



IL RISCHIO PSICO-SOCIALE E IL DIRITTO DEL LAVORO: MODELLI EUROPEI A CONFRONTO



**LAURA CALAFÀ, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI VERONA**

Premessa



- Chiavi di accesso (giuridiche) diverse (oltre al diritto *gender oriented*)
- **Giuslavoristica** in senso stretto, seppur contaminata da saperi diversi che arriva dagli studi recenti su un neologismo emergente nel lavoro: i rischi psico –sociali

riflessioni a partire dal progetto COMPARISK
dell'Università Montesquieu di Bordeaux (coordinatore L.
Lerouge)

<http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/article/actualites-comparisk>

v. anche G.G.Balandi, L. Calafà (a cura di), Rischio psico-sociale, in Lavoro e diritto 2/12 (Il Mulino, Bologna)

RPS ASSOCIA IL TERMINE RISCHIO (DANNO EVENTUALE PIÙ O MENO PREVEDIBILE) CON L'AGGETTIVO PSICO-SOCIALE ...



- ... un termine nel quale si legano i rischi professionali con gli aspetti più psicologici della vita sociale dell'impresa, delle persone che vi lavorano, una sorta di neologismo che designa una nuova categoria di rischi legati a fenomeni di trasformazione del lavoro causati dall'intensificazione, dalla precarizzazione, dalle nuove forme di organizzazione del lavoro e dall'introduzione di nuove tecnologie (Lerouge 2009)

LE (MACRO) CHIAVI DI ACCESSO AL TEMA ... OVVERO LA CONSIDERAZIONE DEL CONTESTO



Lavoro pubblico v. lavoro privato Parificazione o allontanamento?

Iper regolazione priva di un
coordinamento progettuale
di base

Manifesta disattenzione
di fatto (e forse) di
diritto

La proposta di metodo



- Il passaggio dal *genus* a *species* dal punto di vista teorico e (forse) come tecnica di regolamentazione possibile

Approccio graduale al tema:

La dimensione descrittiva della relazione rischio-psico sociale e organizzativo e diritto del lavoro

Il diritto, le regole vigenti e il rischio psicosociale e organizzativo



- Il solo precedente “esplicito”
il d.lgs. 195/2003 (art. 2, co. 4) “per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell’apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psicosociale”

Il diritto, le regole vigenti e il rischio psicosociale e organizzativo



- La proposta sindacale:

Il documento Cgil-Cisl-Uil contenente le osservazioni sindacali sul ddl di delega datato 21 dicembre 2006 si riferisce al rischio psico-sociale e organizzativo

Il diritto e il rischio psico-sociale e organizzativo e la valutazione dei rischi



- Centralità “argomentativa” nel sistema giuridico acquisita dall’art. 28 del d.lgs. 81/2008 testo unico di salute e sicurezza

Sezione II VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28. *Oggetto della valutazione dei rischi*

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e** quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione

Il rischio psico-sociale e organizzativo: le regole in vigore

Legge delega 123/07

Il d.lgs.
81/08 e
abrogazione
e del d.lgs.
626/94

d.l. 207/08
conv. L.
14/2009
Primo rinvio
al 16
maggio 09

d.lgs. 106/09
Co. 1-bis art.
28

d.l. 78/10 conv. In
legge, ultimo
rinvio e
riunificazione del
settore pubblico/
lavoro privato

L'omogeneizzazione pubblico-privato all'insegna del rinvio dell'entrata in vigore della valutazione stress-lavoro correlato

Il diritto e le regole vigenti: è l' unica dimensione rilevante per il tema trattato oggi?



- Dilemmi interpretativi e intersezioni disciplinari necessarie rendono il tema ostico per i giuristi del lavoro, ampiamente approfondito da discipline altre (organizzative, mediche e psicologiche), che rimangono poco inclini al confronto interdisciplinare
- Anche se complessa, è solo la più semplice, quella di più immediata evidenza, seppur nella complessità delle questioni poste a partire dalla questione non banale dell'entrata in vigore di quella parte dell'art. 28 relativa allo stress lavoro-correlato

La dimensione descrittiva ...



- Per le organizzazioni: miscela di rinvii temporali e competenze della Commissione nazionale (già intervenuta), la necessità di rivedere i documenti di valutazione del rischio già redatti, il ruolo delle regioni nella costruzione dei modelli

Esiste un'altra dimensione rilevante oltre quella meramente descrittiva?

• Quella dell'interazione “concettuale” necessaria nella ricerca dei significati dei rischi specifici contenuti nell'elenco dell'art. 28.

Di cosa parliamo quando parliamo di stress lavoro-correlato nella visione prescrittiva delle regole in vigore? E quali problemi giuridici evoca questo riferimento contenuto nell'art. 28?

1. Ricomporre le tessere teoriche



CONCETTO ESTESO DI SALUTE

Art. 2, comma primo, lettera o) d.lgs. 81/2008 definisce “salute” uno **stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’ assenza di malattia o d’ infermità.**

Obbligo di valutare
TUTTI I RISCHI
già presente nel d.lgs. 626/94
(sentenza C. Giustizia 15
novembre 2001)

**Estensione del bene
giuridico che può
essere potenzialmente
leso**

Tale definizione non è presente nella direttiva n. 89/391/Ce e corrisponde piuttosto a quella prevista nella Costituzione dell’ Organizzazione Mondiale della Sanità adottata nel 1946.

LO STRESS LAVORO CORRELATO. La definizione pre-giuridica

European Agency for Safety and Health at Work (Osha), Research on work-related stress (2000).

Modello: “**the dual pathway hazard – harm**”.

Rischi di natura fisica

Rischi psico-sociali

Direct physical
pathway

Indirect
stress
pathway

Esperienza di
STRESS

Lesione
della salute fisica, psicologica e/o sociale del lavoratore

I RISCHI PSICOSOCIALI

*Osha, Rapporti di ricerca
2000-2007*

Contesto del lavoro

1. cultura e funzione organizzativa
2. ruolo nell'organizzazione
3. sviluppo professionale
4. partecipazione al processo decisionale e di controllo
5. relazioni interpersonali
6. interfaccia casa-lavoro

Contenuto del lavoro

1. Ambiente di lavoro e attrezzature
2. Configurazione delle mansioni attribuite
3. Carico e ritmo di lavoro
4. Orario di lavoro

**Rischi psicosociali emergenti:
violenza e bullying**

I RISCHI PSICOSOCIALI

L' accordo europeo su stress lavoro correlato del 2004



Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l' eventuale inadeguatezza nella gestione dell' organizzazione del lavoro e dell' ambiente di lavoro, carenze della comunicazione etc. (art. 3.4)



Fattori da valutare sono:

- 1.L' organizzazione e i processi di lavoro**
- 2.Le condizioni e l' ambiente di lavoro
- 3.La comunicazione
- 4.I fattori soggettivi

Rischi emergenti, nuovi rischi

Stress lavoro correlato, lavoratrici in stato di gravidanza, differenze di genere, età, provenienza da altri paesi e rischi connessi alla tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione (c.d. rischio precarietà)

Il modello regolativo nazionale: dalle *species* al *genus* ...

“Nuovi” rischi, “tutti” i rischi?

Concentriamoci sullo stress lavoro-correlato che è il rischio emergente, il nuovo rischio, che più ha manifestato una peculiare forza attrattiva (per gli studiosi, di ogni disciplina, per i datori di lavoro e per tutti coloro che si occupano della gestione della sicurezza).

Disposizioni da interpretare in via sistemática, nel d.lgs. 81/08

Nozione di salute (art. 2, co. 1, lett. o, d.lgs.81/2008) definita come “lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’ assenza di malattia o infermità”

Disposizioni rilevanti per l’ obbligo di valutazione dei rischi (art. 2, co.1, art. 15 e 17, art. 28 d.lgs. 81/2008)

Interpretazione dinamica della valutazione dei rischi
(C. Smuraglia) ... **dinamicità della valutazione:**

“” **Ogni riordino deve perseguire il continuo adattamento organizzativo e strutturale all' emersione di nuovi rischi**

L' apporto della giurisprudenza della Corte di giustizia
(C-49/00 del 15/11/2001) ... **valutazione di tutti i rischi,
non solo quelli tassativamente elencati
(onnicomprensività v. tassatività)**

Valore descrittivo e non prescrittivo dell' Accordo
quadro europeo dell' 8/10/04

Se dalla lettera dell' Accordo quadro si arriva ad escludere che stress coincida con mobbing, dalla stessa lettera dell' accordo quadro non si ricava con relativa certezza quale sia il significato “prescrittivo” e non meramente “descrittivo” dello stress lavoro correlato.

Indicazione di sintesi: lo stress lavoro correlato viene descritto come quell' insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le reazioni poste dal lavoro non sono commisurate alla capacità, risorse o esigenze del lavoratore o della lavoratrice.

I rischi psico-sociali nel diritto del lavoro tra la scommessa di Ege ai rps



- I fenomeni sociali privi di regolamentazione propria
- Il *mobbing* ovvero “la parola per dirlo” ...allo *stress*, *al burn-out* al rischio cd. precarietà!
- Dai sistemi rimediali (risarcitori) a quelli della prevenzione della sicurezza, ma soprattutto della salute del lavoratore e della lavoratrice intesa come “completo stato di equilibrio fisico, psichico e sociale”
- Lo *stalking* al lavoro ...? Tendenza a diluire la portata dei concetti già operanti ed esistenti ...
- Le intersezioni vita – privata e vita – vita lavorativa: il caso della conciliazione come esempio di approccio globale alla tutela del lavoro (e dell’obbligo di sicurezza del datore di lavoro)

**I tre poli concettuali della discussione
giuridica (seria) del tema sia per i tecnici
del diritto, che per i Cug che per i
Consiglieri di fiducia eventualmente
nominati: un chiarimento necessario dopo
il chiarimento teorico ...**

REPRESSIONE

RISARCIMENTO

PREVENZIONE

L'impatto sull'attività interpretativa delle regole esistenti

La ricerca dei confini (I):

I confini giurisprudenziali della responsabilità datoriale in assenza di interventi del legislatore nazionale ...

- Risarcitoria ex art. 2087 c.c.
- Il rischio tipico e atipico nel diritto della previdenza sociale in tema di malattia professionale

La giurisprudenza amministrativa sulla circolare Inail sulle costrittività organizzative (Consiglio di Stato, 17 marzo 2009, n. 1576) evidenzia la cesura nella dottrina nazionale tra i sostenitori della teoria della rilevanza del “rischio ambientale” e li sostenitori della tesi del rischio tipizzato in materia di malattia professionale

Si vedano S. Giubboni, *Il rischio e il mobbing*, RDSS 2005, 561 e ss. e G. Ludovico, *L’Inail e il mobbing: per il Consiglio di Stato la parola spetta al legislatore*, in Ridl, 10, 1042 e ss.

La ricerca dei confini (II)

Il confine tra prevenzione, responsabilità, obbligo

La giurisprudenza sul determinismo da stress e l'umanizzazione del mobbing ...

Conclusione ricorrente in dottrina: disciplina non sufficientemente puntuale e definizione di salute troppo ampia in considerazione del significativo apparato sanzionatorio previsto

(P. Monda, *Commento art. 28*, in Zoppoli, Pascucci, Natullo, *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, 2010, Ipsoa)

Il mobbing giurisprudenziale e la prospettiva risarcitoria



Non ha diritto al risarcimento per il danno da mobbing il dipendente pubblico che viene sanzionato e sostituito perché l'ufficio è poco produttivo. Infatti, per mobbing si intende una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. In altri termini, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Cassazione civile sez. lav., 27 dicembre 2011, n. 28962

Il mobbing giurisprudenziale e il demansionamento



Nell'ipotesi di demansionamento, il danno non patrimoniale è risarcibile ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti del lavoratore che siano oggetto di tutela costituzionale, in rapporto alla persistenza del comportamento lesivo (pure in mancanza di intenti discriminatori o persecutori idonei a qualificarlo come mobbing), alla durata e reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale del dipendente. nonché all'inerzia del datore di lavoro rispetto alle istanze del lavoratore. (Nella specie, relativa a dipendente del Ministero del lavoro e della previdenza sociale dapprima investito della reggenza ad interim di una sezione circoscrizionale dell'ufficio del lavoro e poi trasferito alla direzione provinciale con mansioni deteriori quali l'informazione al pubblico e la protocollazione della corrispondenza, la S.C., in applicazione del principio, ha cassato la decisione di merito, che aveva liquidato il danno professionale in una misura ««poco più che simbolica»»).

Cassazione civile sez. un., 22 febbraio 2010, n. 4063

La circolare Inail 71/2003 E LA COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVA (NELL'AMBITO DELLA MALATTIA PROFESSIONALE)



- I FATTORI DI RISCHIO

La posizione assunta dall'Istituto sul tema delle patologie psichiche determinate dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro trova il suo fondamento giuridico nella Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/1988 e nel Decreto Legislativo n. 38/2000 (art. 10, comma 4), in base ai quali sono malattie professionali, non solo quelle elencate nelle apposite Tabelle di legge, ma anche tutte le altre di cui sia dimostrata la causa lavorativa.

Secondo un'interpretazione aderente all'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi ed alla crescente attenzione ai profili di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale (siano esse tabellate o non) ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative.

I disturbi psichici quindi possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro.

Continua ...



Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa".

Le situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti sono riportate di seguito, in un elenco che riveste un imprescindibile valore orientativo per eventuali situazioni assimilabili.

ELENCO DELLE "COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE"

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Il valore del tema, il tema dei valori attraverso la lente della repressione, risarcimento e prevenzione ...



La prevenzione e la “costrittività organizzativa”, un impegno tutt’altro che marginale!

Non confondere la tassatività dei rischi da valutare con la difficoltà di valutare i rischi, “tutti” i rischi. Il problema della misurabilità del rischio psico-sociale e organizzativo

**Nuovi rischi, nuovi
strumenti di prevenzione!**

Il *transito* dalla dimensione giuridico teorica alla dimensione organizzativa (non certo privata di interesse per il diritto ...)

Caratteri identificativi dell'attuale fase di rischi emergenti:

Complessità dell'oggetto (che rinvia alla necessità del confronto interdisciplinare)

Ampliamento dei soggetti interessati e la condivisione del metodo di elaborazione di una strategia di prevenzione (che rinvia a questioni procedurali)

La moltiplicazione delle figure della prevenzione

(correlata alla moltiplicazione degli strumenti di prevenzione nell'azienda pubblica e privata)

COMPLESSITÀ DELL' OGGETTO, COMPLESSITÀ DEL METODO

Tecniche integrate di prevenzione del rischio
psico-sociale e organizzativo in azienda

LA PREVENZIONE A RETE

**INDAGINE DI CLIMA (GESTITA DAI COMITATI:
ISTITUTI DI PREVENZIONE COLLETTIVA)**

+

CODICE DI CONDOTTA INTEGRATO

+ ASCOLTO ORGANIZZATIVO (E ORGANIZZATO)

SPORTELLO, MEDIATORE, CONSIGLIERE

Il diritto e il rischio psico-sociale e organizzativo e la valutazione dei rischi

Centralità “argomentativa” nel sistema giuridico acquisita dall’art. 28 del d.lgs. 81/2008 testo unico di salute e sicurezza

Le vulnerabilità delle persone e/o l’organizzazione del lavoro

?

Un gioco di parole ...

Dal valore del “tema” al “tema” dei valori a partire dai diritti: i cug e gli istituti di partecipazione collettiva



Contestualizzare l'introduzione dei Comitati unici di garanzia attenzione rinnovata o distratta dalle regole generali (dal punto di vista giuridico) o dai cambiamenti (dal punti di vista organizzativo)?

Il filo conduttore implicito:
individuale e collettivo nel lavoro
oggi ... solo per la PA

Parole chiave



- Solitudine, Individuo/Individuale, Vulnerabilità, Fragilità

Versus

- Solidarietà, Gruppo, Collettività in fondo
Organizzazione

La ragione dell'enfasi sul suffisso ORGANIZZATIVI
aggiunto al prefisso PSICO-SOCIALI ...

I sospesi in generale ...



- L'attuazione dell'accordo europeo del 2007 contro la violenza e le molestie nel luogo di lavoro
- Il peso dell'approccio giudiziario al “mobbing” ovvero la rovesciata prospettiva di valorizzazione del benessere nel lavoro (soprattutto pubblico)
- Il mobbing? La persistenza dell'approccio giurisprudenziale
- E se la risposta fosse (stata) la costrittività organizzativa?

E dopo ... il presente da sistematizzare



- Riforme del lavoro (privato e pubblico ... art. 21, l. 183/10 e d.lgs. 150/09 con le competenze degli Organismi di valutazione e CIVIT)
- I cug: le novità dell'oggetto e delle fonti di legittimazione degli organismi di partecipazione collettiva
- Sviluppo della prevenzione nell'ambito del c.d. rischio psico-sociale e organizzativo (a partire dall'art. 28 del d.lgs. 81/08)
- Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (vigente al: 4-6-2013)
- La riforma universitaria ...
- Le regole anticorruzione ...

I consiglieri di fiducia, in particolare Il sistema prima ...



- Fonti soft ...

Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; dichiarazione del Consiglio del 18.12.1991 relativa alla applicazione della raccomandazione stessa con la quale si invitano gli Stati membri a sviluppare e ad applicare politiche integrate volte a prevenire e a lottare contro le molestie sessuali nel mondo del lavoro; dalla Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo relativa alla “Designazione di un Consigliere nelle imprese o Consigliere di fiducia”; dalla Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001.

- La contrattazione collettiva (di comparto) come fonte di legittimazione della figura (e di regolazione del contesto a partire dagli organismi di partecipazione)
 - La lievitazione graduale del diritto antidiscriminatorio
- ... Le prime due generazioni di codici di condotta (molestie sessuali e contro il mobbing)

Suggerimenti speciali per i Consiglieri di fiducia



- La PA e le **regole**: dalle Linee guida ad una Direttiva
- Le **finalità** dell'iniziativa regolativa:

Implementazione della riforma del benessere, il miglioramento del supporto tecnico-operativo offerto ai cug e alle figure della prevenzione, la deflazione dal carico giudiziario legato al disagio nella PA

- Lo **strumento giuridico** (il codice) e l'**identikit** da definire

Chi ... come ... che cosa ...

- La **formazione universitaria** *ad hoc*, necessaria e uniformata ...

Il confronto con altri Paesi Ue ...

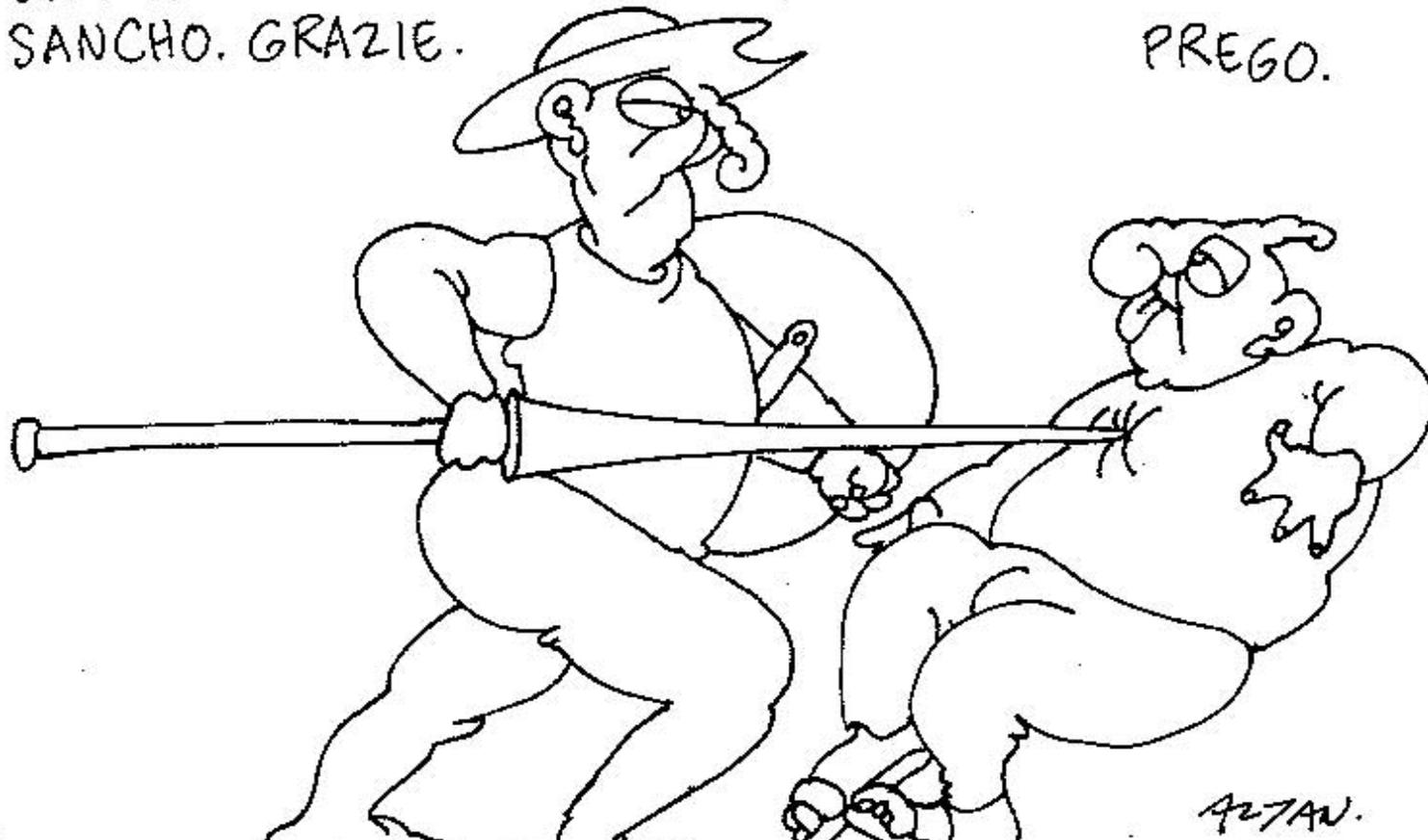


- Belgio: loi « bien-être » e consigliere di fiducia aziendale
- Francia: la molestia morale e sessuale alla prova di costituzionalità
- La Spagna ... in cerca di un sistema dei rps

Una lotta dei cug (e dei cdf) contro i mulini a vento nel lavoro pubblico?

MERITO TUO SE MI SON
LIBERATO DEI MULINI A VENTO,
SANCHO. GRAZIE.

PREGO.



Quasi un auspicio, per concludere
Il consigliere di fiducia nell'era della *spending review*



- **LE REGOLE:** Il bisogno di regole e il processo di assunzione di responsabilità in materia di rischi psico-sociali sia per il lavoro pubblico che per quello privato
- **LA FATTIBILITA':** le basi del progetto EX_CHANGE per la pubblica amministrazione



Grazie per l'attenzione