
**I NUOVI RISCHI DEL LAVORO IN EUROPA E ITALIA TRA
PREVENZIONE, RISARCIMENTO DEL DANNO E TUTELA
PREVIDENZIALE**

**THE NEW RISKS OF WORK IN EUROPE AND ITALY BETWEEN
PREVENTION, COMPENSATION AND SOCIAL SECURITY
PROTECTION**

**OS NOVOS RISCOS DO TRABALHO NA EUROPA E NA ITÁLIA
ENTRE PREVENÇÃO, COMPENSAÇÃO E PROTEÇÃO DA
SEGURIDADE SOCIAL**

GIUSEPPE LUDOVICO

Professore Associato di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano, Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Bologna, Specialista alla Scuola Biennale di Specializzazione in Discipline del Lavoro dell'Università degli Studi di Parma, Laureato in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Milano, Socio dell'Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale

RIASSUNTO

Obiettivi: Questo saggio si propone l'obiettivo di analizzare gli effetti delle trasformazioni tecnologiche del lavoro sulla salute dei lavoratori con particolare riguardo allo stress lavoro correlato al fine di esaminare le risposte sul piano prevenzionistico, risarcitorio e previdenziale previste dagli ordinamenti giuridici italiano ed europeo.



Metodologia: Il saggio si fonda sulla bibliografia italiana e su quella proveniente dagli organismi sovranazionali europei

Risultati: Dall'analisi emergono le rilevanti difficoltà incontrate dall'ordinamento italiano ed europeo di predisporre idonee misure di prevenzione dei nuovi rischi presenti nell'ambiente di lavoro ma al contempo evidenzia come soprattutto per lo stress lavoro correlato siano stati compiuti molti passi in avanti nella direzione di una maggiore prevenzione.

Contributi: Il presente saggio intende fornire un contributo al dibattito teorico sviluppatosi in Italia e più in generale in Europa sulla prevenzione dei nuovi rischi del lavoro.

Parole chiave: Unione Europea; Italia; trasformazioni del lavoro; rischi psicosociali; tutela previdenziale.

ABSTRACT

Objective: *The aim of this essay is to analyse the effects of technological changes in work on the health of workers, in particular with regard to work-related stress, in order to examine the responses in terms of prevention, compensation and social security provided by the Italian and European legal systems.*

Methodology: *The essay is based on the Italian bibliography and on the bibliography coming from European organizations.*

Results: *The analysis reveals the significant difficulties encountered by the Italian and European organisations to prepare suitable measures to prevent the new risks at work environment, but at the same time it shows that many steps forward have been taken in the direction of prevention, especially with regard to work-related stress.*

Contributions: *This essay aims to provide a contribution to the debate that has developed in Italy and in Europe on the prevention of new workplace risks.*

Keywords: *European Union; Italy; labour transformation; psychosocial risks; social security protection.*

RESUMO

Objetivo: *O objetivo deste ensaio é analisar os efeitos das mudanças tecnológicas no trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, em especial no que diz respeito ao estresse relacionado ao trabalho, a fim de examinar as respostas em termos de*



prevenção, compensação e seguridade social fornecidas pelos sistemas jurídicos italiano e europeu.

Metodologia: *O ensaio é baseado na bibliografia italiana e na bibliografia vinda de organizações europeias.*

Resultados: *A análise revela as dificuldades significativas encontradas pelas organizações italianas e europeias para preparar medidas adequadas para prevenir os novos riscos no ambiente de trabalho, mas, ao mesmo tempo, mostra que muitos avanços foram dados na direção da prevenção, especialmente no que diz respeito ao estresse relacionado ao trabalho.*

Contribuições: *Este ensaio tem como objetivo contribuir para o debate que se desenvolveu na Itália e na Europa na prevenção de novos riscos no local de trabalho.*

Palavras-chave: *União Europeia; Itália; transformação do trabalho; riscos psicossociais; proteção previdenciária.*

1 RISCHI PSICO-SOCIALI, STRESS LAVORO CORRELATO E LORO EFFETTI

Le profonde trasformazioni del mercato del lavoro, i radicali cambiamenti dei modelli di organizzazione del lavoro e i nuovi processi tecnologici e produttivi hanno generato l'emersione di nuovi fattori di rischio per la salute del lavoratore.

Alle malattie derivanti dai tradizionali rischi del lavoro industriale si sono aggiunte in tempi più recenti altre gravi patologie che non discendono dall'azione esclusiva di fattori di rischio professionali ma dalla combinazione di fattori sociali e professionali.

La definizione comunemente utilizzata è quella di *malattie correlate al lavoro* in base all'espressione *work related stress* che è stata così coniata per sottolineare che la malattia è sicuramente riportabile o in vario modo associabile al lavoro, ma che è anche originata dal concorso di altri fattori legati all'ambiente di vita (EU-OSHA-EUROFOUND, 2000, p. 12).

Si è parlato talvolta di *malattie del futuro*, alludendo in questo modo al probabile aumento di queste patologie nei prossimi anni. Una definizione che



sarebbe anche condivisibile se non fosse che recenti studi hanno descritto un fenomeno in costante crescita che colpisce già il 28% dei lavoratori europei (EU-OSHA-EUROFOUND, 2012, p. 14; 2014, p. 6), ponendosi come causa di oltre la metà delle giornate di lavoro perse ogni anno (EU-OSHA, 2015; 2009, p. 20; 2009, p. 20; 14, p. 6; EU-OSHA-EUROFOUND, 2010; EUROFOND, 2012, p. 44; EUROFOND, 2007, p. 35).

Il relativo costo sarebbe pari a circa il 3 % del PIL europeo (EU-OSHA, 2002, p. 13) con una spesa complessiva pari ogni anno a circa 617 miliardi di euro (di cui 272 miliardi per le assenze dal lavoro, 242 miliardi per perdita di produttività, 63 miliardi per cure sanitarie e 39 miliardi per pensioni di inabilità) (EU-OSHA, 2014, P. 7).

Si tratta quindi di malattie del *presente* che hanno già in parte sostituito le tradizionali patologie del passato.

Le previsioni per il futuro peraltro sono ancora più allarmanti: entro il 2020, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, la depressione costituirà la principale causa di inabilità sul lavoro.

È bene chiarire subito che lo *stress* non è una malattia, ma la risposta dell'individuo agli stimoli provenienti dall'ambiente esterno¹ che può avere effetti

¹ Nella fisiologia il concetto di *stress* fu introdotto per la prima volta da H. SELYE, 1956, spec. p. 54, secondo il quale «stress is the state manifested by a specific syndrome wich consist of all the non specifically induced changes within a biologic system». Definizioni differenti sono state fornite in seguito da coloro i quali, seguendo un approccio psicologico e non più soltanto biologico, hanno rilevato che gli effetti dello *stress* sono condizionati dalla valutazione soggettiva dello stimolo e dalla conseguente reazione emotiva che varia in ragione della costituzione genetica e dell'esperienza (R.S. LAZARUS, 1984, p. 19, secondo i quali lo «*Psychological stress is a particular relationship between a person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his resources and endangering his well-being*» (corsivo degli A.); vedi anche MASON, 1975, 1, p. 6 ss). Per un ulteriore approccio che coniuga la visione medica e psicologica con quella delle scienze organizzative v. MAGGI, 1990, p. 154 ss.



positivi (*eustress*) o negativi (*distress*)², potendo condurre questi ultimi all'insorgenza di numerose e gravi patologie³.

È stato dimostrato, tuttavia, che lo *stress* non costituisce soltanto la reazione dell'individuo ad un ambiente ostile, rappresentando piuttosto la conseguenza di una più articolata interazione tra la persona e il contesto ambientale. Da un approccio di carattere fisiologico si è così passati ad una concezione psicologica dello *stress*, che presta maggiore attenzione alla percezione soggettiva dell'ambiente esterno.

Seguendo questa impostazione, ormai largamente prevalente nella letteratura sull'argomento, numerosi organismi internazionali sono giunti alla definizione dello *stress lavorativo* come uno stato psicologico negativo che si manifesta generalmente quando le richieste dell'organizzazione del lavoro non sono commisurate alle capacità del lavoratore⁴ e quest'ultimo non è in grado di esercitare un adeguato controllo sui risultati della prestazione (KARASEK; THEORELL, 1990, p. 31).

Per descrivere l'articolata genesi di questa condizione è stata coniata l'espressione di *rischi psicosociali* per indicare che lo *stress* non è riconducibile in via esclusiva ad un fattore di rischio professionale, ma deriva dall'azione combinata di una pluralità di fattori che dipendono dall'organizzazione del lavoro, dal contesto

² Così per primo SELYE, 1976, p. 15, secondo il quale «in everyday we must distinguish two type of stress effects, namely, *eustress* (from the Greek *eu* or good – as in euphony, euphorya, eulogy) and *distress* (from the Latin *dis* or bad – as in dissonance, disease, dissatisfaction). Depending upon conditions, stress is associated with desirable or undesirable effects. In view of these conditions it is also quite obvious that there cannot be different types of stress, although the effects of stressors are almost invariably different» (corsivi dell'A.).

³ ILO, 2010, p. 11, nel quale si rileva che «In the longer term, work-related stress can also contribute to musculoskeletal disorders and other forms of ill health, such as hypertension, peptic ulcers and cardiovascular diseases. Work-related stress can further contribute to an inability to cope with work. Personal lifestyle factors can also have a huge impact on work performance and working relations. Work-related stress can both influence and be indirectly intensified by problems outside the workplace, such as violence, the abuse of drugs, tobacco and alcohol, and strained family and personal relationships. Stress can be a major contributing factor to depression and even suicide. All this represents a potentially huge cost in terms of human distress and economic burden for the individual and society».

⁴ EU-OSHA, *Research on work-related stress*, cit., p. 13; EU-OSHA, 2002, secondo cui «work-related stress is experienced when the demands of the work environment exceed the workers' ability to cope with (or control) them». Nello stesso senso WHO, 2004, p. 3; WHO, 2007, p. 13. Così anche ILO, 1986, p. 3, secondo il quale «Fundamental individual factors include the worker's capacities and limitations relative to job demands, and the fulfilment of needs and expectations», nonché NIOSH, 1999/01, p. 6, secondo cui «Job stress can be defined as the harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the worker».



sociale e dalla percezione individuale (COX, 2005, p. 354 ss.; COX, in M.J. SCHABRACQ; WINNUBST, COOPER, 1996; COX, 1993). Secondo un'altra definizione, l'espressione rischi psicosociali si riferisce alle diverse influenze psicologiche e sociali che il lavoro produce sulla salute del lavoratore, come la pressione del tempo, il lavoro monotono, il controllo sul lavoro, l'autonomia, l'imparzialità, le richieste di lavoro, la sicurezza del lavoro e i rapporti sociali con i colleghi e i superiori COX, 2005, p. 354 ss.; COX, in M.J. SCHABRACQ; WINNUBST, COOPER, 1996; COX, 1993.

È questa interazione tra differenti cause oggettive e soggettive che spiega le ragioni per cui i lavoratori possono reagire diversamente alle stesse condizioni di rischio, rendendo estremamente difficile – come si vedrà – una precisa distinzione tra cause lavorative ed extralavorative.

2 LE CAUSE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO E DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Più di recente la correlazione tra salute e organizzazione del lavoro è stata esaminata in una prospettiva ancora più ampia che muove dalla definizione di salute offerta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità: la salute non come semplice assenza di malattia, ma come «*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale*»⁵.

Da qui l'individuazione nell'organizzazione del lavoro di un potenziale rischio per il benessere del lavoratore che dipende dalla reazione di quest'ultimo agli stimoli provenienti dallo stesso ambiente di lavoro (c.d. *coping*).

Sono state individuate diverse tipologie di rischio derivanti dall'organizzazione del lavoro.

⁵ La definizione contenuta nella Costituzione del 1948 è stata in seguito perfezionata dalla Carta di Ottawa del 1986, secondo la quale «Per raggiungere uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, un individuo o un gruppo deve essere capace di identificare e realizzare le proprie aspirazioni, di soddisfare i propri bisogni, di cambiare l'ambiente circostante o di farvi fronte». Nello stesso senso l'art. 3, lett. e), della Convenzione ILO n. 155 del 1981, secondo il quale «il termine «salute», in relazione al lavoro, non significa soltanto l'assenza di malattia o di infermità; il termine include anche gli elementi fisici e mentali che influiscono sulla salute e che sono direttamente legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro».



Alcuni fattori di rischio dipendono dalla dimensione quantitativa della prestazione: gli eccessivi carichi di lavoro, gli intensi ritmi lavorativi, la durata e la flessibilità dell'orario e la continua tensione verso risultati che superano le capacità del lavoratore⁶.

A questi fattori si aggiungono i rischi legati alla dimensione qualitativa del lavoro: mansioni poco qualificate o dequalificanti, lavori monotoni e ripetitivi, incertezza nella carriera⁷, bassa retribuzione, scarsa autonomia, ambiguità del ruolo, bassa partecipazione e comunicazione, mancata definizione degli obiettivi (EU-OSHA, 2000, p. 73; ILO, 1986, p. 6).

Vi sono poi i fattori di rischi connessi ai rapporti personali, come la difficoltà di relazionarsi con i superiori, i colleghi e i subalterni o la conflittualità sul lavoro sino alle ipotesi di molestie e violenza sul lavoro (c.d. *mobbing*)⁸.

Tra i fattori di rischio psicosociale rientrano poi le continue tensioni provocate dalla difficoltà di conciliare i tempi di vita e di lavoro che colpiscono in particolare le lavoratrici (HUGHES; PARKES, 2007, p. 264).

Ancora in parte sconosciuti (ILO, 2020, p. 11.) sono infine i rischi derivanti dalle dinamiche del mercato del lavoro (AVALLONE; PAPLOMATAS, 2005, p. 29). Gli studi disponibili hanno dimostrato una maggiore diffusione dei disturbi psicosomatici tra i lavoratori con contratti di lavoro flessibili, ravvisando un importante fattore di *stress* proprio nella instabilità dell'impiego⁹, alla quale si aggiungono le tensioni legate ai frequenti cambiamenti dell'ambiente di lavoro e alla necessità di un continuo adattamento ai nuovi processi produttivi¹⁰.

In questo senso i fattori di rischio più importanti sono stati individuati nel continuo aggiornamento professionale imposto dall'informatica e dai mutamenti tecnologici (c.d. *technostress* (BROD, 1984; COX, 1985, p. 1155 ss.; FISHER; WESOLKOWSKI, 199,

⁶ EU-OSHA, 2000, p. 71 ss, dove ulteriori e ampie citazioni in materia; anche ILO, *Psychosocial Factors at Work*, cit., p. 6 ss. L'individuazione delle diverse cause di stress è di LEVI, 1984.

⁷ Sul legame tra *stress* e soddisfazione sul lavoro vedi FRASER, 1987, p. 55 ss.

⁸ ILO, 2010, p. 11, nonché la *Ricerca sullo Stress correlato al Lavoro*, cit., p. 77.

⁹ ILO, 2010, p. 11; p. 85-86; EU-OSHA, *Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, cit., p. 13. Per ulteriori rilievi SCHREURS; NOTELAERS, 2010, p. 56 ss.

¹⁰ Con particolare riguardo al Regno Unito vedi BARRETT; SARGEANT, 2008, 241 ss.



p. 28 ss.; AYYAGARI; GROVER, 2011, p. 831)) e nel costante collegamento con l'ambiente di lavoro consentito dagli attuali strumenti di comunicazione che estendono di fatto la durata della prestazione lavorativa (BRILLHART, 2004, p. 302 ss.; MANDEL, 200 p. 60 ss). La giornata di lavoro si trova così ad essere caratterizzata da una generale accelerazione dei tempi e da una intensità sempre maggiore che si aggiungono alle pressioni esercitate sui datori di lavoro e sui lavoratori dalla crisi economica e dalla necessità di rimanere competitivi in un mercato ormai globalizzato.

Queste epocali trasformazioni del mondo del lavoro possono avere ovviamente implicazioni molto positive sul piano economico e sociale, ma possono anche costituire un fattore di crescita dei rischi psicosociali, generando effetti estremamente negativi sulla salute dei lavoratori (EU-OSHA, 2014, p. 4.).

3 LA STRATEGIA EUROPEA DI PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI E DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

L'attenzione allo *stress* da lavoro correlato è andata considerevolmente aumentando a livello europeo da quando le prime indagini in materia hanno dimostrato il preoccupante aumento del fenomeno (TRIOMPHE, 2012, p. 187; PERUZZI, 2012, p. 201).

In verità, l'attenzione delle istituzioni europee nei confronti dei rischi psicosociali può essere fatta risalire addirittura al primo *Programma d'azione delle Comunità europee in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro* per gli anni 1978-1982, adottato il 29 giugno 1978 con una Risoluzione del Consiglio Europeo (GUCE, 1978, p. 1), il quale stabiliva che «*tutti gli agenti chimici, fisici, meccanici, biologici e i fattori psico-sociali collegati al lavoro devono poter essere individuati in tempo utile*».

Anche il *Secondo Programma d'azione delle Comunità europee in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro* (GUCE, 1984, p. 2) per gli anni 1984-1988,



richiamava la necessità di utilizzare «strumenti atti a mantenere o a creare un ambiente di lavoro che sia a misura dell'uomo e delle sue legittime aspirazioni».

È del 1990 invece la *Risoluzione* con cui il Parlamento europeo invitava la Commissione, in attuazione della *Carta Comunitária dei Diritti Sociali Fondamentali dei Lavoratori* del 1989, ad elaborare una proposta di direttiva in materia di «stress da lavoro e prevenzione delle relative malattie» (GUCE, 1990, p. 167).

Una svolta decisiva nell'approccio delle istituzioni europee alla materia della sicurezza del lavoro si è avuta comunque con l'art. 118 A del Trattato di Amsterdam, il quale ha concentrato l'attenzione sul concetto di «ambiente di lavoro» ed è su questa prospettiva che è stata sviluppata la Direttiva quadro 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GUCE, 1989, p. 1).

All'art. 5 la Direttiva stabilisce che «*Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro*», mentre all'art. 6 prevede che «*nel quadro delle proprie responsabilità il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori*». In particolare l'art. 6 della Direttiva impone ai datori di lavoro di «*combattere i rischi alla fonte*» (lett. c), di «*adeguare il lavoro all'uomo*», di «*attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo*» (lett. d) nonché di «*programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro*» (lett. g).

Nella stessa ottica si pongono la Direttiva n. 90/270/CEE, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali, la quale all'art. 3 stabilisce che «*i datori di lavoro sono tenuti a compiere un'analisi dei posti di lavoro*» per evitare «*problemi di affaticamento fisico e mentale*», e la Direttiva n. 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, la quale all'art. 3



impone ugualmente una particolare attenzione alla «*fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle lavoratrici*».

Ancora più esplicita è la successiva Direttiva 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, secondo la quale «*l'organizzazione del lavoro secondo un certo ritmo deve tener conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano*».

L'interesse delle istituzioni comunitarie si evince dal fatto che la prevenzione dello *stress* è stata inserita tra gli obiettivi della strategia europea in materia di sicurezza sul lavoro per il periodo 2007-2012¹¹. L'invito agli Stati membri affinché siano adottate misure volte a «favorire la salute mentale sul luogo di lavoro» costituisce in realtà la logica conseguenza dei principi dell'ordinamento comunitario in materia di sicurezza sul lavoro.

Dall'insieme di queste norme si ricava un principio generale dell'intera legislazione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro: non è il lavoratore a doversi adeguare all'organizzazione del lavoro, ma è quest'ultima a doversi adattare alle esigenze di tutela del lavoratore.

È facile a questo punto comprendere le ragioni che hanno portato la Commissione europea ad aumentare progressivamente il livello di attenzione sui rischi psicosociali e sullo stress lavoro correlato.

Con il *Medium-term Social Action Programme* (1995-1997) del 1995 (COM, 1995, p.134) la Commissione aveva sottolineato la necessità di elaborare una specifica guida per la prevenzione dello stress e delle violenze nei luoghi di lavoro, mentre nel *Quarto Programma* sulla sicurezza, l'igiene e la salute sul posto di lavoro (1996-2000) (COM, 1995, p. 282) la Commissione segnalò la necessità di migliorare la legislazione europea in materia di sicurezza dedicando maggiore attenzione ai nuovi rischi dell'ambiente di lavoro.

¹¹ Comunicazione della Commissione del 21 febbraio 2007 «Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro» (COM (2007) 62 def.). Nello stesso senso la Comunicazione dell'11 marzo 2002 sulla strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro (2002-2006) (COM(2002) 118).



Nel 1996 la Commissione procedeva così all'approvazione della *Guida sulla valutazione dei rischi al lavoro*, nella quale si rilevava la necessità di verificare l'eventuale presenza nei luoghi di lavoro di rischi «psicologici, sociali e fisici che possano contribuire allo stress lavorativo». La guida conteneva anche una lista di possibili fattori di rischio psicologici e organizzativi, quali il lavoro monotono e ripetitivo, le dimensioni dell'ambiente di lavoro, i conflitti e l'ambiguità dei ruoli, il livello di coinvolgimento nelle decisioni, alte richieste e le reazioni in caso di emergenza.

È del 2000 invece la pubblicazione del documento dal titolo *Guida sullo stress lavoro-correlato – Sale della vita o bacio della morte?*, nel quale la Commissione, dopo aver ammesso la mancanza nell'ordinamento europeo di specifiche norme in materia di stress lavoro correlato, confermava che i principi sanciti dalla Direttiva n. 89/391/CEE fossero comunque applicabili a questo fattore di rischio¹².

Nella stessa prospettiva anche la Corte di Giustizia, intervenendo sui principi della n. 89/391/CEE, aveva avuto modo di chiarire che il concetto di «*ambiente di lavoro*» deve essere interpretato in modo da comprendere «*tutti i fattori, fisici e di altra natura, in grado di incidere sulla salute e sulla sicurezza del lavoratore nel suo ambiente di lavoro*» (CORTE GIUST. CE, 1996, p. 5755), precisando altresì che i datori di lavoro sono tenuti a prevenire «*tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*» e che «*i rischi professionali che devono essere oggetto di una valutazione da parte dei datori di lavoro non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di*

¹² COMMISSIONE EUROPEA, 1996, p. 27 ss., secondo la quale «There are no legal provisions *specifically* aiming at work-related stress and the prevention of it and its effects. This is not surprising bearing in mind the rather broad scope of national and EU formulations as applied to working conditions and workers' health. However, it is quite clear that both national and European formulations do *apply* to the field of work-related stress and health» e «Clearly, "avoiding risks", "combating the risks at source" and "adapting the work to the individual" all relate to *primary prevention*. The formulation "in every aspect related to the work" also clearly includes the subject of this Guidance, namely all causes of *work-related* stress. Similarly, the employers' duty to develop "a coherent overall prevention policy" forms the basis for many of the proposals put forward in this Guidance for tripartite consideration».



lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali» (CORTE GIUST. CE, 2001, p. 221).

La prevenzione dei rischi psicosociali diventa così uno dei principali obiettivi della *Strategia Comunitaria per la salute e sicurezza sul lavoro (2002-2006)*¹³, la quale sottolineava come *«i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro (obbligo di risultati elevati e maggiore flessibilità) incidono profondamente sulla salute sul luogo di lavoro e, più in generale, sul benessere dei lavoratori»*, con la conseguenza che *«la politica comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro deve promuovere attivamente un autentico «benessere sul luogo di lavoro», che sia fisico, morale e sociale»*.

La Commissione proponeva quindi di procedere all'approvazione di una *«una nuova legislazione relativa ai rischi emergenti (fra cui molestie psicologiche e violenza nei luoghi di lavoro)»*.

4. L'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS DA LAVORO

La Commissione evidentemente era consapevole del fatto che senza un diretto coinvolgimento delle parti sociali gli obiettivi stabiliti dalla *Strategia Comunitaria per la salute e sicurezza sul lavoro* non sarebbero stati realizzati.

Per questa ragione, ai sensi dell'art. 139 del Trattato, la Commissione ha preferito affidare la definizione delle regole di prevenzione di questo fattore di rischio direttamente alle parti sociali che l'8 ottobre 2004 hanno siglato *L'accordo quadro europeo sullo stress da lavoro* con l'obiettivo di *«aumentare la consapevolezza e la comprensione degli imprenditori, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sullo stress da lavoro e portare la loro attenzione sui segnali che possono indicare problemi relativi allo stress da lavoro»*.

¹³ Comunicazione della Commissione Europea 11 marzo 2002, Adattamento alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria su salute e sicurezza 2002-2006, COM(2002) 118.



Secondo l'Accordo-quadro *«affrontare il problema dello stress da lavoro può portare ad una maggiore efficienza e ad una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con il conseguente beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori e per l'intera società»*.

L'obiettivo dell'Accordo-Quadro, in altre parole, è quello di *«fornire agli imprenditori e ai lavoratori una guida per identificare e prevenire o gestire i problemi derivanti dallo stress da lavoro»* e *«non si vuole colpevolizzare il singolo individuo a causa dello stress»*.

Prima di scendere nel dettaglio delle regole stabilite dalle parti sociali, è bene chiarire subito che l'Accordo-quadro *«non tratta di violenza e mobbing»* che pure costituiscono un importante fattore di stress, dal momento che per queste fattispecie era atteso uno specifico accordo quadro che è stato poi concluso nel 2007¹⁴.

Le parti sociali hanno altresì giustamente precisato che, *«considerata la complessità del fenomeno»* dello stress, o Accordo-quadro *«non intende dare una lista esaustiva dei potenziali indicatori dello stress»*, fermo restando che *«secondo la direttiva 89/391, tutti gli imprenditori hanno l'obbligo legale di proteggere la salute e la sicurezza occupazionale dei lavoratori»* e che *«Questo obbligo si applica anche ai problemi di stress da lavoro»*.

La definizione di stress offerta dall'Accordo-quadro è molto ampia: secondo le parti sociali *«lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, 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»*; *«lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie»*. L'Accordo precisa giustamente che lo stress può essere anche causato *«da motivi esterni all'ambiente di lavoro»* e che non *«tutte le manifestazioni da stress nel lavoro (...) possono essere ritenute correlate al lavoro stesso»*.

¹⁴ Accordo Quadro Europeo sulle molestie e violenze sul lavoro sottoscritto da CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP, il 26 aprile 2007.



La difficoltà di individuare le cause dello stress nasce infatti dalla circostanza che *«i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita»*. Per prevenire e ridurre lo stress è quindi importante considerare la *«diversità all'interno della forza lavoro»*.

Lo stress lavoro correlato può essere desunto da alcuni fattori, quali *«un alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamenti dei lavoratori»* e può essere verificato attraverso l'analisi di alcuni aspetti riguardanti *«l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, eccetera), le condizioni lavorative ed ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, eccetera), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, eccetera) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, eccetera)»*.

Come già detto, si tratta di una elencazione che non esaurisce tutte le possibili cause di stress lavoro correlato, gravando sul datore di lavoro *«la responsabilità di definire misure appropriate» «per prevenirlo, ridurlo o eliminarlo»* e *«tali misure debbono essere portate avanti con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti»*. Resta confermato infatti che *«tutti i lavoratori hanno un obbligo generale di attenersi alle misure protettive determinate dall'imprenditore»*.

L'Accordo non rinuncia comunque a proporre alcune misure di prevenzione dello stress; *«queste possono essere collettive, individuali o entrambe»* e *«potrebbero includere ad esempio»:*

- *«misure di comunicazione e gestionali, come chiarire gli obiettivi dell'impresa ed il ruolo di ciascun lavoratore, assicurando l'adeguato sostegno manageriale agli individui e ai gruppi, coniugando responsabilità e controllo sul lavoro, migliorando l'organizzazione ed i processi lavorativi, le condizioni e l'ambiente di lavoro»;*



- «formazione dei dirigenti e dei lavoratori per aumentare la consapevolezza e la comprensione dello stress, le sue possibili cause e il modo per affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento»;

- «dare informazioni e consultare i lavoratori e/o i loro rappresentanti secondo la legislazione dell'UE e nazionale, le pratiche e gli accordi collettivi».

L'Accordo, infine, si chiude con l'impegno ad attuare i suoi contenuti alle «procedure e le pratiche specifiche della gestione e del lavoro negli stati membri e nei paesi dell'area economica europea».

5 LA PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO IN EUROPA: I RISULTATI DELL'INDAGINE ESENER II

Con l'Accordo-quadro del 2004, il problema dello stress lavoro correlato ha assunto a livello europeo una importanza sempre maggiore. La prevenzione di questo fattore di stress è stata inserita tra gli obiettivi della *Strategia Comunitaria per la salute e sicurezza sul lavoro 2007-2012*¹⁵ e, successivamente¹⁶, tra quelli della *Strategia Comunitaria per la salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020*¹⁷.

L'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha dedicato allo stress lavoro correlato la campagna *Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-15*, che ha tre obiettivi principali: «(1) accrescere la consapevolezza e migliorare la nostra comprensione dello stress e dei rischi psicosociali sul luogo di

¹⁵ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni del 21 febbraio 2007, intitolata «Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro» COM(2007) 62 final.

¹⁶ Nel 2013, la Commissione ha svolto una consultazione pubblica online per chiedere il parere delle parti interessate sull'attuazione della precedente strategia in materia di salute e sicurezza del lavoro e sul modo di procedere. Le oltre 500 risposte hanno confermato la necessità di proseguire in questo settore con il coordinamento a livello di UE e hanno fornito suggerimenti utili relativamente al contenuto di un nuovo quadro strategico.

¹⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni relativa ad un Quadro Strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020 - COM/2014/0332 final.



lavoro; (2) fornire orientamento, sostegno e strumenti pratici per la gestione dei rischi e (3) evidenziare i vantaggi la gestione dei rischi psicosociali comporta per i lavoratori e le imprese».

Nel 2009 e nel 2014 la stessa Agenzia ha svolto inoltre *L'Indagine Europea tra le Imprese sui Rischi Nuovi ed Emergenti* (ESENER) che esamina la gestione dei rischi per la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro europei. I rappresentanti di migliaia di imprese e organizzazioni in Europa hanno risposto ai questionari ESENER, che si concentrano soprattutto su alcuni aspetti chiave: rischi generali della salute e sicurezza sul lavoro e loro gestione; rischi psicosociali come stress, bullismo e violenza; incentivi e ostacoli all'azione nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro; partecipazione dei lavoratori alla salute e sicurezza sul lavoro ¹⁸.

I risultati dell'ESENER-II rispecchiano la continua crescita del settore dei servizi; tra i fattori di rischio identificati più di frequente si evidenzia la gestione di clienti, studenti o pazienti difficili (58 % delle imprese nell'UE a 28), seguita da posizioni stancanti o dolorose (56 %) e movimenti ripetitivi della mano o del braccio (52 %) ¹⁹.

L'ESENER-II indica che il 76 % delle imprese nell'UE a 28 svolge regolarmente la valutazione dei rischi e la maggior parte di queste riferisce di avere una documentazione in merito (92 %). Per paese, i valori spaziano dal 94 % delle imprese in Italia e Slovenia, al 37 % in Lussemburgo.

¹⁸ Nell'ambito della prima indagine ESENER, condotta nel 2009, sono state effettuate quasi 36 000 interviste con responsabili e rappresentanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tutti gli Stati membri dell'UE hanno partecipato all'indagine, oltre a Turchia, Norvegia e Svizzera, per un totale di 31 paesi. Gli intervistati lavoravano in organizzazioni del settore privato e pubblico da 10 o più dipendenti.

L'indagine del 2014 è ancora più dettagliata e completa della prima, poiché le dimensioni del campione sono aumentate del 50% e in tre paesi i campioni nazionali sono stati aumentati ulteriormente. L'ESENER-II comprende per la prima volta le microimprese con 5-10 lavoratori e le imprese agricole. Rispetto all'indagine del 2009, che comprendeva 31 paesi, sono stati aggiunti cinque nuovi paesi: Albania, Islanda, ex Repubblica jugoslava di Macedonia, Montenegro e Serbia.

¹⁹ La gestione di clienti, pazienti, studenti difficili ecc. è il fattore di rischio più comune nell'istruzione, sanità e assistenza sociale (75 %), nel commercio, trasporto, alloggio/ristorazione e divertimento (62 %). Come per gli altri fattori di rischio psicosociali, questi fattori sono stati segnalati più frequentemente nelle imprese della pubblica amministrazione e dei settori dei servizi. Posizioni stancanti o dolorose, inclusa sedentarietà per periodi lunghi, sono i fattori di rischio più importanti nella pubblica amministrazione (76 %) e nell'informatica, oltre che nelle attività finanziarie, immobiliari e altre attività tecnico-scientifiche o di servizi personali (64 %).



Sembra esistere una correlazione con la dimensione dell'impresa, poiché la percentuale delle imprese dove le valutazioni dei rischi vengono prevalentemente svolte dal personale interno aumenta con l'aumentare delle dimensioni.

Come sopra indicato, la gestione di clienti, pazienti, studenti difficili ecc. (58 %) e la pressione sui tempi (43 %) sono i due fattori di rischio psicosociale riferiti più di frequente nelle imprese dell'UE a 28. Entrambi i fattori di rischio aumentano con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa, ma ciò risulta particolarmente evidente per quanto concerne la pressione sui tempi.

I fattori di rischio psicosociale sono percepiti come più difficili da gestire rispetto ad altri; quasi un'impresa su cinque che riferisce di avere a che fare con clienti difficili o di essere soggetta alla pressione sui tempi indica di non avere le informazioni o gli strumenti adeguati per far fronte al rischio in modo efficace.

Circa il 33 % delle imprese con oltre 20 lavoratori nell'UE a 28 riferisce di avere un piano di azione per prevenire lo stress legato al lavoro ²⁰; questa percentuale aumenta con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa ed è evidentemente più frequente nei settori dell'istruzione, sanità e assistenza sociale.

Per quanto concerne le misure, la riorganizzazione del lavoro per ridurre le richieste lavorative e le pressioni di lavoro (38 %) e la consulenza riservata per il personale (36 %) risultano essere le due misure maggiormente segnalate nell'UE a 28.

Appena poco più della metà delle imprese oggetto dell'indagine nell'UE a 28 (53 %) riferisce di avere informazioni sufficienti su come includere i rischi psicosociali nelle valutazioni dei rischi. Come previsto, questa percentuale varia maggiormente in base alle dimensioni dell'impresa che non in base al settore e, per quanto riguarda il paese, i valori più elevati giungono dalla Slovenia (75 %) e dall'Italia (74 %), rispetto a Malta (35 %) e Slovacchia (40 %).

²⁰ In particolare, tra le imprese che riferiscono di dover gestire clienti, pazienti o studenti difficili, il 55 % di quelle che impiegano 20 o più dipendenti indica di avere istituito una procedura per gestire questo tipo di rischio (media UE a 28). Questo dato cresce al 72 % tra le imprese nell'istruzione, sanità e assistenza sociale.



ESENER-II indica che la riluttanza a parlare apertamente di queste problematiche è la principale difficoltà nell'affrontare i rischi psicosociali (30 % delle imprese nell'UE a 28) e questa, così come le altre difficoltà, viene segnalata più frequentemente con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa²¹. Il secondo ostacolo più importante è l'assenza di consapevolezza tra il personale (26 %)²².

Nell'ambito delle imprese che riferiscono di aver adottato misure di prevenzione dei rischi psicosociali, il 63 % di esse nell'UE a 28 riferisce che i dipendenti hanno avuto un ruolo nella progettazione e realizzazione di tali misure. Infine, ESENER-II rivela che le questioni di salute e sicurezza vengono discusse «regolarmente» tra i rappresentanti dei lavoratori ed il management nel 56 % delle imprese nell'UE a 28 che hanno qualche forma di rappresentanza dei lavoratori. Anche questa quota aumenta significativamente in base alle dimensioni dell'impresa²³.

6 (SEGUE) E LE SOLUZIONI ADOTTATE NEI PRINCIPALI PAESI EUROPEI

I risultati dell'indagine ESENER II hanno dimostrato che il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella gestione della sicurezza costituisce uno strumento importante ai fini della prevenzione dei rischi psicosociali (EU-OSHA, 2012). A livello nazionale, le analisi condotte da Eurofound EUROFOUND, Dublin, 2008a; EUROFOUND, 2009a; EUROFOUND, 2011.) hanno però evidenziato differenze significative tra gli

²¹ I risultati settoriali mostrano che le imprese nel settore della pubblica amministrazione riferiscono più frequentemente questa difficoltà (38 %), mentre per paese la quota più elevata si trova in Finlandia (44 %), Irlanda (40 %) e Francia (36 %) rispetto a ex Repubblica jugoslava di Macedonia (15 %), Slovenia (15 %) e Ungheria (17 %). Questa risulta essere la difficoltà maggiormente segnalata nell'affrontare i rischi psicosociali in 20 paesi.

²² L'assenza di consapevolezza tra il personale risulta essere la difficoltà maggiormente segnalata dalle imprese in Croazia, Estonia, Malta, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Serbia, Spagna, Svezia, Turchia e Ungheria. L'assenza di consapevolezza tra il personale è segnalata più frequentemente con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa e per settore le percentuali più alte si rilevano nella produzione manifatturiera (32 %).

²³ Di contro, il 41 % delle imprese più piccole dichiara che tali discussioni avvengono «solo quando emergono questioni particolari», percentuale che diminuisce con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa.



ordinamenti nazionali in merito agli strumenti utilizzati per recepire i contenuti dell'Accordo-quadro del 2004 e queste differenze derivano ovviamente dalla diversa tradizione giuridica dei singoli Paesi (LEROUGE, 2012, p. 233).

In Belgio, Danimarca, Francia, Grecia, Italia e Romania sono stati conclusi appositi accordi collettivi che hanno recepito l'Accordo-quadro europeo e disciplinato i diritti e gli obblighi delle parti firmatarie in merito alla sua attuazione. In altri Paesi – Austria, Finlandia, Irlanda, Lussemburgo, Spagna e Regno Unito – le parti sociali hanno concluso invece accordi generali o semplici linee guida sulla prevenzione dello stress.

In alcuni casi, inoltre, il recepimento dell'Accordo-quadro europeo è stato accompagnato da esplicite modifiche legislative e da ulteriori iniziative delle parti sociali (dichiarazioni congiunte, conferenze, etc.), mentre in altri non si sono avuti ulteriori sviluppi sul piano legislativo o della informazione dei lavoratori (EU-OSHA-EUROFOUND, 2014, p. 57).

Profonde differenze si registrano, di conseguenza, anche nelle legislazioni dei diversi Paesi europei: mentre alcuni Stati hanno non hanno modificato la disciplina di recepimento della Direttiva quadro 89/391 ed hanno scelto in questo modo di non fare esplicito riferimento ai rischi psicosociali (Lussemburgo, Polonia, Romania, Slovenia e Spagna), altri Paesi invece hanno espressamente menzionato questi rischi nella propria legislazione (Austria, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Slovacchia e Svezia) e hanno sancito l'obbligo del datore di lavoro di includere i rischi psicosociali nella valutazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro (Belgio, Bulgaria, Cipro, Germania, Ungheria, Italia, Lettonia, Lituania, Portogallo, Regno Unito).

In alcuni Stati, inoltre, è stata adottata una disciplina che, oltre ad imporre la valutazione dei rischi psicosociali, offre anche una dettagliata definizione di questi rischi e dei fattori che devono essere valutati dal datore di lavoro (Ungheria, Lituania, Slovacchia).

Non mancano neppure i Paesi che stanno valutando l'opportunità di imporre precisi limiti ai fattori di *stress* lavorativo: l'esempio più interessante è rappresentato dalla Francia dove proprio in queste settimane si sta discutendo sulla opportunità di



sancire nel Codice del Lavoro il diritto/dovere del dipendente di disattivare («déconnexion») gli strumenti di comunicazione a distanza con il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e ciò al fine di garantire al lavoratore un effettivo periodo di riposo e una migliore qualità della vita lavorativa²⁴. Analoghe soluzioni sono state già adottate per una parte dei dipendenti da alcune grandi multinazionali come la Deutsche Telekom (dal 2010), la Volkswagen (dal 2011) e la Daimler-Benz (dal 2014) che hanno vietato lo scambio di email al termine dell'orario di lavoro, mentre la BMW (dal 2014) ha scelto di includere nell'orario di lavoro il tempo impiegato per rispondere alle email e agli sms al di fuori dell'ufficio.

In altri Paesi, infine, le modifiche introdotte a livello legislativo sono state accompagnate da ulteriori e coerenti iniziative sul piano amministrativo: in Finlandia gli ispettorati del lavoro regionali sono stati dotati di una nuova guida di ispezione che contempla anche i rischi psicosociali, mentre nel Regno Unito è stato elaborato un codice di buone pratiche che dovrebbe supportare i datori di lavoro nella prevenzione dello stress lavoro correlato.

7 LA DISCIPLINA DELLO STRESS LAVORO CORRELATO IN ITALIA: I LIMITI COSTITUZIONALI IMPOSTI ALLA LIBERTÀ DI ORGANIZZAZIONE DEI FATTORI PRODUTTIVI

Nel quadro europeo l'ordinamento italiano assume un particolare significato per la varietà degli strumenti messi in campo nella prevenzione dello stress lavoro correlato: il 9 giugno 2008 le parti sociali hanno concluso un Accordo interconfederale (GOTTARDI, 2008, p. 20) che ha recepito l'Accordo-quadro europeo del 2004; quest'ultimo è stato poi esplicitamente richiamato nell'art. 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 che ha incluso lo stress lavoro correlato tra i rischi che devono essere obbligatoriamente valutati dal datore di lavoro; infine, alla

²⁴ *Transformation numérique et vie au travail*, Rapport établi par B. METTLING à l'attention de M^{me} M. EL KHOMRI, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Septembre 2015, p. 20 ss.



Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 81 del 2008 è stato affidato il compito di elaborare appositi criteri per la valutazione dello stress lavoro correlato da parte dei datori di lavoro.

Negli ultimi anni la dottrina italiana si è molto occupata di questi nuovi fattori di rischio al fine di chiarirne il significato e di definire meglio il contenuto degli obblighi di prevenzione che gravano sui datori di lavoro (LUDOVICO, 2006, p. 381.; CATAUDELLA, 2010, p. 673; LAMBERTUCCI, 2010, p. 347.; LUDOVICO, 2011, p. 401; BALANDI; CALAFÀ, 2012, p. 179.; BONARDI, 2012, p. 291 ss.; NUNIN, 2012; CALAFÀ, 2012, p. 257; PASQUARELLA, 2012, p. 29.; VALLEBONA, 2012, p. 26; PERONE, 2012, p. 27; PASSARELLI, 2012, p. 33 ss.; TAMBURRO, 2012, p. 52.; CURI, 2013, p. 557.; MENEGATTI, 2014, p. 972.; MONTUSCHI, 1987, p. 3).

Le diverse opinioni muovono tutte dalla considerazione secondo la quale l'organizzazione del lavoro costituisce un fattore di rischio che, al pari di quelli fisici, chimici e biologici, può arrecare gravi danni alla salute del lavoratore. Si pone di conseguenza il problema di comprendere se e in quale misura il datore di lavoro sia tenuto a garantire un'organizzazione del lavoro priva di *stress*.

Nell'ordinamento italiano questo problema trova una prima, seppure parziale, risposta nei principi sanciti dalla Costituzione, la quale all'art. 41, comma 2, stabilisce che la libertà di iniziativa economica privata – nella quale è compresa l'organizzazione del lavoro (F. GALGANO, 1982, p. 4; MAZZONI, 1970, p. 2-3.) – non può svolgersi in contrasto con l'«utilità sociale» e non può «recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana». Questi principi, secondo l'opinione prevalente, operano come limiti “esterni” posti a salvaguardia dei valori fondamentali dall'ordinamento (MINERVINI, 1958, p. 618; MORBIDELLI, 1989, p. 3; PACE, 1992, p. 1622).

Tra i limiti indicati dall'art. 41 Cost. quello della «sicurezza» è stato generalmente ritenuto il meno equivoco per il suo immediato collegamento con la salute del lavoratore tutelata dall'art. 32 della Costituzione (DE FERRA, p. 22; SMURAGLIA, 1974, p. 79). Ciò significa che il diritto alla salute deve prevalere sulla libertà di iniziativa economica privata ove quest'ultima possa arrecare un danno alla stessa salute (FERRARA, 1997, p. 525).

Non sussistono dubbi, infatti, che nella Costituzione la salute rappresenta un «diritto fondamentale», che gode di una protezione assoluta (LUCIANI, 1991, p. 4;



CARLASSARE, 1992, p. 605; MONTUSCHI, 2006, p. 5; ALBI, 2008, p. 74.) non solo nei confronti dello Stato, ma anche nei rapporti tra privati (MONTUSCHI, 1976, p. 159; PEZZINI, 1983, p. 25; LUCIANI, ____, p. 5; ARRIGO, 2001, p. 1037; MORANA, 2002, p. 37).

Occorre, però, intendersi sul significato del termine “salute”, che deriva dalla combinazione di diversi aspetti fisici, psichici, sociali e ambientali (PEZZINI, 1983, p. 23.). In questo senso – come già detto – si è espressa l’Organizzazione Mondiale della Sanità ma lo stesso ampio significato si può anche ricavare dalla lettura della salute come strumento di eguaglianza, libertà (art. 2 Cost.) e pieno sviluppo della persona (art. 3 Cost.) (MONTUSCHI 1976, p. 156; MENGONI, 1982, p. 1128; PEZZINI, 1983).

8 L’OBBLIGO DI SICUREZZA NELLA CAUSA DEL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Per inquadrare il problema occorre inoltre considerare che nella disciplina del lavoro il fattore organizzativo assume una valenza molto particolare.

In passato una parte della dottrina aveva guardato al concetto di organizzazione soprattutto per affermare l’obbligo del lavoratore di rendere una prestazione conforme alle scelte organizzative del datore di lavoro (PERSIANI, 1966). In questa prospettiva l’organizzazione del lavoro costituiva lo strumento per definire gli obblighi del lavoratore nei confronti del datore di lavoro (CARABELLI, /2003, p. 10).

Il problema dei rischi psicosociali impone invece di guardare al concetto di organizzazione per definire gli obblighi del datore di lavoro nei confronti del lavoratore.

Per comprendere l’ampiezza di tali obblighi occorre esaminare l’art. 2087 del codice civile, il quale stabilisce che il datore di lavoro 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».



Secondo l'opinione prevalente, l'obbligo di sicurezza imposto da questa norma si inserisce nella causa del contratto di lavoro (SPAGNUOLO VIGORITA, 1971, p. 454; ALBI, 1995, p. 12; FRANCO, 1993, p. 91) nel senso che la prestazione dovuta dal lavoratore può essere soltanto una prestazione priva di rischi per la sua salute (MONTUSCHI, 1989, p. 75-76). Si può dire quindi che l'art. 2087 del codice civile ha recepito nel contratto di lavoro gli stessi principi stabiliti dall'art. 41, comma 2, Cost., ponendo un limite rigoroso alla libertà di organizzazione del datore di lavoro (MONTUSCHI, 1989, p. 75).

L'obbligo di sicurezza sancito dal codice civile si presenta quindi come una evoluzione del dovere negativo del *neminem laedere* della responsabilità extracontrattuale (DEL PUNTA, _____, p. 101-102; MONTUSCHI, 1994, I, p. 322). L'art. 2087 del codice civile stabilisce, infatti, l'obbligo positivo di tutelare la salute del lavoratore secondo i criteri della «particolarità del lavoro», «esperienza» e «tecnica» (MARINO, 1990, p. 86) che sono stati riassunti nella formula della «massima sicurezza tecnologicamente possibile» (BALANDI, 1994, n. 14, p. 79).

Secondo questo principio il datore di lavoro è tenuto a proteggere la salute dei lavoratori da qualunque rischio presente nell'ambiente di lavoro utilizzando i migliori strumenti offerti dalla tecnologia (NATULLO, _____, p. 5).

È facile allora concludere che anche la prevenzione dello *stress* lavoro correlato – come rischio tipico dell'organizzazione del lavoro – rientra pienamente nell'obbligo di sicurezza stabilito dall'art. 2087 del codice civile.

9 I LIMITI DEL POTERE ORGANIZZATIVO DEL DATORE DI LAVORO E IL RISCHIO DI STRESS TRA CAUSE OBIETTIVE E SOGGETTIVE

Nel contratto di lavoro la libertà di organizzazione dell'impresa è quindi fortemente limitata: l'art. 2087 del codice civile impone al datore di lavoro di organizzare l'attività lavorativa in modo conforme alla tutela della salute del lavoratore.



Questa conclusione in realtà è meno sorprendente di quanto potrebbe sembrare.

Qualunque attività di prevenzione comporta infatti una limitazione delle scelte organizzative del datore di lavoro: da questo versante non sussiste alcuna differenza tra la protezione del lavoratore dai rischi tradizionali e la sua tutela dallo stress lavoro correlato.

Occorre considerare inoltre che il contratto di lavoro costituisce il fondamento non solo dell'obbligazione del lavoratore, ma anche del potere del datore di organizzare la sua prestazione (MONTUSCHI 1989, p. 69), con la conseguenza che questo potere non può essere estraneo ai principi di tutela della persona che ispirano la disciplina di quel contratto (SPAGNUOLO VIGORITA, 1971, p. 450).

Se l'unica prestazione possibile è quella svolta in condizioni di completa sicurezza, sarà inevitabile infatti concludere che anche il potere di organizzare quella prestazione dovrà essere esercitato entro i confini dell'obbligazione contrattuale (MARINO, 1990, p. 86). Tanto più che l'organizzazione del lavoro non costituisce «un dato aprioristico e neutrale»(MONTUSCHI, *op. ult. cit.*, p. 251), ma deriva dalle scelte personali del datore di lavoro che devono quindi svolgersi nell'ambito di un'organizzazione priva di rischi per la salute del lavoratore (MONTUSCHI, *op. ult. cit.*, p. 71).

In questo senso è da tempo orientata anche la Corte di Cassazione, la quale in numerose decisioni ha riconosciuto la responsabilità del datore di lavoro per i danni causati al lavoratore da un eccessivo impegno lavorativo, riconoscendo che l'obbligazione di sicurezza impone anche un costante adeguamento del numero di dipendenti ai carichi di lavoro²⁵.

Si può dire, quindi, che tra il potere organizzativo del datore di lavoro e il suo obbligo di sicurezza sussiste un preciso legame, nel senso che dal primo dipendono i

²⁵ Cass. 1 settembre 1997, n. 8267, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, p. 818 ss, con nota critica di E. GRAGNOLI, Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in *Mass. Giur. Lav.* 2000, p. 1169 ss, con nota critica di G. SANTORO PASSARELLI; Trib. Bergamo 2 aprile 2009, in *Riv. Crit. Dir. Lav.* 2009, p. 589 ss; Trib. Roma, 21 giugno 2001, in *Danno e resp.* 2002, p. 1000, con nota di F. PELLERITO; App. Milano 16 dicembre 2004, in *Lav. Giur.*, 2005, p. 799. Sul punto v. L. DE ANGELIS, 1998, p. 467.



rischi che devono essere evitati in adempimento del secondo. Le due posizioni risultano così indissolubilmente legate sul piano funzionale (STOLFA, 2007, p. 170).

Se il datore di lavoro è tenuto a prevenire qualunque rischio per la salute del lavoratore, compreso lo *stress*, ciò non significa tuttavia che il suo obbligo di sicurezza sia privo di limiti.

È opportuno, infatti, chiarire che l'obbligo di prevenire lo *stress* non equivale al diritto del lavoratore alla "felicità" sul luogo di lavoro, così come, ad esempio, il disagio causato dalla mancata carriera non comporta l'automatico diritto alla promozione. In altre parole, la legittimità delle scelte datoriali esclude il diritto del lavoratore al risarcimento dei danni che possono derivarne (ICHINO, 2003, p. 78, 10).

Allo stesso modo occorre distinguere la sofferenza che deriva dalla generica insoddisfazione per il proprio lavoro, dai disturbi patologici oggettivamente imputabili all'organizzazione del lavoro e nello stesso senso non deve essere confuso lo *stress* che nasce dalle condizioni familiari e sociali con quello provocato dalle scelte organizzative del datore di lavoro.

Deve essere chiaro, infatti, che l'obbligo di prevenire lo *stress* non può superare i confini del potere organizzativo del datore di lavoro, dal momento che, oltre quei confini, l'obbligo di sicurezza non può essere adempiuto (LUDOVICO, 2011, p. 421). Ciò ovviamente non esclude – come rilevato anche dall'accordo-quadro europeo – che le conseguenze dello *stress* possano manifestarsi sul luogo di lavoro, ma tali circostanze non potranno ricadere nella sfera giuridica del datore di lavoro.

La distinzione in verità non è affatto semplice dal momento che gli effetti patologici dello *stress* non dipendono soltanto dalla pericolosità dell'organizzazione del lavoro ma anche dalla percezione soggettiva del lavoratore: è possibile, infatti, che un individuo possa avvertire una situazione di disagio dove altri non percepiscono alcuna tensione.

È da tempo, tuttavia, che la medicina e la psicologia del lavoro hanno definito diversi strumenti di indagine (questionari, test psicologici, valutazioni cliniche) per verificare l'effettiva presenza di condizioni di *stress* lavorativo in rapporto ai livelli di resistenza e affaticamento del lavoratore (LUDOVICO, 2011, p. 422).



Si potrebbe obiettare che sarebbe impossibile per il datore di lavoro organizzare l'attività lavorativa in base alle personali caratteristiche di ciascun lavoratore (ICHINO, 2003, p. 78, 105). Il fatto è che tutti i rischi legati all'attività lavorativa sono condizionati dalle qualità personali del lavoratore (età, esperienza, capacità, precisione), sicché anche da questo punto di vista non sussiste alcuna differenza tra lo *stress* e gli altri fattori di pericolosità dell'ambiente di lavoro.

Occorre peraltro aggiungere che i giudici italiani hanno da tempo affermato che la protezione della salute del lavoratore impone una precisa considerazione delle sue caratteristiche personali, gravando sul datore di lavoro l'obbligo di assegnare il dipendente a mansioni compatibili con il suo stato di salute²⁶. Se l'obbligo di sicurezza richiede la protezione del lavoratore dai maggiori rischi derivanti dalle sue qualità personali, lo stesso ragionamento dovrà essere allora svolto anche con riguardo allo *stress* provocato dalla prestazione lavorativa.

10 LA VALUTAZIONE E LA PREVENZIONE DELLO STRESS NELL'ART. 28 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 2008

Come già detto, nell'ordinamento italiano l'accordo quadro europeo è stato recepito dalle parti sociali attraverso l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008 ed è stato esplicitamente richiamato nell'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 (T.U.), il quale stabilisce che la valutazione obbligatoria dei rischi per la salute dei lavoratori deve tenere conto di «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».

²⁶ Cass. 30 dicembre 2009, n. 27845, in *Guida Dir.* 2010, n. 6, p. 57; Cass. 13 ottobre 2009, n. 21710, in *Riv. Crit. Dir. Lav.* 2009, p. 1058; Cass. 7 novembre 2007, n. 23162; Cass. 17 maggio 2006, n. 11523; Cass. 19 gennaio 2002, n. 572, in *Riv. It. Dir. Lav.* 2002, I, p. 855, con nota di P. ALBI; Cass. 2 agosto 2001, n. 10574, in *Mass. Giur. Lav.* 2002, p. 161, con nota di G. ROSIN; Cass. 30 agosto 2000, n. 11427, in *Orient. Giur. Lav.* 2001, p. 96.



Si tratta, in verità, di un'indicazione che poteva essere facilmente dedotta da altre norme del T.U., il quale definisce la salute come lo «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità» (art. 2, comma 1, lett. o), imponendo una «valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione» (art. 2, comma 1, lett. q).

Ulteriori riferimenti all'organizzazione del lavoro sono poi contenuti in altre norme del T.U. e nello stesso senso deve essere letta la sentenza con cui la Corte di Giustizia dell'Unione Europea aveva condannato l'Italia nel 2001 per non aver correttamente recepito la direttiva quadro 89/391/CE nella parte in cui impone al datore di lavoro la valutazione di «tutti i rischi» per la salute dei lavoratori (CORTE GIUST., 2002, 246).

Il problema nasce dal fatto che l'art. 28 T.U. non offre alcuna definizione dello stress lavorativo, limitandosi a rinviare all'accordo-quadro europeo, e neppure quest'ultimo contiene una precisa definizione di questo rischio, offrendo – come già detto – soltanto una elencazione esaustiva dei fattori di *stress* (ANTONUCCI, 2009, p. 587-588).

È per questa ragione che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 ha introdotto nell'art. 28 T.U. un nuovo comma 1-*bis* che ha demandato alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro l'elaborazione dei criteri per la valutazione dello *stress* lavorativo.

Con la circolare del 18 novembre 2010 (http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20101118_stresslavorocorrelato.htm) la Commissione ha fornito le indicazioni per la valutazione dello *stress* che è così diventata obbligatoria per tutti i datori di lavoro a decorrere dal 31 dicembre 2010.

La Commissione afferma di essersi ispirata a principi di «semplicità, brevità e comprensibilità» con l'obiettivo di «indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza» e precisa che i criteri elaborati definiscono soltanto «il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato» che grava interamente sulla responsabilità del datore di



lavoro. Quest'ultimo può comunque avvalersi della collaborazione di apposite figure tecniche (Responsabile del Servizio prevenzione e protezione) e della collaborazione dei rappresentanti dei lavoratori.

L'intento della Commissione era chiaramente quello di rendere più semplice l'adempimento di un obbligo penalmente sanzionato (LAI, 2010, p. 448) e per questa ragione, in coerenza con quanto previsto dall'art. 28 T.U., i criteri di valutazione dello *stress* non sono riferiti al singolo lavoratore, ma a «gruppi omogenei di lavoratori» che sono esposti alle stesse condizioni di *stress* (ad esempio, i turnisti o i dipendenti che svolgono la stessa mansione).

La procedura definita dalla Commissione si articola in due diversi momenti: una valutazione "preliminare", definita come "necessaria", che deve essere effettuata da tutti i datori di lavoro, ed una seconda valutazione, definita come "eventuale", che deve essere svolta soltanto nei casi in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da *stress* lavorativo e le misure adottate dal datore di lavoro si siano rivelate inefficaci (NUNIN, , p. 60).

La valutazione preliminare «consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili» riferiti a tre distinti parametri: gli eventi "sentinella" (indici infortunistici, assenze per malattie, turn over, procedimenti e sanzioni disciplinari; segnalazioni del medico competente; lamentele dei lavoratori); i fattori di contenuto del lavoro (ambiente lavorativo, attrezzature, carichi, ritmi e orario di lavoro, turni, corrispondenza tra mansioni e competenze dei lavoratori); i fattori di contesto del lavoro (il ruolo nell'organizzazione, l'autonomia decisionale e di controllo, i conflitti personali, l'evoluzione della carriera, la certezza delle richieste lavorative).

La Commissione ammette che nelle imprese di maggiori dimensioni questa rilevazione possa essere limitata ad un campione rappresentativo di lavoratori.

Nei casi in cui la valutazione preliminare non abbia rivelato particolari condizioni di *stress* tali da richiedere il ricorso a misure correttive, il datore di lavoro provvederà semplicemente a dare indicazione della valutazione effettuata nel documento di valutazione dei rischi. Nei casi in cui invece la valutazione preliminare abbia rivelato la presenza di fattori di *stress*, il datore di lavoro procederà all'adozione



degli opportuni correttivi (modifiche di orario, di turni, di mansioni, trasferimenti, nuove procedure, etc.).

Se gli interventi correttivi risultano inefficaci, si procederà ad una valutazione “approfondita” che dovrà considerare anche la percezione soggettiva dei lavoratori attraverso questionari, interviste, colloqui psicologici. Anche questa fase può essere svolta per gruppi omogenei di lavoratori e nelle imprese di grandi dimensioni potrà essere svolta nei confronti di un campione rappresentativo di lavoratori.

Tenuto conto dei tempi necessari allo svolgimento di tali attività, la Commissione ha stabilito che la data del 31 dicembre 2010 deve intendersi come data di avvio della valutazione preliminare.

Occorre chiedersi a questo punto se la puntuale osservanza delle indicazioni fornite dalla Commissione sia sufficiente a garantire l’adempimento dell’obbligo di prevenzione dello *stress*.

Per rispondere al quesito occorre chiarire che l’obbligo imposto dell’art. 28 T.U. riguarda unicamente la valutazione dei rischi dell’ambiente di lavoro, mentre quello di prevenzione dei fattori di rischio è stabilito dall’art. 2087 del codice civile.

I due momenti sono ovviamente tra loro strettamente collegati dal momento che non si può avere alcuna prevenzione senza una preventiva valutazione del rischio, ma rispondono ad obblighi distinti (LUDOVICO, 2011, p. 420; NUNIN, , p. 69): lo svolgimento della valutazione dei rischi non esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per la violazione dell’art. 2087 del codice civile ove i fattori di *stress* dell’organizzazione del lavoro abbiano provocato un danno alla salute del lavoratore.

Il datore di lavoro, quindi, non potrà limitarsi a osservare le istruzioni fornite dalla Commissione, ma dovrà adottare le misure di prevenzione più adeguate, trattandosi di un obbligo che, come ammesso dalla stessa Commissione e dall’Accordo-quadro, ricade sulla sua esclusiva responsabilità.

11 LE MISURE INDIVIDUALI DI PREVENZIONE DELLO STRESS



La questione principale diventa allora l'individuazione degli strumenti di prevenzione dello *stress*, il quale, derivando da fattori oggettivi e soggettivi, richiede di affiancare interventi di carattere generale a misure di natura individuale.

Mentre sul piano della prevenzione generale, l'accordo quadro europeo e i numerosi studi in materia offrono un quadro abbastanza completo dei rimedi che possono essere adottati per eliminare o ridurre le cause di *stress*, le misure di protezione individuale devono essere invece definite in funzione delle caratteristiche soggettive del singolo lavoratore.

Da questo versante si pongono alcuni problemi di non facile soluzione.

Con riguardo alla durata della prestazione, il datore di lavoro è tenuto ovviamente a richiedere una prestazione che non deve superare i personali limiti di tollerabilità del lavoratore, anche laddove la durata della prestazione sia frutto della libera scelta del lavoratore²⁷. Sarà quindi necessario valutare di volta in volta se la durata, i ritmi e l'intensità della prestazione sono compatibili con le capacità personali del lavoratore²⁸.

Altra questione particolarmente delicata riguarda lo *stress* derivante dall'esercizio di mansioni monotone o ripetitive. La loro assegnazione richiederebbe, come per qualsiasi mansione, un'attenta verifica della idoneità psicofisica del lavoratore, con la conseguenza che, in mancanza di altre collocazioni disponibili, il datore di lavoro dovrà procedere necessariamente al licenziamento del lavoro ove le mansioni assegnate risultino pericolose per il suo stato di salute.

Un discorso a parte merita, invece, lo *stress* provocato dalle vessazioni e le molestie sul luogo di lavoro (*c.d. mobbing*), sulle quali – come già detto – è stato concluso nel 2007 un apposito accordo-quadro europeo (CARINCI, 2006, p. 42;

²⁷ Cass. 1 settembre 1997, n. 8267, *cit.*; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, *cit.*; Cass. 8 marzo 2011, n. 5437.

²⁸ Sul danno da usura psicofisica v. Cass. 27 luglio 2006, n. 17179, in *Giust. Civ.* 2007, I, p. 127 ss; Cass. 6 giugno 2005, n. 11736; Cass. 3 aprile 2003, n. 5207, in *Giust. Civ.* 2004, I, p. 3145 ss, con nota di G. DEL BORRELLO; Cass. 5 novembre 2003, n. 16626, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, II, p. 334 ss, con nota di G. BOLEGO; Cass. 3 luglio 2001, n. 9009, in *Riv. It. Dir. Lav.* 2002, I, p. 834 ss, con nota di M. MARIANI.



BONORA, IMBERTI, LUDOVICO, MARINELLI, 2006, p. 109.; PEDRAZZOLI, 2007; SCOGNAMIGLIO, 2004, p. 489.; TOSI, 2004; GRAGNOLI, 2003; VISCOMI, 2002, p. 45.; DEL PUNTA, 2003, p. 539.; TULLINI, 2000, p. 251).

Al riguardo è opinione unanime che l'art. 2087 del codice civile impone al datore di lavoro non solo di astenersi personalmente da queste condotte, ma anche a vigilare affinché le stesse non siano realizzate da altri dipendenti (GARATTONI, p. 372 ss; TULLINI, 2000, p. 263).

Decisamente più complicata si rivela, invece, la prevenzione dello *stress* provocato dalla flessibilità del rapporto di lavoro. La difficoltà di individuare efficaci misure di prevenzione nasce dal fatto che in questi casi lo *stress* non dipende da fattori legati all'ambiente di lavoro, ma dal tipo di contratto utilizzato (specialmente a tempo determinato).

È sufficiente, tuttavia, ricordare che i principi costituzionali e l'art. 2087 del codice civile impongono di considerare la salute come un bene fondamentale che prevale sull'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro. In altre parole, l'attività di lavoro non può mai arrecare un pregiudizio alla salute del lavoratore, con la conseguenza che, in caso di contrasto, il contratto di lavoro deve immediatamente cessare per impossibilità della prestazione lavorativa.

In questo senso lo stesso art. 28, comma 1, T.U. obbliga il datore di lavoro a valutare anche i rischi «connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro». È vero che la norma intende riferirsi alla maggiore pericolosità dell'ambiente di lavoro nei confronti dei lavoratori temporanei, ma l'espressione è sufficientemente ampia per poter ricomprendere anche lo *stress* provocato dalla flessibilità del contratto di lavoro.

12. IL RISARCIMENTO DEI DANNI DA STRESS LAVORO CORRELATO

Non è difficile comprendere che lo *stress* provocherà un aumento delle azioni giudiziarie dei lavoratori per ottenere il risarcimento dei danni provocati



dall'organizzazione del lavoro.

Anche da questo versante si impongono alcune precisazioni. È da escludere, anzitutto, che lo *stress* sia un danno risarcibile, dal momento che lo *stress* non identifica la malattia ma la sua eventuale causa (CATAUDELLA, *op. cit.*, p. 688). Le conseguenze dello *stress* saranno quindi risarcibili soltanto se provocheranno un danno riconducibile alle generali categorie del danno patrimoniale e non patrimoniale.

Il danno non patrimoniale è stato definito dai giudici di cassazione come categoria unitaria non suscettibile di distinzione nelle diverse componenti del danno morale, biologico ed esistenziale²⁹. Il che vuol dire che anche in caso di *stress* il risarcimento del danno non patrimoniale dovrà essere valutato e calcolato in modo unitario.

Occorre altresì escludere che il risarcimento preteso dal lavoratore possa trovare automatico riconoscimento in sede giudiziale. Il lavoratore è tenuto infatti a dimostrare che il danno è imputabile al datore di lavoro a causa della violazione dell'art. 2087 del codice civile derivante dalla mancata adozione delle misure di prevenzione dello *stress*.

Il lavoratore è però agevolato dalla natura contrattuale della responsabilità prevista dall'art. 2087 del codice civile: sul lavoratore grava, infatti, soltanto la prova del danno e del nesso causale con l'attività lavorativa, mentre spetta al datore di lavoro dimostrare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile³⁰.

Il lavoratore è tenuto quindi a dimostrare, ai sensi dell'art. 1223 del codice civile, che il danno è stato «conseguenza immediata e diretta» della condotta del datore di lavoro.

Si tratta evidentemente di una prova particolarmente difficile. La difficoltà sta nel fatto che il lavoratore deve dimostrare che lo *stress* lavorativo ha rappresentato la

²⁹ Cass. Sez. Un. 11 novembre 2008 n. 26972-26975, con commenti di SCOGNAMIGLIO e DEL PUNTA, 2009, p. 486-510.

³⁰ Cass. 2 luglio 2008, n. 18107; Cass. 23 aprile 2008, n. 10529, in *Riv.It.Dir.Lav.*, 2008, II, p. 795 ss, con nota di V. PASQUARELLA; Cass. 25 maggio 2006, n. 12445, in *Not.Giur.Lav.*, 2006, p. 471 ss; Cass. 28 luglio 2004, n. 14270, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 2004, II, p. 79 ss.



causa efficiente del danno, mentre le circostanze extraprofessionali hanno assunto il valore di semplici concause³¹.

Alla difficoltà di provare il nesso causale si aggiunge infine il limite della prevedibilità del danno di cui all'art. 1225 del codice civile, secondo il quale, in mancanza di dolo, il risarcimento deve essere limitato al danno che poteva prevedersi al tempo in cui è sorta l'obbligazione (TURSI, 2003, p. 303; MAZZOTTA, 2004, p. 451).

Questi limiti sembrano offrire quindi sufficienti garanzie per evitare che sull'impresa siano trasferiti i danni provocati da condizioni di *stress* che derivano soprattutto dall'ambiente sociale e familiare (LUDOVICO, 2011, p. 428).

13 LA TUTELA PREVIDENZIALE DELLE PATOLOGIE DERIVANTI DA STRESS LAVORATIVO

Le malattie derivanti da *stress* interessano anche la tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali.

Le difficoltà, in questo caso, nascono dalla rigorosa nozione di malattia professionale contenuta nell'art. 3 del d.p.r. n. 1124 del 1965, secondo il quale la malattia professionale è soltanto quella «contratta nell'esercizio e a causa delle lavorazioni».

Ciò significa che se la malattia è oggettivamente imputabile all'attività lavorativa a causa di mansioni alienanti, monotone e ripetitive, attività usuranti, non vi saranno dubbi sulla sua tutela assicurativa (LUDOVICO, 2006, p. 394; LAMBERTUCCI, P. 364).

Il vero problema, anche in questo caso, nasce dal fatto che la malattia potrebbe essere stata provocata da fattori extraprofessionali³². Non è un caso, infatti,

³¹ Così Cass. 2 gennaio 2002, n. 5, in *Mass.Giur.Lav.* 2002, p. 329 ss, con nota di M. PAPALEONI.

³² Cfr. Cass. 21 luglio 2010, n. 17193; Cass. 14 maggio 2008, n. 12083; Cass. 26 febbraio 2008, n. 5053; Cass. 11 settembre 2006, n. 19434; Cass. 20 agosto 2004, n. 16392.



che queste patologie non sono state finora considerate come malattie professionali ma come malattie comuni. Un problema, questo, che non riguarda soltanto l'Italia, dal momento che a livello europeo i casi di riconoscimento di malattie professionali da *stress* sono soltanto poche migliaia³³.

La questione si presenta invece in termini completamente diversi nei casi in cui la malattia è provocata da aggressioni e violenze dei colleghi (c.d. *mobbing*). In questi casi, infatti, la malattia non è contratta «nell'esercizio e a causa della lavorazione», ma è provocata da circostanze estranee al rischio specifico dell'attività lavorativa.

Con la circolare n. 71 del 2003, l'INAIL³⁴ aveva tentato di estendere la tutela assicurativa anche alle malattie derivanti da *mobbing*, interpretando in modo ampio la definizione legislativa di malattia professionale contenuta nell'art. 3 del d.p.r. n. 1124 del 1965.

Il Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio³⁵ e il Consiglio di Stato³⁶ hanno però annullato questa circolare, riconoscendo che l'interpretazione sostenuta dall'Inail richiedeva una esplicita modifica legislativa che non può essere realizzata con una semplice circolare dell'INAIL.

Le sentenze dei giudici amministrativi non hanno ovviamente risolto il problema di garantire la tutela assicurativa a queste malattie (GIUBBONI, 2009, p. 72; 2005, p. 172; CORSALINI, 2004, p. 89) per il quale sarà necessario attendere l'intervento del legislatore sull'art. 3 del d.p.r. n. 1124 del 1965.

È opportuno tuttavia interrogarsi sugli effetti di un simile intervento: da un lato, infatti, l'estensione della nozione di malattia professionale non potrebbe limitarsi alle sole malattie derivanti da *mobbing*, ma a qualunque malattia non direttamente imputabile al rischio specifico dell'attività lavorativa, con il conseguente aumento

³³ VOGEL, 2006, p. 51, i quali rilevano come nel 2001 i disturbi muscolo scheletrici tipicamente dovuti a *stress*, nonostante i lavoratori interessati siano oltre 50 milioni, sono stati riconosciuti come malattie professionali soltanto in 11.169 casi nella UE a 12 membri e in 18.490 casi nella UE a 15 membri (per questi dati v. KARJALAINEN, 2004, p. 3).

³⁴ Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

³⁵ TAR Lazio 4 luglio 2005, n. 5454, in *Lav. giur.*, 2005, n. 12, 1119, con nota di C. SORGI.

³⁶ Cons. Stato 17 marzo 2009, n. 1576, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, II, p. 1042, con mia nota di commento, *L'Inail e il mobbing*, *cit.*.



della contribuzione; dall'altro, l'ingresso di queste malattie nella tutela assicurativa dovrebbe garantire all'INAIL di esercitare l'azione di regresso nei confronti del datore di lavoro(LUDOVICO, 2012, p. 1).

È per queste ragioni, forse, che il legislatore non è finora intervenuto a modificare la nozione dell'art. 3 del d.p.r. n. 1124 del 1965.

14 CONCLUSIONI

È possibile in conclusione svolgere alcune ultime considerazioni sullo *stress* lavorativo. È difficile, infatti, non considerare questo fattore di rischio come la diretta conseguenza di un sistema economico altamente competitivo che impone alle imprese la continua ricerca della massima efficienza produttiva.

Questa situazione non può evidentemente non avere effetti dannosi sugli individui che sono concretamente chiamati a realizzare gli obiettivi delle imprese e che, di conseguenza, sono costretti a subire la continua tensione del sistema economico.

È questa in definitiva la più grande contraddizione dello *stress* lavorativo: un rischio provocato da un sistema economico che non genera soltanto maggiore ricchezza ma anche maggior danno.

REFERENZE

ARGENTERO, P.; CANDURA, S.M. **La valutazione obiettiva dei fattori di rischio stress lavoro-correlati**: prime esperienze applicative del metodo OSFA (Objective Stress Factors Analysis), *ivi*.

AVALLONE, F.; PAPLOMATAS, A. **Salute organizzativa**. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi, Cortina, Milano, 2005.



AYYAGARI, A.; GROVER, V.; PURVIS R.L., **Technostress: Technology antecedents and implications**, MIS Quarterly, 2011, 35, 4.

BALANDI, G.G.; CALAFÀ, L. Il rischio da lavoro oggi, in **Lav. Dir.**, 2012.

BARRETT, B.; SARGEANT, M. **Health and safety issues in New Forms of Employment and Work Organization**, in Int. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel., 2008, vol. 24, n. 2.

BONARDI, O. Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale, in **Lav. Dir.**, 2012.

BRILLHART, P.E. **Technostress in the workplace: Managing stress in the electronic workplace**, J. Amer. Acad. Bus., 2004. 5(1/2).

BROD, C. **Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution**, Reading MA, Addison-Wesley, 1984.

CALAFÀ, L. **Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia**, in **Lav. Dir.**, 2012.

CATAUDELLA, M.C. **Lavorare stanca**. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato, in **Arg. Dir. Lav.**, 2010.

CHAFEA. **Matrix Insight: Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives**, Final Report, 2013.

Cfr. LEROUGE L., **Il rischio psico-sociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa**, in **Lav. Dir.**, 2012, p. 233 ss.

COETE GIUST. Corte Giust. CE, 15 novembre 2001, in C-49/00, **Commissione della Comunità Europea c. Repubblica Italiana**, in **Riv. It. Dir. Lav.**, 2002, II, p. 221 ss..

COX, T. **The nature and measurement of stress**, in **Ergon.**, 1985. CARLASSARE, L. Libertà di iniziativa economica e tutela della salute nella Costituzione, in **Riv. Trim. Dir. Pen. Econ.**, 1992.

CARABELLI, U. **Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo**, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT-5/2003.

CONWAY, P.M. **Gli strumenti per la valutazione soggettiva del rischio stress lavoro-correlato**, ibidem, 2009.



C. SMURAGLIA, **La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale**, Giuffrè, Milano, 1974.

Cfr. R. FERRARA, R. **voce Salute (diritto alla)**, in Dig. Disc. Pubbl., Torino, Utet, 1997, XIII, p. 525.

Cfr. M. GARATTONI, I dintorni del mobbing: dequalificazione, trasferimento, «superlavoro», licenziamento e dimissioni coartate, in M. PEDRAZZOLI (**a cura di**), Vessazioni e angherie, cit., p. 372 ss; P. TULLINI, op. cit., p. 263.

C. BONORA, L. IMBERTI, G. LUDOVICO, F. MARINELLI, Il mobbing nella giurisprudenza, in **Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.**, 2006, n. 29, p. 109 ss.;

Corte Giust. CE 15 novembre 2001, n. C-49/00, in **Riv. It. Dir. Lav.**, 2002, II, p. 247 ss, con ampio commento di C. SMURAGLIA, Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne, ibidem, I, p. 183 ss.

D'ARRIGO, M. voce Salute (diritto alla), in **Enc. Dir.**, vol. agg. V, Milano, Giuffrè, 2001.

D. GOTTARDI, **Lo stress lavoro-correlato**: il recepimento dell'Accordo quadro europeo, in Guida Lav., 2008, n. 26.

DE FERRA, G. Intervento, in AA.VV., **L'organizzazione di lavoro**.

DE ANGELIS, L. Danno da stress del lavoratore e dintorni: sguardo su alcuni percorsi giurisprudenziali, in **Dir. Rel. Ind.**, 1998.

E. GRAGNOLI, Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in **Mass. Giur. Lav.** 2000,

EUROFOUND, **Working conditions and social dialogue**, Dublin, 2008a; EUROFOUND, Working conditions and social dialogue, Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2009; EUROFOUND, Social dialogue and working conditions, Dublin, 2011.

EUROFOUND, **Fifth European Working Conditions Survey**, Luxemburg, 2012; EUROFOUND, Fourth European Working Conditions Survey, Luxemburg, 2007.

EU-OSHA, **Factsheet 22 - Work-related stress**, 2002.

EU-OSHA, **Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks**, cit., p. 4.

EU-OSHA-EUROFOUND, **Research on work-related stress**, Luxemburg, EU, 2000.

EU-OSHA-EUROFOUND, **Research on work-related stress**, cit.; EUROFOUND, Work-related stress, 2010;



EU-OSHA-EUROFOUND, **Psychosocial risks in Europe**. Prevalence and strategies for prevention. A joint report from the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburg, EU, 2014

EU-OSHA, **Drivers and barriers for psychosocial risk management**: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), Luxemburg, EU, 2012.

EU-OSHA, **Annual Report 2014**, Luxemburg, EU, 2015.

EU-OSHA, **OSH in figures**: stress at work - facts and figures, Luxemburg, EU, 2009.

EU-OSHA, **Worker representation and consultation on health and safety**: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2012.

EU-OSHA, **Working on stress**, Luxemburg, EU, 2002.

EU-OSHA, **Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks**. Luxemburg, EU, 2014.

E. GRAGNOLI, voce «Mobbing», in Dig. Disc. Priv., Sez. Comm. Agg., Torino, Utet, 2003; A. VISCOMI, Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti, in Lav. Dir., 2002, p. 45 ss.; R. DEL PUNTA, Il mobbing: l'illecito e il danno, in Lav. Dir., 2003, p. 539 ss.;

FISHER, W.S.; WESOLKOWSKI. S.Tempering technostress, IEEE Technology Soc.Magazine 1999.18 (1);

FRASER T.M., **Human stress, work and job satisfaction**. A critical approach. Occupational Safety and Health Series no. 50, ILO, Ginevra, 1987.

F. PELLERITO; App. Milano 16 dicembre 2004, in Lav. Giur., 2005, p. 799. Sul punto v.

G. LUDOVICO, Mobbing, **stress e malattia professionale**: l'assicurazione Inail dinanzi ai "nuovi" rischi da lavoro, in Riv. Dir. Sic. Soc., 2006.

GALGANO, F. Commento all'art. 41, in **BRANCA G. (a cura di)**, Commentario alla Costituzione, Zanichelli-II Foro Italiano, Bologna-Roma, 1982,



G. NATULLO, La tutela dell'ambiente di lavoro, Utet, Torino, 1995, p. 12 ss.; M. FRANCO, L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro nell'età corporativa e dopo, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1993, I, p. 91 ss.

G. G. BALANDI, Il contenuto dell'obbligo di sicurezza, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1994, n. 14, p. 79 ss.

G. SANTORO PASSARELLI; Trib. Bergamo 2 aprile 2009, in *Riv. Crit. Dir. Lav.* 2009, p. 589 ss; Trib. Roma, 21 giugno 2001, in *Danno e resp.* 2002

G. LUDOVICO, **Mobbing, stress e malattia professionale**, cit., 2006, p. 394 ss.; P. LAMBERTUCCI, op. cit., p. 364 ss.

G. LUDOVICO, **Tutela previdenziale per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e responsabilità civile del datore di lavoro**, Giuffrè, Milano, 2012, p. 137 ss

G. DEL BORRELLO; Cass. 5 novembre 2003, n. 16626, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, II.

G. BOLEGO; Cass. 3 luglio 2001, n. 9009, in *Riv. It. Dir. Lav.* 2002, I,

HUGHES, E.L.; PARKES, K.R., **Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference**, in *Work & Stress*, Vol. 21, n. 3, 2007.

ICHINO, P. **Il contratto di lavoro**, Giuffrè, Milano, 2003, vol. II.

ILO, **Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work**, ILO, Ginevra, 2010.

ILO, **Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control**. Occupational Safety and Health Series no: 56, Ginevra, 1986.

In generale C.E. TRIOMPHE, I paradossi dell'Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psico-sociali, in *Lav. Dir.*, 2012, p. 187 ss.; M. PERUZZI, **La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea**, in *Lav. Dir.*, 2012, p. 201 ss.

KARASEK R.A.; THEORELL T. **Healthy Work**. Stress productivity, and the reconstruction of working life, New York, Basic Book, 1990.

LAMBERTUCCI, P. **Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici**, in *Dir. Lav. Merc.*, 2010.

LAZARUS R.S.; S. FOLKMAN, **Stress. Appraisal and Coping**. Springer, New York, 1984.



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

L. SPAGNUOLO VIGORITA, Responsabilità dell'imprenditore, in L. RIVA SANSEVERINO. G. MAZZONI (diretto da), **Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro**, Vol. II., Il rapporto di lavoro, Cedam, Padova, 1971, p. 454 ss.; P. ALBI, op. cit., p. 126 ss;

L. MONTUSCHI, **Diritto alla salute e organizzazione del lavoro**, F. Angeli, Milano, 1989, p. 75-76.

MAGGI, B. Razionalità e benessere. **Studio interdisciplinare dell'organizzazione**, Etas, Milano, 1990

MANDEL, M. **The real reasons you're working so hard**, Business Week 2005 (Oct. 3).

MASON, J.W. **A historical view of the stress field**.in Journal of Human Stress, 1975.

METTLING, B. à l'attention de M^{me} M. EL KHOMRI, Ministre du Travail, **de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social**, Septembre 2015, p. 20 ss.

MAGNAVITA, N. Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro, in **Giorn. It. Med. Lav. Erg.**, 2008, Suppl. A.

MAZZONI, G. Problematica generale sull'organizzazione di lavoro nell'impresa, in AA.VV., **L'organizzazione di lavoro nell'impresa e le responsabilità dell'imprenditore**, Milano, Giuffrè, 1970.

MENEGATTI, E. Stress lavoro-correlato e responsabilità risarcitoria del datore di lavoro, in **Arg. Dir. Lav.**, 2014,

MENGGONI, L. La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo, in **Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.**, 1982.

M. PERSIANI, **Contratto di lavoro e organizzazione**, Cedam, Padova, 1966.

MINERVINI, G. Contro la «funzionalizzazione» dell'impresa privata, in **Riv. Dir. Civ.**, 1958.

M. LAI, L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, in **Ig. Sic. Lav.**, 2010, n. 8-9, p. 448.

M.T. CARINCI, Il mobbing: alla ricerca della fattispecie, in **Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.**, 2006, n. 29, p. 42 ss.;



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

MONTUSCHI, L. Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica, in **Riv. It. Dir. Lav.**, 1987, I.

MONTUSCHI, L. La Corte costituzionale e gli standard di sicurezza del lavoro, in **Arg. Dir. Lav.**, 2006.

MONTUSCHI, L. Commento all'art. 32, comma 1, Cost., in BRANCA G. (a cura di), Commentario alla Costituzione, Bologna-Roma, Zanichelli-II Foro Italiano, 1976.

MORBIDELLI, G. **voce Iniziativa economica privata**, in Enc. Giur. Treccani, Roma, 1989, vol. XVII.

MORANA, D. **La salute nella costituzione italiana**. Profili sistematici, Milano, Giuffrè, 2002.

M. LUCIANI, M. **voce Salute (Diritto alla salute – dir. cost.)**, in Enc. Giur. Treccani, XXVIII, Roma, 1991;

NIOSH, **Stress at work**, 1999/01.

NUNIN, R. **La prevenzione dello stress lavoro-correlato**. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro, Ed. Univ. Trieste, 2012.

O. MAZZOTTA, Danno alla persona e rapporto di lavoro: qualche domanda, politicamente non corretta, alla giurisprudenza, in **Lav. Dir.**, 2004, p. 451.

PACE, A. **L'iniziativa economica privata come diritto di libertà**: implicazioni teoriche e pratiche, in Studi in memoria di Franco Piga, Milano, Giuffrè, 1992, vol. II.

PASQUARELLA, V. **La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali**, in Lav. Giur., 2012.

PERONE, G. **Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.**, in Mass. Giur. Lav., 2012

PEZZINI, B. **Il diritto alla salute**: profili costituzionali, in Dir. Soc., 1983.

P. TOSI (a cura di), **Il mobbing**, Torino, Giappichelli, 2004;

P. TULLINI, Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona, in **Riv. It. Dir. Lav.**, 2000, I, p. 251 ss..



-
- R. DEL PUNTA, op. cit., p. 101-102; L. MONTUSCHI, Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, I, p. 322 ss.
- R. SCOGNAMIGLIO, A proposito del mobbing, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, I, p. 489 ss.;
- R. SCOGNAMIGLIO e R. DEL PUNTA, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, II, p. 486 ss e 510 ss.
- SANTORO PASSARELLI, G. **Lo stress lavoro-correlato**: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012.
- SCHREURS, B.; EMMERIK, H.; NOTELAERS, G.; DE WITTE, H. **Job insecurity and employee health**: the buffering potential of job control and job self-efficacy, in *Work & Stress*, vol. 24, n. 1, 2010.
- SELYE, H. **The Stress of Life**, New York, McGraw-Hill, 1956
- S. GIUBBONI, L'Inail e il mobbing: una critica al Consiglio di Stato, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2009, p. 729 ss; ID., Mobbing e tutela previdenziale, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 2005, n. 29, p. 172 ss.; G. CORSALINI, Il mobbing: tutela giuridica e protezione previdenziale, in *Dir. giust.*, 2004, n. 33, p. 89 ss.
- SELYE, H. **Stress in health and disease**, Boston, Butterworths, 1976.
- SPEL, **La valutazione dello stress lavoro – correlato**. Proposta metodologica, Ispesl, 2010.
- STOLFA, F. Obblighi e responsabili (datore, dirigente, preposto), in M. RUSCIANO, G. NATULLO, Ambiente e sicurezza del lavoro, in **Diritto del lavoro**. Commentario diretto da Franco Carinci, Vol.VIII, Utet, Torino, 2007.
- T. COX, T. A. GRIFFITHS, **Monitoring the changing organization of work**: a commentary. *Social and Preventive Medicine*, Vol. 47, 2005.
- T. COX, A. GRIFFITHS, The assessment of psychosocial hazards at work, in M.J. SCHABRACQ, J.A.M. WINNUST, C.L. COOPER, *Handbook of work and health psychology*, Wiley, Chichester, UK 1996; T. COX, **Stress research and stress management**: Putting theory to work, HSE Books, Suffolk, 1993.
- TAMBURRO, C. **Stress lavoro-correlato**: il problema della prova, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012.
- TAR Lazio 4 luglio 2005, n. 5454, in *Lav. giur.*, 2005, n. 12, 1119,



TURSI, Il danno non patrimoniale alla persona nel rapporto di lavoro: profili sistematici, in **Riv. It. Dir. Lav.**, 2003, I, p. 303 ss. e

VALLEBONA, A. **La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente**, in *Mass. Giur. Lav.*, 2012.

V. MARINO, **La responsabilità del datore per infortuni e malattie da lavoro**, F. Angeli, Milano, 1990, p. 86.

V. FERRANTE, **Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato**, Giappichelli, Torino, 2004, p. 57.

WHO, **Work organization & stress. Protecting Workers' Health Series**, n. 3, 2004.

WHO, Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries. **A modern hazard in a traditional working environment**. *Protecting Workers' Health Series*, n. 6, 2007.

