere oggetto di diverse materie attinenti al diritto del lavoro, trattandosi di un argomento che investe il diritto della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, il diritto previdenziale, il diritto antidiscriminatorio¹³.

2. «Rischi psicosociali»: come si definiscono e come si manifestano?

Stante l'intrinseca incapacità dell'espressione “rischi psicosociali” a definire correttamente il fenomeno, la prima domanda che dobbiamo porci è la seguente: come si possono definire i “rischi psicosociali”?

Partiamo dalla definizione offerta dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro nel 1986: si definiscono “rischi psicosociali” quei rischi che generano “una interazione tra contenuto del lavoro, gestione, organizzazione del lavoro, condizioni ambientali e organizzative e tra competenze ed esigenze dei lavoratori dipendenti”¹⁴.

Una nota dottrina¹⁵ definisce tali rischi “come quegli aspetti di progettazione del lavoro, di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”.

Entrambe le definizioni pongono in rilievo il peso delle strategie organizzative/produttive e di gestione delle risorse umane adottate dai datori di lavoro.

L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA)¹⁶ ha collegato l'origine dei rischi psicosociali all'utilizzo di contratti precari in un mercato

¹⁰ L'impiego di questa espressione si deve all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL): cfr. INAIL, *Rapporto annuale 2010*, Roma, giugno 2011, p. 184, in: <http://www.inail.it>

¹¹ C. SMURAGLIA (a cura di), *Le malattie da lavoro*, Roma, Ediesse, 2009.

¹² G. LUDOVICO, *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, n. 2, pp. 402.

¹³ Si v. anche G. SANTORO PASSARELLI, *Lo stress lavoro-correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2012, n. 1/2, p. 33 ss.

¹⁴ Cfr. ILO, *Psychosocial factors at work. Recognition and control, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984, *Occupational safety and health Series*, 1986, n. 56. Recentemente si v. anche ILO, *Emerging risk and new patterns of prevention in a changing world of work*, Ginevra, 2010.

¹⁵ T. COX - E. GRIFFITHS, *The assessment of psychosocial hazards at work* in M.J. WINNUST E CL. COOPER (a cura di), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chilter: Wiley e Son, 1995.

del lavoro instabile, alla maggiore vulnerabilità dei lavoratori nel contesto della globalizzazione, al ricorso a nuove forme contrattuali e all'*outsourcing*, alla sensazione di insicurezza del posto di lavoro, all'invecchiamento della forza-lavoro, agli orari di lavoro troppo lunghi, ai ritmi di lavoro intensi, all'elevato coinvolgimento emotivo sul lavoro, allo scarso equilibrio tra le condizioni di vita e di lavoro. La natura di questi rischi rimanda, a nostro avviso, al concetto di "salute organizzativa", ovvero ad un modello che assicuri lo sviluppo del «benessere psicologico, fisico e sociale» dei lavoratori e delle lavoratrici, e che realizzi una cultura aziendale in grado di produrre effetti virtuosi tanto sui singoli quanto sull'ambiente in cui l'organizzazione opera.

Trattandosi di cause che presentano una genesi comune, più che di "rischi psicosociali", l'espressione allora più esatta è, a nostro avviso, di "rischi che ledono la salute organizzativa dell'azienda". Ciò significherebbe porre in primo piano il concetto di "salute organizzativa", la quale superando la nozione medica di infortunio o di malattia, si legittimerebbe come un processo nel quale il ruolo rilevante è svolto dal sistema organizzativo e sociale dell'azienda. Sotto questo profilo, lo *stress*, il *burnout*, il *mobbing*, che costituiscono i potenziali effetti di questi rischi, potrebbero oggetto di una efficace attività di prevenzione, in quanto il concetto di «salute organizzativa» evidenzia come il tema «organizzazione e benessere» richiede nuove forme di coordinamento tra il sapere della salute e quello sull'organizzazione¹⁷.

3. Lo stress lavoro-correlato quale "rischio che lede la salute organizzativa": una malattia, una patologia o cosa altro?

Se si condivide la nozione di "rischio che lede la salute organizzativa", occorre evidenziare che tra le conseguenze patologiche provocate dallo stesso, indubbiamente lo stress che (cd. stress lavoro-correlato) costituisce l'effetto più preoccupante. Dagli studi condotti risulta che lo stress lavoro-correlato colpisce il 28% dei lavoratori dei 27 Stati membri e oltre la metà dei lavoratori europei riferisce di lavorare a ritmi molto serrati e di rispettare scadenze tassative. Più di un 1/3 di essi non è in grado di influire sulle mansioni assegnate e più di 1/4 non ha la possibilità di stabilire il proprio ritmo di lavoro. Il 45% riferisce di svolgere lavori monotoni; il 44% non può fruire della rotazione dei compiti; il 50% è addetto a compiti ripetitivi¹⁸.

Non si tratta di una "malattia", come molti erroneamente credono, ma piuttosto una "situazione prolungata di tensione". Lo *stress* può potenzialmente colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di

¹⁶ V. AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO (OSHA), *Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro*, Facts, 2007, n. 74, IT.

¹⁷ M. HUBER - J.A. KNOTTNERUS - L. GREEN - H. VAN DER HORST - A.R. JADAD - D. KROMHOUT - B. LEONARD - K. LORIG - M.I. LOUREIRO - J. W. M. VAN DER MEER - P. SCHNABEL - R. SMITH - CH. VAN WEEL - H. SMID - *How should we define health?*, in *British Journal*, 343:d416, DOI: 10.1136/bmj.d4163.

¹⁸ A. PARENT-THIRION - E. FERNÁNDEZ MACÍAS - J. HURLEY - G. VERMEYLEN, *Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2007, in www.eurofound.europa.eu. Secondo le previsioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, entro il 2020, la depressione diventerà la causa principale di inabilità al lavoro.

lavoro; non sembrano quindi individuabili possibili e probabili casi di esclusione o di esonero.

Tuttavia, anche sull'analisi dello stress lavoro-correlato occorre mostrare una certa prudenza.

Difatti, una questione è l'analisi dello stress associato alla "salute organizzativa" nel quale è possibile ricomprendere i flussi informativi, le mansioni, l'evoluzione, lo sviluppo di carriera, il livello di autonomia decisionale, i rapporti interpersonali e le problematiche collegate alla conciliazione vita-lavoro. Altra è lo stress da collegare ai rischi causati da un infortunio, da agenti fisici, chimici, biologici, ergonomici, alla gravosità dell'orario di lavoro¹⁹.

Proprio per tali ragioni, la strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2007-2012 ha ritenuto necessario potenziare la ricerca sulla prima tipologia di stress, molto più complessa da riconoscere e da superare: «Le priorità in materia di ricerca devono in particolare comprendere gli aspetti psicosociali, le patologie muscoloscheletriche, le sostanze pericolose, la conoscenza dei rischi per la riproduzione, la gestione della salute e della sicurezza, i rischi connessi a più fattori incrociati (ad esempio, organizzazione del lavoro e progettazione del luogo di lavoro, ergonomia, esposizione simultanea ad agenti fisici e chimici) e rischi potenziali connessi alle nanotecnologie»²⁰.

Si può dunque giungere ad una prima conclusione: l'analisi eziopatogenetica relativa all'insorgenza dello *stress* lavoro-correlato, rivela che assume molta rilevanza il peso delle strategie organizzative/produktive e di gestione delle risorse umane adottate dai datori di lavoro. Ciò perché la salute non si riferirà esclusivamente ad uno stato individuale ma riguarderà i beni collettivi, esigendo adeguate politiche di gestione: la condizione di salute legata al lavoro organizzato si conetterà sempre più sia all'oggettività del sistema sia alla fenomenologia del mondo intersoggettivo. Ed è proprio che su questa tipologia di stress che si sono concentrate negli anni, le azioni e le iniziative dei diversi paesi europei, spinti dalle pressanti sollecitazioni delle istituzioni comunitarie, sia sul piano giuridico sia su quello sanitario, al fine di prevenire l'insorgenza dello stress lavoro-correlato sui luoghi di lavoro.

4. La prevenzione dello stress lavoro-correlato in Europa

Poniamo allora lo sguardo sull'Europa e sulla strategia comunitaria. Da subito conviene evidenziare che in Europa non è dato ravvisare alcuna legislazione specifica sui "rischi che ledono la salute organizzativa dell'azienda", che si possa semplicemente accostare alla disciplina introdotta, ad esempio, per prevenire e contrastare l'insorgere degli agenti chimici, dei pericoli connessi alla realizzazione di cantieri mobili o itineranti, all'impiego regolare delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi individuali di protezione e di sicurezza. Questo non vuol dire però che esista un "vuoto normativo", dal momento che le norme e i principi generali in materia di

¹⁹ U. BECK, *Costruire la propria vita*, Bologna, 2008; G. GENOVESE, *Lo stress nella psicologia e nella psicologia del lavoro*, in E. LONGO (cura di), *Lavoro e stress. Conoscere, valutare e gestire*, Milano, Guerini e associati, 2011, pp. 18 ss.

²⁰ Si rinvia allo studio di R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Edizioni Università Trieste, Trieste, 2012.

prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, adottate nel corso degli anni dall'Unione Europea, sono generalmente applicabili a tutti i possibili rischi lavorativi senza che sia necessario introdurre una specifica disciplina.

La tecnica di regolazione dei rischi si presenta modellata sulle reali condizioni di lavoro: ciò significa che l'Unione europea ha abbandonato il precedente criterio di definire in astratto le regole tecniche la cui applicazione pratica si sarebbe dovuta realizzare indipendentemente da tali condizioni reali del lavoro.

Volendo operare un *excursus* dell'evoluzione della disciplina comunitaria, occorre soffermarsi dapprima sulle prime fonti che per prima si sono occupate dei "rischi psicosociali", per poi concentrare la nostra analisi sugli ultimi e vigenti Accordi del 2004 e del 2007²¹.

Ebbene al silenzio del Trattato di Roma del 1957 sui rischi in oggetto – in verità il Trattato non prendeva specificamente in considerazioni nemmeno in via generale la materia della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – fa da contraltare il Programma di azione delle Comunità europee in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro per gli anni 1978-1982, adottato il 29 giugno 1978. Un documento che assume significava rilevanza proprio perché per la prima volta l'allora Comunità Europea giungeva alla consapevolezza delle possibili conseguenze che poteva generare il progresso tecnologico, sempre più orientato ad introdurre procedimenti significativamente avanzati, ma anche foriero di nuove situazioni di pericolo «(...) che devono essere individuati in tempo utile (...)», trattandosi di «agenti chimici, fisici, meccanici, biologici e fattori psico-sociali collegati al lavoro».

Occorre però attendere più di dieci anni affinché la direttiva (non a caso definita quadro) n. 89/391/CEE del 12 giugno 1989, disciplinasse l'attuazione delle misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, con l'esplicito obiettivo di «adeguare il lavoro all'uomo» (art. 6.2, *lett. d*). Sebbene non vi sia alcun riferimento ai "rischi psicosociali", la direttiva pone all'attenzione dello studioso su temi fin a quel momento sono abbozzati, introducendo una nozione omnicomprensiva di salute nella quale far rientrare anche l'analisi «delle condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro» (art. 6.2, *lett. g*)

In due direttive di poco successive, il tema viene espressamente preso in considerazione, sia pure con riferimento al concetto di "fatica (o affaticamento) mentale": le due direttive n. 90/270/CEE del 29 maggio 1990 e n. 92/85/CEE del 19 ottobre 1992 hanno per oggetto rispettivamente la protezione della sicurezza e della salute dei "lavoratori videoterminalisti" e delle lavoratrici "gestanti, puerpere o in periodo di allattamento", la cui condizione può rivelare un rischio specifico di esposizione a taluni agenti potenzialmente pericolosi, i cui effetti possono presentarsi dannosi allo "stato fisico e psichico".

Nel 2000 la pubblicazione da parte della Commissione di un ulteriore documento, dal titolo "Guida sullo stress legato all'attività lavorativa - Sale della vita o veleno mortale?"²², che si proponeva espressamente di fornire non solo agli Stati

²¹ Cfr. anche M. GIOVANNONE, *Lo stress lavoro-correlato in Europa: tecniche di valutazione e approccio regolativo in chiave comparata*, in: *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2011, n. 2, pp.565 ss.

²² COMMISSIONE EUROPEA, *Guida sullo stress legato all'attività lavorativa - Sale della vita o veleno mortale?* Lussemburgo: Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali, 2000.

membri, ma anche alle parti sociali, un quadro informativo sulle cause, sulle modalità di manifestazione e sulle conseguenze dello stress lavoro-correlato, con l'obiettivo di fornire un contributo in chiave preventiva.

In verità il documento per noi giuristi è importante anche per un'altra ragione.

In esso la Commissione, se da un lato, rimarcava l'assenza di disposizioni giuridiche «specificamente dedicate allo stress lavoro-correlato ed alla prevenzione dei suoi effetti», dall'altro osservava che non dovevano sussistere dubbi sull'estensione della disciplina sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche in caso di insorgenza di stress lavoro-correlato, posto la presenza di formulazioni normative nazionali ed europee particolarmente ampie ed esaustive.

Promuovere la cultura della prevenzione è quanto si propone la successiva Comunicazione della Commissione del 2002, rubricata "Nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006", nella quale pare ormai matura la convinzione che «i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro».

Tuttavia, è con il "Framework Agreement on work-related stress" (l'Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro), siglato a Bruxelles l'8 ottobre del 2004, che si fa espresso riferimento allo *stress lavoro-correlato* e alla individuazione delle possibili sintomatologie.

Da un lato, l'accordo offre una precisa definizione di stress lavoro-correlato: si tratta segnatamente di «una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative».

Dall'altro, senza alcuna pretesa di fornire un elenco esaustivo, l'Accordo individua una serie di potenziali indicatori di stress, quali «l'elevato tasso di assenteismo e di turn over del personale, i conflitti interpersonali o le lamentele frequenti da parte dei lavoratori», la cui presenza costituisce un evidente segnale del disagio patito dal lavoratore. In ordine alle cause, l'Accordo ne individua di diverse: «organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra requisiti del lavoro e capacità dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa quanto è richiesto al lavoro, prospettive di occupazione, o un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di sostegno, ecc.)».

Spetta al datore di lavoro, sia pure con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, la responsabilità della individuazione delle «misure adeguate (ovvero più idonee) da adottare».

In ordine all'implementazione dell'Accordo quadro sullo stress, le parti sociali europee abbiano all'epoca scelto, ex art. 139 TCE (oggi art. 155 TFUE), di affidarne l'attuazione alle procedure ed alle pratiche delle parti sociali nei diversi Paesi, prevedendo per l'attuazione un termine di tre anni. Nei diversi Paesi membri il processo di implementazione ha conosciuto tempi e modalità diverse, che hanno

peraltro richiesto, innanzi tutto un'attività di traduzione dei contenuti della versione originale ed ufficiale (redatta in inglese) nelle lingue dei diversi Paesi membri.

Ebbene se si escludono alcune esperienze (si pensi alla Repubblica Ceca, alla Slovenia e alla Polonia) nelle quali tale intervento di traduzione è stato almeno in parte accompagnato anche dall'identificazione di linee future di azione, nella maggioranza dei paesi europei (tra cui anche Italia ad opera dell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008) l'Accordo del 2004 ha rappresentato un mero esercizio tecnico di traduzione letterale.

Nel 2007 è stato stipulato un altro accordo avente ad oggetto le molestie e la violenza sul lavoro²³. L'Accordo, basandosi sulla Direttiva Quadro del 1989, n. 89/391/CEE, fa espresso riferimento alle molestie sul luogo di lavoro, giungendo a fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori/trici e ai loro rappresentanti, un quadro di azioni per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da tali atti e/o comportamenti. L'Accordo, in particolare, segnala nel suo alinea 4 che le azioni di prevenzione consistono nell'“aumentare la sensibilizzazione di tutto il personale dandogli una formazione adeguata” e che “le imprese devono redigere una dichiarazione secondo cui esse non tollereranno le molestie e la violenza”(…) “in questa dichiarazione si specificheranno i procedimenti da seguire in caso di incidenti”. Si adotta così un'impostazione propria delle politiche delle risorse umane (formazione-codice di condotta-gestione dei conflitti) che è più consono al diritto del lavoro ed estraneo all'impostazione delle norme di prevenzione dei rischi lavorativi che derivano dalla Direttiva quadro 89/391.

Infine, nell'anno 2010 sono state approvate delle Linee Guida Multisetoriali sulla violenza e sulle molestie sul luogo di lavoro causate da terzi – elaborate da EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS il 16 luglio 2010 – che si basano anch'esse sulle stesse norme dell'Accordo del 2007, vale a dire, sia sulle norme di sicurezza e salute sul lavoro, sia su quelle che regolano la parità di trattamento nelle relazioni di lavoro. Esse costituiscono inoltre un insieme di azioni che i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti/organizzazioni sindacali dovrebbero intraprendere allo scopo di ridurre, prevenire e mitigare possibili problemi. Le azioni riflettono le buone pratiche sviluppate nei diversi settori, che potrebbero essere integrate con misure più specifiche e/o aggiuntive.

Tali linee guida hanno tuttavia un'impostazione più sintetica e raccolgono sia le misure di risorse umane (sensibilizzazione, formazione, ecc.), sia le tecniche proprie della sicurezza e salute su lavoro (valutazione dei rischi).

Questo è anche, ad avviso di scrive, il criterio più razionale e ragionevole e costituisce probabilmente il punto di approdo più alto dell'attuale dibattito sulla materia: ogni iniziativa prevenzionale, devoluta al datore di lavoro, si presenta efficace solo se fondata su una previa analisi (o valutazione) dei possibili “rischi psicosociali”. Insomma, una “valutazione dinamica”, necessariamente modellata alla singola realtà aziendale.

²³ Si tratta dell'Accordo Quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro definito da BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC il 26 aprile del 2007.

5. Uno sguardo ai singoli Stati europei

Che il problema risulti particolarmente spinoso, lo dimostrano le esperienze degli altri Paesi dell'Unione Europea che, come l'Italia, sono stati chiamati a trasporre i contenuti dell'Accordo quadro del 2004. Ciò perché l'individuazione dello stress lavoro-correlato non è una problematica di facile soluzione sia per la multifattorialità eziopatogenetica dello stress sia soprattutto per l'assenza di indicatori chiari e indici obiettivi²⁴.

Se la Svezia aveva introdotto già nel 1978, con l'entrata in vigore del "Work Environmental Act" (noto anche con l'acronimo "WE Act") l'obbligo di ridurre al minimo i rischi psico-sociali nell'ambiente di lavoro (includendo espressamente tra questi ultimi il rischio di lesione mentale derivante da fattori organizzativi o sociali presenti nel luogo di lavoro, anche l'Olanda e la Finlandia hanno seguito la medesima strada.

Difatti, l'Olanda vanta una legislazione specifica sullo stress da lavoro in quanto il consenso sociale sulla necessità di trattare tali aspetti si presenta più che adeguato; lo sviluppo della contrattazione collettiva su questi temi è significativo e, infine, la comunicazione degli organismi pubblici sulla prevenzione dei rischi lavorativi è particolarmente incisiva. La maggiore peculiarità del modello olandese è di basarsi sulla verifica diretta da parte di un ispettore specializzato in ordine alla presenza di fattori di rischio psicosociali attraverso l'impiego di un questionario nel quale sono contemplate fino ad un massimo di 24 domande aventi ad oggetto i fattori di stress, i problemi di salute e l'assenteismo.

La verifica si effettua solo in caso di presentazione di una denuncia o di una situazione di grave rischio psicosociale. Con essa si vuole verificare l'idoneità della valutazione dei rischi psicosociali operata dal servizio di prevenzione e rendere concretamente chiaro quali sono gli obblighi ai quali è tenuto in queste situazioni ad assolvere il datore di lavoro.

Anche in Finlandia esiste una previsione legale esplicita sull'esistenza dei rischi psicosociali e sulla necessità che il datore di lavoro agisca su di essi. Tra i rischi psicosociali si considerano gli aspetti legati: a) ai disturbi sofferti dai lavoratori nelle loro attività abituali; b) al ritmo di lavoro; c) alla presa in carico di attività che superino le proprie capacità; d) alla formazione e all'informazione sulle mansioni svolte; e) alla frequenza con la quale il lavoratore conversi e parli a sufficienza durante il lavoro sulle questioni che lo riguardano in relazione alle sue mansioni; f) alla consapevolezza di poter ricevere sufficiente aiuto e sostegno nei casi di difficoltà; g) alla pregressa esperienza di analoghi episodi di violenza o minacce di violenza; h) agli episodi di molestie sul lavoro verificatisi in passato.

Il punteggio delle risposte varia su cinque livelli (dalla più favorevole a quella meno favorevole) che il lavoratore deve individuare in relazione ad ogni caso concreto. Alla fine della valutazione, si considera lo stato dell'azienda e la si compara con il valore medio del settore di appartenenza. Se i risultati si rivelassero inferiori

²⁴ E. NATALI – P. DEITINGER – B. RONDINONE – S. IAVICOLI, *Exploring Stakeholders' Perceptions on Social Dialogue in relation to Psychosocial Risks* in S. LEKA, T. COX (Eds.), *The European Framework for Psychosocial Risk Management*, PRIMA-EF, UK: I-WHO, 2009; 80-95.

alla media in modo significativo, si prescrive all'azienda di adottare misure integrative di valutazione e di riduzione dell'esposizione a rischi psicosociali con la necessaria assistenza di un soggetto specializzato.

Sull'altro versante si considerino le esperienze della Germania e della Gran Bretagna.

In Germania non si rileva uno specifico intervento normativo di attuazione dell'Accordo quadro del 2004, ma si riscontra un certo attivismo delle parti sociali che si sono impegnate nella diffusione dei contenuti dello stesso e hanno sviluppato, a livello di settore, diversi strumenti pratici per la misurazione e la gestione di questo specifico rischio. Ne sono prova le "buone pratiche aziendali" adottate da diverse aziende tedesche aventi ad oggetto proprio la prevenzione dello "stress lavoro-correlato". Ad esempio, nel 2013 la Daimler – azienda produttrice di automobili – per determinare lo stress psicologico al quale sono esposti gli addetti a mansioni specifiche, ha messo a punto una nuova procedura di valutazione del rischio di stress psicologico, conformemente alla quale si opera una netta distinzione tra fattori esterni, pressioni legate al lavoro obiettivamente individuate, e l'effetto interno di tali fattori²⁵. Inoltre, il servizio medico aziendale e il comitato consultivo dei dipendenti, assieme a *partner* interni, hanno realizzato una campagna multimediale intitolata «Verso la stabilità interna» con l'ambizioso obiettivo di coinvolgere quanti più dipendenti in tutti i livelli dell'organizzazione aziendale per sensibilizzarli sui problemi personali di salute psichica²⁶. Risultato? I dipendenti hanno valutato la loro situazione lavorativa ritenendola soggettivamente migliore rispetto a quella esistente prima della valutazione; inoltre, il loro impegno e la loro soddisfazione sul lavoro sono aumentati. Analoghe esperienze si rinvencono nel gruppo Deutsche Post DHL, leader mondiale nel settore dei servizi postali e della logistica (solo in Germania i lavoratori DHL sono 200.000), che ha pubblicato una apposita guida nella quale è contenuta una specifica strategia in materia di salute, sicurezza e benessere, nel cui ambito la salute psichica occupa un ruolo centrale.

Quanto alla Gran Bretagna, l'ordinamento inglese non prevede in modo esplicito la gestione dei "rischi psicosociali", ma il contesto sociale e giuridico ha favorito l'applicazione ai rischi psicosociali dei principi generali disciplinati dalla legge di sicurezza e salute. L'organismo competente, denominato "Health and Safety Executive" (HSE) ha elaborato delle specifiche "norme di gestione dello stress" (le cd. "Stress Management Standard"), approvate nel 2004 dopo un ampio processo di discussione e dibattito pubblico con tutti gli specialisti della materia²⁷. L'ispezione

²⁵ Per migliorare la situazione lavorativa degli "ingegneri di manutenzione" in particolare, un gruppo esperto di analisti, in collaborazione con responsabili e superiori gerarchici, ha esaminato questa specifica mansione utilizzando uno strumento di analisi standardizzato. Sulla base di tale analisi è stato stabilito che, in futuro, i supervisor impediscono che gli ingegneri siano disturbati durante gli interventi di manutenzione; si è altresì provveduto a riorganizzare gli ambiti di responsabilità.

²⁶ La campagna, della durata di un anno, si è concentrata su misure di prevenzione e, tra gli strumenti di cui si è avvalsa, figurano una considerevole presenza intranet, opuscoli, manifesti e volantini, un modulo di *e-learning* volto a incoraggiare l'autovalutazione, corsi in materia di salute incentrati sul rilassamento e sulla prevenzione dello stress, interventi di esperti e un quiz sulla salute.

²⁷ L'esempio della Nottingham City Homes è emblematico al riguardo. La società immobiliare si è proposta di attuare una strategia ufficiale di gestione dello stress in stretta collaborazione con le organizzazioni sindacali. La strategia si basa sulle norme di gestione dello stress lavoro-correlato redatte dal Comitato esecutivo per la salute e la sicurezza (HSE) e si concentra sulla gestione delle cause dello stress lavoro-correlato nonché sulla lotta di

dell'HSE si sviluppa quasi sempre in maniera preventiva e proattiva, dedicandosi ai settori considerati prioritari in funzione del rischio stress da lavoro, quali la sanità, le amministrazioni pubbliche, l'educazione ed il settore finanziario. Le linee guida dell'HSE non mirano a verificare la gestione dei rischi già realizzata, ma intervengono sulla vigilanza e sul controllo del processo di valutazione e gestione dei rischi nel mentre in cui viene effettuato²⁸. La strategia partecipativa e collaborativa basata sull'impegno della dirigenza e il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nell'intero processo, determina l'efficacia dell'intervento proposto dal modello HSE.

Peraltro, la Gran Bretagna può contare su una vivace giurisprudenza in materia di responsabilità dei datori di lavoro in situazioni di stress lavorativo che fino ad oggi non si è basata sulla legislazione specifica in materia di sicurezza e salute, bensì sui principi generali sul dovere del datore di lavoro ("duty of care") di protezione nelle situazioni di rischio dei lavoratori che si trovino alle sue dipendenze²⁹. Si deve anche considerare, a tale proposito, la mediazione specializzata nei conflitti psicosociali, specialmente nei casi di molestie e violenza sul lavoro, condotta tramite l'ACAS su richiesta volontaria dalle parti direttamente coinvolte.

6. I "rischi psicosociali" nella legislazione italiana

L'Accordo europeo del 2004 è stato recepito con un Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 con la finalità di far accrescere "la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro correlato da parte dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei rappresentanti"³⁰. Il lieve ritardo registrato nel recepimento dell'Accordo europeo ad opera delle parti sociali è stato compensato, dalla successiva emanazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e, in particolare, dell'art. 28 che rinvia espressamente all'Accordo del 2004³¹.

questo fenomeno. È stata organizzata una serie di attività di sensibilizzazione sulla salute psichica, tra cui sessioni periodiche di «tè e chiacchiere», volte a incoraggiare i dipendenti a parlare di aspetti che influiscono sulla loro salute e sul loro benessere al lavoro. Recentemente è stato inoltre introdotto un sistema di gestione dell'apprendimento finalizzato ad agevolare l'accesso dei dipendenti alla formazione sulla sensibilizzazione allo stress lavoro-correlato.

²⁸ HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (HSE), *Managing the causes of work related stress. A step-by-step approach using Management Standard*, UK: HSE Books, 2007.

²⁹ È interessante a tale proposito consultare la sentenza Barber v. Somerset County Council, disponibile in <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200304/ldjudgmt/jd040401/barber-1.htm>

³⁰ D. GOTTARDI *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'Accordo quadro europeo*, in *Il sole 24ore*, 2008, pp. 20 ss.

³¹ In precedenza la Regione Lazio aveva approvato una legge regionale (la legge n. 16/2002) volta a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del mobbing nei luoghi di lavoro. Con sentenza della Corte Costituzionale (10-19 dicembre 2003, n. 359) tale provvedimento è stato dichiarato incostituzionale in quanto "le Regioni non possono intervenire in ambiti di potestà concorrente dettando norme volte ad incidere sul terreno dei principi fondamentali".

Analoga sorte è toccata, per effetto di due pronunce amministrative, alla circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003, dal titolo "Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattamento delle pratiche", che aveva inserito tra le malattie professionali anche quelle che originavano da "disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro". Sulla complessa vicenda della circolare INAIL, si vedano le posizioni di S. GIUBBONI, *L'INAIL e il "mobbing": una critica al Consiglio di Stato*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2009, n. 3, pp. 729 ss e di G. LUDOVICO, *L'Inail e il mobbing: per il Consiglio di Stato la parola spetta al legislatore*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009, n. 4, II, pp. 1042 ss.

6.1. L'obbligo di prevenzione del datore di lavoro

Il nostro ragionamento non sarebbe completo sul piano ricostruttivo se non tenesse conto dei principi generali contenuti nella Costituzione della Repubblica italiana, che agli artt. 32, comma 1³², e 41, commi 1 e 2, prevede in modo sufficientemente chiaro l'intangibilità e l'indisponibilità del diritto alla salute, fermo restando che "l'iniziativa economica privata è libera" e, da un punto di vista sistematico (non storico) l'art. 2087, del codice civile che ne rappresenta una più minuziosa enunciazione. L'art. 2087, del codice civile stabilisce che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Una norma che evidenzia la necessità di tutelare il lavoratore nella duplice prospettiva dell'integrità fisica e della "personalità morale"³³.

Se "sul piano astratto la formulazione dell'art. 2087 del codice civile assicura l'obiettivo della "massima sicurezza tecnologicamente possibile", sul piano della effettività la norma non ha conseguito lo scopo che si prefiggeva, ovvero quello dell'adattamento automatico della legislazione vigente ai mutamenti tecnologici. Infatti, il precetto è stato utilizzato non già sotto il profilo prevenzionale - cioè per ottenere l'attuazione delle misure necessarie alla sicurezza - quanto piuttosto a posteriori, cioè in sede di azione giudiziaria da parte del datore di lavoro". In tal senso, la giurisprudenza italiana ha valorizzato al massimo le potenzialità operative della norma, laddove ha rilevato "che la previsione dell'art. 2087 del codice civile comporta che al lavoratore sia sufficiente provare il danno ed il nesso causale, spettando alla controparte la dimostrazione di avere fatto tutto il possibile per evitare lo stesso: peraltro, il datore di lavoro è tenuto ad un'attività di controllo e di vigilanza costante volta ad impedire comportamenti del lavoratore tali da rendere inutili od insufficienti le cautele tecniche apprestate e deve adottare, se necessario, sanzioni di carattere disciplinare anche di carattere espulsivo, come il licenziamento"³⁴.

Dunque, l'art. 2087, del codice civile esprime l'obbligazione fondamentale del datore di lavoro, in quanto garante dell'obbligo di sicurezza verso i lavoratori dipendenti (od equiparati) di perseguire costantemente la massima sicurezza tecnica, organizzativa o procedurale fattibile. Ebbene l'art.2087 si caratterizza come "norma di chiusura": "l'obbligo di sicurezza ivi contenuto impone cioè al datore di lavoro di adottare tutte quelle misure che, anche se non richiamate in modo specifico da norme particolari e la cui violazione sia prevista come reato autonomo, appaiono in concreto necessarie a garantire la sicurezza. Non giova dunque obiettare che in certi casi manca una specifica previsione da parte del legislatore: l'art.2087 del codice civile opera come uno strumento di integrazione delle eventuali lacune e di adeguamento della normativa ai concreti e mutevoli casi.

³² Sul diritto costituzionale della salute, si v. FERRARA R., *Il diritto alla salute: i principi costituzionali*, in S. RODOTÀ - P. ZATTI (a cura di), *Trattato di bio diritto*, vol. V, *Salute e sanità*, Milano, Giuffrè, 2010, pp. 3 ss.

³³ Si rimanda al contributo di G. PERONE *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2012, n. 1-2, pp. 33 ss.

³⁴ Cfr. Cassazione Civile 8 febbraio 1993, n.1523.

Le regole di condotta preventiva stabilite dall'art. 2087 del codice civile concorrono dunque ad integrare e perfezionare le fattispecie criminose di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale (omicidio colposo e lesioni personali colpose)³⁵. Incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, "l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro nonché il nesso di causalità fra l'una e l'altro; solo ove tale prova venga fornita sorge la responsabilità a carico del datore di lavoro in relazione al suddetto danno, ed il conseguente onere di provare l'avvenuta adozione di tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno alla salute dei propri dipendenti"³⁶. L'obbligo generale di sicurezza posto dall'art. 2087 c.c. in modo certamente sintetico, ma non per questo meno chiaro, in capo al datore di lavoro, trova nel decreto legislativo n. 81 del 2008 una puntuale specificazione con una dettagliata indicazione dei suoi elementi essenziali, vale a dire l'eliminazione dei rischi alla fonte, l'aggiornamento continuo delle misure di prevenzione alla luce delle nuove conoscenze tecnologiche.

6.2. La specifica previsione introdotta in Italia sullo stress lavoro-correlato

Ritornando allo specifico rischio stress-lavoro correlato, le ragioni che hanno richiamato l'attenzione su questo peculiare rischio, vanno ricercate in una disposizione contenuta decreto legislativo n. 81 del 2008, la quale ha introdotto – per la prima volta nell'ordinamento italiano – un obbligo specifico di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato³⁷. Va tuttavia precisato che la norma si presenta aperta perché "(...) la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 (...)". Dunque, non solo quelli che causano lo stress lavoro-correlato, ma tutti i rischi, definiti "particolari", che possono interessare "gruppi di lavoratori" e ne pregiudicano la salute fisica e mentale.

Tali obblighi rappresentano specificazioni analitiche del principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile, introdotto nell'ordinamento prevenzionistico dall'art. 2087 del codice civile, con due novità importanti rappresentate dall'obbligo chiaramente esplicitato di dover rispettare i principi ergonomici e dover adottare tutte le misure tecniche produttive e organizzative necessarie alla sicurezza del lavoro.

E' pur vero che lo stress lavoro-correlato costituisce tra i diversi rischi che ledono la salute organizzativa quello la cui individuazione non si presenta di facile soluzione sia per la multifattorialità eziopatogenetica dello stress e soprattutto per l'assenza di indicatori chiari e indici obiettivi.

D'altronde, la stessa relazione accompagnatoria dello schema del decreto legislativo correttivo del d.lgs. n. 81 del 2008, approvato dal Consiglio dei Ministri in data 27 marzo 2009, evidenziava come lo stress lavoro-correlato fosse un rischio

³⁵ In tal senso si è espressa la Cassazione penale con sentenza 20 settembre 1988.

³⁶ V. Cassazione civile, sez. lav., 11 dicembre 1995, n. 12661, in *Giust. civ. Mass.* 1995, fasc. 12.

³⁷ M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008*, in: *Working Papers di Olympus*, 2011, n. 2, <<http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo2-2011.peruzzi.pdf>

«meritevole di attenta ponderazione». La norma in questione è l'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008 che stabilisce espressamente che «la valutazione dei rischi [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 [...]».

Trattasi di una norma di primaria rilevanza nell'ordinamento del lavoro italiano, posto che essa introduce l'obbligo per tutte le aziende di condurre un'analisi dei rischi, definiti, "particolari", tra i quali anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81 del 2008, attorno al tema della valutazione dei rischi connessi allo stress lavoro-correlato si è creato un ampio dibattito metodologico ed epistemologico.

In Italia, come rivela il rapporto dell'INAIL³⁸, da un'indagine condotta recentemente dall'istituto e dall'Istat sulla percezione dei rischi sui luoghi di lavoro, è emerso che per il 16,2% degli intervistati lo stress, la depressione e l'ansietà rappresentano una fonte di disagio per chi pratica o ha svolto un'attività lavorativa.

Il decreto legislativo n. 81 del 2008 demanda alla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro il compito di "elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato", successivamente emanate il 17 novembre 2010 sotto forma di un "percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo"³⁹.

Tra le novità introdotte dal decreto legislativo n. 81 del 2008, di certo un ruolo di primo piano assumono tre definizioni introdotte dal legislatore: la prima attiene alla nozione di "stress lavoro-correlato"; la seconda al "sistema di promozione di salute e sicurezza"; e, infine, la terza al concetto di "responsabilità sociale"⁴⁰.

Circa la nozione di stress lavoro-correlato, la nozione contenuta nell'art. 2, comma 1, *lett. o*), decreto legislativo n. 81 del 2008 è mutuata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, del concetto di "salute" intesa quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

Contestualmente, il legislatore italiano ha offerto, da un lato, la definizione del concetto di "sistema di promozione della salute e sicurezza"(art. 2, comma 1, *lett. p*), come "complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori"; dall'altro, ha introdotto una visione più ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro che rimanda a quelli che sono i principi della "responsabilità sociale" definita (art. 2, comma 1, *lett. ff*), come "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende ed organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate".

³⁸ Cfr. Indagine ISTAT-INAIL, *Salute e sicurezza sul lavoro*, in INAIL, *Rapporto Annuale. Analisi dell'andamento infortunistico 2008, 2009*, in www.inail.it.

³⁹ Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010.

⁴⁰ Cfr. C. FRASCHERI, *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Roma, Edizioni Lavoro, 2011; Argomenta di un significativo passaggio concettuale operato dal legislatore, M. TUCCI, *SGSL: dalla costrittività organizzativa alla partecipazione*, in: *Igiene & Sicurezza del lavoro*, 2010, n. 5, pp. 275 ss.

Nel complesso delle attività di prevenzione, un ruolo di primo piano è assegnato allo studio dell'organizzazione del lavoro, concretizzato nell'inserimento all'art. 15, comma 1, *lett. d*), del decreto legislativo n. 81 del 2008, del "rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro" e del "rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo". Si aggiunga che l'art.32, comma 2 dello stesso decreto legislativo n. 81 del 2008 sottolinea che la formazione del Rappresentante dei lavoratori della sicurezza deve riguardare anche i rischi "di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato".

Per quanto riguarda, in particolare, la "valutazione dei rischi", il decreto legislativo n. 81 del 2008 stabilisce che essa deve fare riferimento a "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004" (art. 28, comma 1). Con le integrazioni successivamente apportate al decreto legislativo n. 81 del 2008 dal decreto legislativo n. 106 del 2009, la valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata, (art. 28 , comma 1-*bis*), "nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, *lettera m-quater*", vale a dire nel rispetto delle indicazioni formulate dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

In data 17 novembre 2010, la Commissione Consultiva ha approvato le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la lettera circolare del 2010 (prot. 15/SEGR/0023692) e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso pubblicato in Gazzetta Ufficiale (in G.U. 304 del 30 dicembre 2010)⁴¹.

Dunque, il documento della Commissione Consultiva indica un percorso metodologico che rappresenta "il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro", sottolineando così che l'approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) viene vincolato a prescrizioni solo minime (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

Così, la valutazione è definita in due fasi: una valutazione oggettiva, condotta attraverso metodi di osservazione diretta e *check-list*, e una soggettiva, realizzata attraverso questionari strutturati, *focus group* o interviste. In particolare, la valutazione soggettiva indaga la percezione individuale del rischio stress lavoro-

⁴¹ Come riportato nella nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le linee di indirizzo che hanno guidato l'elaborazione delle stesse sono: a) "brevità e semplicità"; b) "individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro"; c) "applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato"; d) "individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale" da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio; e) "valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti"; f) "individuazione di un periodo transitorio per quanto di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati".

correlato, attraverso strumenti di valutazione delle principali dimensioni lavorative quali ad esempio soddisfazione lavorativa, malessere psicofisico al lavoro, esaurimento emotivo, *burnout*⁴².

Nelle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva viene ribadito che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è "parte integrante della valutazione dei rischi" ed è effettuata dal Datore di Lavoro (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, *lett. a*), in collaborazione con il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente (art. 29, comma 1), previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori della sicurezza (art. 29, comma 2)".

Viene altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame "non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale" e che "le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti".

La "collaborazione" del medico competente⁴³ e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dettata dall'art. 29, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008, nella valutazione del rischio, non può che, naturalmente, tradursi in una "partecipazione attiva e fondamentale".

In conclusione, l'esperienza italiana può dunque rappresentare una utile indicazione per l'applicazione anche in altre realtà, specie si considera la partecipazione del datore di lavoro alla valutazione dello stress lavoro-correlato alla promozione del benessere organizzativo nelle diverse fasi del processo; il coinvolgimento dei lavoratori nei diversi momenti (restituzione dei risultati, definizione condivisa degli interventi di miglioramento); l'utilizzo di un approccio quali-quantitativo, che consente di realizzare un intervento al contempo calato sulla specifica realtà aziendale e in linea con gli standard metodologici previsti dalla normativa comunitaria.

6.3. La responsabilità dei danni derivanti dai rischi psicosociali in ambito penale e civile

I profili di responsabilità individuabili in capo al datore di lavoro a fronte della violazione delle regole in tema di valutazione e prevenzione del fenomeno dello *stress* lavoro-correlato sono di diversa natura in Italia. Sul piano penale, se l'ipotesi di omessa, o carente effettuazione, della valutazione del rischio stress lavoro-correlato realizza un illecito penale di tipo contravvenzionale da parte del datore di lavoro, alla medesima conclusione si può giungere anche nel caso dell'omissione "solo" parziale, trattandosi di una valutazione che, per espressa previsione normativa, ha per oggetto "tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori".

⁴² INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.*, Roma, 2011.

⁴³ Sul decisivo ruolo che assume il "medico competente" nella disciplina italiana, si v. L. ISOLANI, *Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato: la collaborazione del medico competente*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2012, n. 1-2, pp. 69 ss.

Con riguardo invece all'ipotesi di una redazione incompleta del documento di valutazione dei rischi, che presenti una carenza riferibile alle specifiche misure di prevenzione e protezione attuate, o al programma di misure da adottare per il miglioramento o, infine, alle procedure per l'attuazione di queste ultime (con espressa individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, i quali debbono essere «in possesso di adeguate competenze e poteri»), per il datore di lavoro l'art. 55, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008 prevede la sanzione di un'ammenda, contemplata anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia adottato un documento di valutazione dei rischi che non contenga la relazione con i criteri di valutazione adottati o l'individuazione delle mansioni che eventualmente esponano i lavoratori a rischi specifici che richiedano una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento⁴⁴. Ove all'omissione degli obblighi in tema di prevenzione dello stress lavoro correlato consegua anche il reato di lesioni (gravi o gravissime), o quello di omicidio colposo o di disastro colposo, o di delitto colposo di danno, di pericolo in genere, la responsabilità penale del datore di lavoro diverrà ancora più rilevante.

Non meno secondaria è la responsabilità del datore sul piano civilistico, per i danni cagionati al singolo lavoratore a causa dell'esposizione a (o dalla mancata prevenzione di) rischi riferibili al fenomeno dello stress lavoro-correlato. Come si è già anticipato, nell'ordinamento italiano esiste un obbligo prevenzionale generale a carico del datore di lavoro che è contenuto precisamente nell'art. 2087, del codice civile e da cui discende una responsabilità datoriale di natura contrattuale, interpretata dalla giurisprudenza in senso estremamente rigoroso⁴⁵. Così, la circostanza che il legislatore italiano abbia sancito espressamente un obbligo di prevenzione dei fenomeni di stress lavoro-correlato, se da un lato, come ha evidenziato la dottrina più attenta, "se dovrebbe dunque aver definitivamente eliminato eventuali incertezze da parte del datore sulla specifica rilevanza (anche) di tale peculiare fattore di rischio, dall'altro non significa affatto che ogni situazione di *stress* possa configurarsi comunque come rilevante (e risarcibile) ai fini della responsabilità del datore di lavoro, dovendo in ogni caso risultare una qualche derivazione/connessione dal/con l'ambiente e/o le condizioni di lavoro"⁴⁶. Assume dunque assoluta centralità anche in Italia il tema del riparto e del soddisfacimento dell'onere probatorio⁴⁷.

Proprio per cercare di sciogliere tale nodo, qualche autore⁴⁸ ha proposto di valorizzare il richiamo operato dall'art. 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 al "gruppo" di lavoratori (che costituisce anche il parametro di riferimento per la valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato secondo le indicazioni

⁴⁴ Si condivide la posizione di R. ACQUAROLI, *Sub Artt. 55-60*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, 2011, vol. III, p. 95 ss..

⁴⁵ G. NATULLO, *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di M. RUSCIANO - G. NATULLO, pp. 79 ss., a p. 82.

⁴⁶ R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Edizioni Università Trieste, Trieste, 2012, p. 81 ss. Cfr. anche G. LUDOVICO, *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, n. 2, p. 427 ss.

⁴⁷ C. TAMBURRO, *Stress lavoro-correlato: il problema della prova*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2012, n. 1-2, pp. 52 ss.

⁴⁸ A. VALLEBONA, *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in: *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2012, n. 1-2, p. 26.

procedurali della Commissione consultiva), “sicché se di un gruppo è stressato, solo uno si può presumere che questo stress non dipenda dal lavoro”.

6.3.1. La responsabilità dei danni derivanti dai *rischi psicosociali* in ambito assicurativo-previdenziale: il danno biologico, il danno differenziale e l'azione di regresso

L'art. 13, d.lgs. n. 38 del 2000 ha previsto una specifica prestazione previdenziale che ha la funzione di ristorare il lavoratore dal danno cd. biologico, vale a dire quel danno, definito espressamente da legislatore, “come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona il cui il cui ristoro dev'essere determinato in misura indipendente dalla capacità di produrre reddito del danneggiato”. Tale prestazione previdenziale consiste in un indennizzo, che si sostituisce alla rendita per invalidità permanente, ed è erogato, nella misura indicata nell'apposita "tabella indennizzo danno biologico": in capitale, per le menomazioni di grado pari o superiore al 6% ed inferiore al 16%; in rendita, per le menomazioni di grado pari o superiore al 16%.

Dunque, ai fini della valutazione delle conseguenze delle lesioni dell'integrità psicofisica l'ordinamento italiano ha scelto la strada dell'elaborazione di una specifica "tabella delle menomazioni"⁴⁹, che contiene un'ampia elencazione di casi di menomazione, a seguito di lesioni e malattie, che interessano il lavoratore quale componente della società, ma con l'attenzione riconosciuta alle fattispecie di origine lavorativa o collegate direttamente all'attività professionale svolta dall'assistito.

Questo però spiega perché il danno biologico, di cui all'art. 13 d.lgs. n. 38 del 2000, non è in grado di esaurire da solo il concetto più ampio di tutela della salute, per la cui realizzazione effettiva ed integrale sopravvivono margini di manovra per la tutela risarcitoria di diritto comune⁵⁰ e (perché no?) per lo strumento assicurativo privato

Nel caso di tutela risarcitoria di diritto comune residua una responsabilità datoriale per il danno cd. differenziale, vale a dire un danno risarcibile al lavoratore, ottenuto dalla differenza tra quanto versato dall'INAIL a titolo di indennizzo per malattia professionale al lavoratore, e quanto è possibile richiedere al datore di lavoro a titolo appunto, di risarcimento del danno in sede civilistica. In questo caso, il positivo riconoscimento dello stress lavoro – correlato quale malattia professionale risulta incompleta in funzione del risarcimento di un danno non patrimoniale: ciò significa che i principi di responsabilità civile impongono la prova che la malattia insorta abbia trovato causa in un comportamento inadempiente del datore di lavoro alla luce di quanto si è detto in ordine all'art. 2087, del codice civile.

L'evidente diversità strutturale e funzionale, sussistente tra tali due mezzi di ristoro, consente pertanto di escludere che le somme versate dall'INAIL possano

⁴⁹ Per l'adozione delle tabelle, nonché dei relativi criteri applicativi ed i successivi adeguamenti, il terzo comma dell'art. 13, della legge n. 38/2000 prevede una fattispecie a formazione progressiva che coinvolge in prima istanza il Consiglio di amministrazione dell'INAIL, che le delibera, quindi il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, che le approva con decreto.

⁵⁰ Sul punto, si v.G. LUDOVICO, *Infortuni sul lavoro: tutela previdenziale e responsabilità civile*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, 2015, n. 3, 429 ss.

considerarsi integralmente soddisfattive del diritto al risarcimento del danno in capo all'infortunato.

Ond'è le voci di danno risarcibili che in concreto rientrano nella nozione di danno differenziale possono così riassumersi: a) danno biologico (anche temporaneo) inferiore al 6%; b) danno patrimoniale nel quale rientrano non solo le spese "vive" sostenute dal lavoratore (si pensi alle spese mediche, ecc...), ma anche il mancato guadagno cagionato dall'infortunio occorso; c) "danno morale", qualificato dalla dottrina "come ogni turbamento dello stato d'animo"; d) di "danno esistenziale", quale pregiudizio che alteri le abitudini e gli assetti relazionali di un persona, inducendolo a concreti cambiamenti in senso peggiorativo nella qualità della vita⁵¹.

Infine, resta da considerare che nell'ordinamento italiano è prevista una specifica azione di rivalsa, definita "azione di regresso" (artt. 10 e 11, T.U. 1124/1965) nella quale l'Istituto assicuratore (INAIL) può procedere al recupero delle prestazioni previdenziali erogate agli assicurati o agli altri aventi diritto (come gli eredi dei lavoratori deceduti in conseguenza dell'evento infortunistico o malattia professionale). Essa nasce come un diritto autonomo dell'INAIL, inquadrato nel rapporto assicurativo tra datore di lavoro e infortunato, e viene esercitata in presenza delle seguenti circostanze: a) un evento infortunistico integrante gli estremi del reato procedibile d'ufficio⁵²; b) l'indennizzabilità dell'infortunio o della malattia da parte dell'INAIL e la conseguente erogazione di prestazioni. Da questo punto di vista, l'azione di regresso, da azione di natura contrattuale posta a base del rapporto contributivo assicurativo, diventa uno strumento di prevenzione e di lotta nei confronti di chi non rispetta le norme poste in materia antinfortunistica.

7. Conclusioni

Il tema dei "rischi psicosociali", o se si accoglie la nostra definizione, dei "rischi che ledono la salute organizzativa", è materia che si presenta necessariamente condivisa: a nostro avviso, è indispensabile la partecipazione di tutti i soggetti direttamente coinvolti (datore di lavoro, lavoratori, organizzazioni sindacali, soggetti pubblici) alla diffusione di una cultura aziendale in chiave preventiva che coniughi l'"efficienza produttiva" con il "benessere organizzativo".

Ciò allo scopo di rendere incisivo il sistema della protezione sociale e, in particolare, di adeguare la tutela previdenziale infortunistica al *trend* espansivo del rischio professionale determinato dall'evoluzione socio-economica e dalle innovazioni tecnologiche ed organizzative nel mercato del lavoro.

Non sembra però indispensabile che la materia trovi il suo sbocco in una disciplina necessariamente legislativa: l'esperienza tedesca e quella britannica, pur non dotandosi di una specifica previsione normativa, mostrano come sia possibile ugualmente governare in modo efficace i fattori di rischio attraverso una diversa organizzazione e valutazione dei processi di lavoro.

⁵¹ Si v. Cassazione Civile, Sezione Unite, 12 giugno 2006, n. 13546.

⁵² Si consideri che in Italia, nella materia degli infortuni e delle malattie professionali, l'apertura del procedimento penale avviene ordinariamente d'ufficio; dunque, qualsivoglia notizia di reato — provenga o meno dalla persona offesa da esso — consente l'attivazione dell'indagine per il solo fatto che essa pervenga all'ufficio del Pubblico Ministero.

Non vi è dubbio, che al di là della tecnica con la quale si intende intervenire, in via preliminare occorre pervenire ad una nozione chiara e rigorosa del concetto di “rischio psicosociale” e di “*stress* lavoro-correlato” (con esclusione, dunque, del concetto di violenza sul lavoro sia fisica sia psicologica), ad una precisa valutazione dei predetti rischi in azienda (identificazione, analisi, individuazione delle misure e delle possibili soluzioni), nonché ad un costante monitoraggio dei settori a rischio (si pensi, ad esempio, alla sanità, al settore pubblico, all’istruzione, al settore finanziario, bancario, manifatturiero). Appare indispensabile abbandonare le vecchie logiche legate ai processi produttivi industriali e guardare ai nuovi processi relativi all’organizzazione della produzione, al fine di riorientare le molteplici azioni valorizzandone la funzione preventiva, rispetto a quello dell’intervento indennitario, che pure rimane essenziale. Ciò anche alla luce delle prossime sfide che attendono il mondo industriale e produttivo non solo europeo dei prossimi venti anni (si pensi all’”Industria 4.0”).

Anche sulla responsabilità del datore di lavoro, in tutti i casi nei quali risulta compromessa la salute del lavoratore, occorre procedere ad un’attenta ponderazione perché se è possibile valutare in sede previdenziale in modo indifferenziato ed unitario il bene integrità psicofisica, perché uguale è tale valore per ciascun individuo; non altrettanto è possibile fare per i riflessi negativi che la compromissione di tale bene determina nella dinamica delle relazioni sociali della persona, incidendo su queste fattori molteplici che si differenziano per ciascun individuo in sé considerato, e la cui sussistenza e concreta incidenza vanno verificate e provate caso per caso. Anche quando si opti per una soluzione, come quella italiana, di indennizzare in sede previdenziale il danno biologico patito dal lavoratore, ciò non significa esaurire tutte le componenti del danno che la compromissione dell’integrità psicofisica del lavoratore ha originato. Tale è la ragione per la quale resta ammissibile il risarcimento in sede civilistica del danno cd. differenziale, di matrice privatistica, che ha come finalità proprio quello di quantificare e ristorare gli aspetti personali e soggettivi della lesione della salute, non presi in considerazione dalla prestazione previdenziale.

E’ convinzione di chi scrive che il tema dei “rischi che ledono la salute organizzativa” debba essere affrontato con decisione sul piano della prevenzione più che su quello della coercizione. Si sono già riferite delle “buone pratiche” in Germania e in Gran Bretagna.

In Italia, negli ultimi tempi, si fanno strada nuove e diverse soluzioni: ci si riferisce, da un lato, alla recente introduzione di nuove modalità di approccio all’organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera complementare, con quelle dell’impresa (è il caso del cd. “lavoro agile”, o “*smart working*”, definito dal legislatore come “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”)⁵³; e, dall’altro, all’incentivazione fiscale e contributiva di

⁵³ L’art. 22 d.lgs. n. 81 del 2017 stabilisce che “Il datore di lavoro garantisce che “la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono

diverse strumenti e benefici (precisamente si parla di. “*welfare* aziendale contrattuale”⁵⁴, nell’ambito della più ampia “previdenza contrattuale”⁵⁵), aventi quale finalità di valorizzare la conciliazione vita-lavoro nonché di promuovere il benessere organizzativo del lavoratore all’interno del luogo di lavoro (si pensi ai servizi di *time-saving*, all’estensione temporale del congedo parentale, alla previsione di nidi di infanzia, di asili nido, di spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali, di servizi di *baby sitting*, agli interventi in materia di flessibilità oraria e, più in generale, della “flessibilità organizzativa”).

Prof. Michele Squeglia

Prof. aggregato di diritto del lavoro e della previdenza sociale
Università degli Studi di Milano
Facoltà di Giurisprudenza
Dipartimento di diritto privato e storia del diritto
Via Festa del Perdono 7, Milano
✉ michele.squeglia@unimi.it
🐦 @SquegliaUnimi

individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali”.

⁵⁴ Con l’espressione “*welfare* aziendale contrattuale” ci si vuole riferire ad una multiforme strumentazione interdisciplinare che ha una origine contrattuale collettiva avente, quale obiettivo, quello di promuovere la vita privata dell’individuo e non solo la vita lavorativa del prestatore d’opere. Si v. M. SQUEGLIA, *L’evoluzione del “nuovo” welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 1, 2017, p. 103.

⁵⁵ Sulla nozione di “previdenza contrattuale”, si rinvia a M. SQUEGLIA, *La “previdenza contrattuale”. Un modello di nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti* in GALANTINO L. - HERNANDEZ S. (diretta da), *Studi di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 121 e ss.