

Laura Calafà

Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia

(doi: 10.1441/37294)

Lavoro e diritto (ISSN 1120-947X)

Fascicolo 2, primavera 2012

Ente di afferenza:

Università degli Studi di Bergamo (Unibg)

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.

Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

Licenza d'uso

L'articolo è messo a disposizione dell'utente in licenza per uso esclusivamente privato e personale, senza scopo di lucro e senza fini direttamente o indirettamente commerciali. Salvo quanto espressamente previsto dalla licenza d'uso Rivisteweb, è fatto divieto di riprodurre, trasmettere, distribuire o altrimenti utilizzare l'articolo, per qualsiasi scopo o fine. Tutti i diritti sono riservati.

Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia

di Laura Calafà

Sommario: 1. Premessa: qualche indicazione di metodo. - 2. I Rps, il diritto, le regole nazionali vigenti. La centralità dell'art. 28 del Tu. - 2.1. Nuovi rischi, tutti i rischi? - 2.1.1. Il peso dei precedenti giudiziari in materia di *mobbing*. - 2.1.2. Una certa concezione fatalistica dello *stress*. - 2.2. La seconda prospettiva interpretativa: si legge *stress* lavoro correlato, si pensa Rps. - 3. Dalla contrattazione collettiva di comparto ai cug: il processo di legificazione del benessere nel pubblico impiego. - 4 Conclusioni: frammenti di un sistema in cerca di composizione.

1. Premessa: qualche indicazione di metodo

Il termine rischio psico-sociale (d'ora in poi Rps) presuppone l'abbinamento del termine rischio, danno eventuale più o meno prevedibile, con l'aggettivo psico-sociale, più delicato da definire e fors'anche già complesso da descrivere ben prima dell'affermazione di ogni bisogno riconducibile ad una logica prescrittiva. Nel termine composito Rps si ritrovano legati 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, p. 9).

Scontato lo scarso uso nel diritto di tale categoria concettuale di sintesi, il diritto si trova di fronte diversi fenomeni, non tutti dotati di apposite definizioni giuridiche. L'elenco è vasto, differisce da paese a paese e comprende, per l'Italia, i rischi particolari elencati nell'art. 28 del d.lgs. 81/2008 (d'ora in poi Tu) ovvero lo *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 spe-

cifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione¹; in altri ordinamenti, i Rps risultano comprensivi delle molestie morali, della violenza morale, delle discriminazioni, del *burn out*, del *mobbing* fino al c.d. *charge psychosociale*, originale definizione presente nel solo ordinamento giuridico belga (sul punto si rinvia al contributo di van Der Plancke nel presente fascicolo).

L'approfondimento del significato di tale neologismo nell'ordinamento nazionale impone di riconoscere, qui come altrove, l'apporto necessario di discipline diverse dal diritto; impone preliminarmente di riconoscere, qui più che altrove, la mancanza di un quadro giuridico chiaro di riferimento.

Il concorso definitorio necessario di discipline diverse dal diritto (psicologia del lavoro, psicologia, medicina del lavoro e anche psichiatria) rende la questione già di per sé complessa, ancora più spinosa da trattare in modo metodologicamente corretto. Il confronto con discipline tanto diverse tra loro e tra queste e il diritto, prospetta all'interprete un compito non banale². Escludendo in questa sede pressoché ogni questione relativa all'approfondimento interdisciplinare dei Rps, limitandosi a ragionare della loro rilevanza concettuale per il diritto e dei legami eventuali tra le diverse fattispecie a questa categoria riconducibili, ci si limita a segnalare i pericoli di un confronto interdisciplinare non adeguato. All'esperienza nazionale è già riconducibile una prima trattazione di un fenomeno non ancora regolato dal legislatore e/o non adeguatamente qualificato giuridicamente, il *mobbing* (prima) e lo *stress* lavoro correlato (poi, almeno dal 2004). Dalla trattazione giuridica di tali fenomeni possono ricavarsi elementi di conoscenza utili per un approccio più consapevole con la categoria di sintesi dei Rps.

Giova riconoscere, già in sede di premessa, che nel recente passato pare emersa una tendenza, più o meno evidente, più o meno consapevole dei tecnici del diritto posti di fronte ai fenomeni sociali del tutto nuovi e/o solo non conosciuti:

- di riprodurre pedissequamente nel sapere giuridico le categorizzazioni di altre discipline (Viscomi 2002, p. 46), ricordando le prime sentenze in materia di *mobbing* che, riproponendo, senza remora alcuna, im-

¹ Loy (2009, p. 153) ritiene riconducibili ai Rps sia le questioni di *stress* lavoro correlato che quelle di *mobbing*; sulla controversa riconducibilità del *mobbing* all'art. 28 si rinvia a Calafà (2009), Peruzzi (2011) e ai contenuti del paragrafo 2.1. del presente contributo; si legga, altresì, Lambertucci (2010).

² Sulla complessità del confronto interdisciplinare a partire dal fenomeno *stress* lavoro correlato, si leggano Perone (2012) e G. Santoro Passarelli (2012).

postazioni teoriche di discipline altre, hanno prodotto delle conseguenze teorico-pratiche non sempre onorevoli nelle aule giudiziarie, richiamando il *leading case* del 1999, Tribunale di Torino, 16/11/99 e la sentenza del Tribunale di Forlì del 15/3/2001 con l'uso della famosa *ctu* di Harald Hege (2001)³;

– di attribuire valenza prescrittiva a formule meramente descrittive di particolari fenomeni, senza cautela alcuna. La vicenda dell'accordo quadro europeo del 2004 sullo *stress* lavoro correlato è altamente evocativa di questa tendenza. Seppur motivata da ragioni diverse, i soggetti chiamati a partecipare al processo di regolazione dello *stress* lavoro correlato hanno fatto affidamento su un fenomeno non chiaramente definito nei suoi contorni prescrittivi: da una parte il sindacato europeo chiamato a sottoscrivere l'accordo che ha preferito accettare una "descrizione" piuttosto che una "nozione" di *stress* lavoro correlato (si rinvia al contributo di Peruzzi in questo fascicolo); dall'altra, il legislatore nazionale chiamato alla trasposizione nell'ordinamento italiano mediante rinvio all'accordo quadro europeo, senza assunzione alcuna di responsabilità definitoria [si rinvia a Peruzzi (2011); Calafà (2009a; 2010) e a Pasquarella (2012) per l'analisi delle conseguenze in termini di relazione tra fonti legislative e amministrative con conseguente traslazione sulle fonti gerarchicamente sotto ordinate e solo indirettamente del carico definitorio];

– di escludere ogni rilevanza a fenomeni sociali nuovi e/o di escludere ogni potenziale connessione tra figure giuridiche già regolate nell'ordinamento nazionale e in quello dell'Ue. Il caso della relazione tra molestie, soprattutto ambientali (Izzi 1995) e *mobbing* è particolarmente emblematico di una simile tendenza (per un esercizio di particolare difesa della inutilizzabilità della nozione di molestia a supporto del riconoscimento giuridico del *mobbing* privo di alcune definizioni giuridiche compiute, si rinvia a Lazzeroni 2007; *contra* Del Punta 2001; Viscomi 2002; Loffredo 2007; Scarponi 2009).

La mancanza di un quadro giuridico preciso di riferimento in materia di Rps sicuramente rende la stessa trattazione del tema alquanto scivolosa. Come altri hanno già sottolineato (Loy 2009), i Rps sono un fenomeno non certo nuovo nella letteratura e nella ricerca e agli stessi non deve riconoscersi solo una vaga matrice filosofica⁴; sempre per lo stesso autore, si evidenzia piuttosto in Italia, un problema politico legato al ri-

³ Le sentenze sono pubblicate, rispettivamente, in *LGA*, 2000, II, con nota di Santoro e in *RCDL*, 2001, II, p. 728 con nota di Greco.

⁴ Si rinvia al contributo di Vallebona (2012) per una possibile lettura filosofica della questione dello *stress* lavoro correlato.

conoscimento di un qualche sostegno alla trasformazione in linguaggio giuridico delle acquisizioni di altre scienze. Una trasformazione graduale, non certo lineare, sostenuta a corrente alternata dal diritto dell'Unione europea, imperniato sulla tutela della salute della persona che lavora, si può aggiungere in questa sede e dopo la partecipazione al progetto *Comparisk*. Il dato comune del progetto è sicuramente quello di ricomporre frammenti di ordinamenti nazionali in materia di Rps al fine di costruire modelli di riferimenti regolativi comparati [si rinvia al contributo di Lerouge in questo fascicolo, ma altresì a Lerouge (2009); *Risques psychosociaux au travail* (2009); *Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des risques psychosociaux. Droit, politiques de prévention, dialogue social* (2010); *Les pays de l'Europe du Nord face à la prévention des risques psychosociaux. Droit, politiques de prévention, dialogue social* (2011)].

La finalità del presente contributo, in conformità con l'obiettivo finale del progetto, è quindi parziale. Si limita a ricomporre tali frammenti nell'ordinamento nazionale attribuendo loro una certa razionalità complessiva, una razionalità non certo neutra, ma chiaramente orientata da una precisa opzione di politica del diritto⁵: quella della valorizzazione della nozione di salute così come inserita nel Preambolo della costituzione dell'Oms e utilizzata dalla Corte di Giustizia nel 1996 in quella famosa sentenza costituente di un diritto alla salute a livello (allora) comunitario del quale si evidenziava una propria natura "sociale" e, di conseguenza, la conformità alla base giuridica del Tce modificato nel 1987 della dir. 93/104 sull'organizzazione dell'orario di lavoro.

La ricerca delle tracce di un sistema Rps in Italia non può che avviarsi con il riconoscimento valoriale utile ad orientare le relative scelte ricostruttive. I frammenti, in conformità al metodo della ricerca giuridica, saranno individuati e ricomposti a partire dalle regole legislative esistenti nell'ordinamento nazionale, per soffermarsi sulla giurisprudenza chiamata ad interpretarle e concludendo con una verifica della contrattazione collettiva in materia, un percorso avviato prevalentemente nel lavoro prestatato presso le amministrazioni pubbliche e regolate nei relativi comparti.

In ruolo della dottrina in un quadro giuridico in via di composizione risulta basilare: non solo orienta la giurisprudenza, ma offre alternative, più o meno compiute, più o meno apprezzabili, al legislatore e alla contrattazione collettiva. Proprio perché tanto importante, non può essere oggetto di apprezzamento specifico in questa sede. L'apporto della dottrina, in effetti, meriterebbe una particolare e autonoma considerazione

⁵ Parla di ipotesi ricostruttive dei Rps, Loy (2009, p. 153).

non solo nella logica dell'uso, non uso o abuso delle categorie di riferimento elaborate da discipline diverse dal diritto (v. *supra*), ma soprattutto per le tecniche utilizzate di riferibilità al Rps, ad oggi usato come contenitore generico dal quale attingere nella ricerca di definizioni compiute di particolari *species* riconosciute dall'ordinamento (*stress* lavoro correlato (Pasquarella 2012); oppure violenza morale o psichica, termini contenuti nell'art. 21, l. 183/10 che ha modificato l'art. 7, 1° comma, del d.lgs. 165/2001 per il pubblico impiego: si rinvia a Corazza (2012) con riguardo alla individuazione di un contenitore di riferimento generale diverso per il pubblico impiego ovvero il benessere di chi lavora); oppure *species* che si evitano di ricondurre ai Rps come il *mobbing*; è abbastanza costante e variamente argomentata l'esclusione dalla valutazione del c.d. rischio *mobbing* dal campo di applicazione dell'art. 28 (in particolare Monda 2010).

Le tecniche di ricerca, dunque, sono diverse e comprendono i Rps non considerati affatto, definiti per sottrazione oppure definiti per esclusione, Rps sempre e comunque riferibili al concetto ampio di salute fatto proprio nell'ordinamento nazionale (lett. o), art. 2 Tu (e, di conseguenza, oggetto di valutazione ex art. 28 Tu senza essere complessivamente nominati, ma sicuramente indirettamente inclusi tra tutti i rischi (generici o specifici) da valutare in quella sede da parte del datore di lavoro (v. *infra*, § 2). E che il problema di fondo sia quello del carico di responsabilità che pesa che va o che andrebbe a pesare sull'obbligo di sicurezza del datore di lavoro traspare chiaramente dalla letteratura recente (Vallebona 2012; Tiraboschi, Giovannone 2010; Gragnoli 2011; sull'obbligo di sicurezza in generale, Albi 2008; Lazzari 2012).

Il dubbio sul quale si fonda il presente contributo – e che ne rappresenta l'ipotesi ispiratrice tutta da verificare – è teso a rovesciare tale prospettiva. Consapevoli dei timori che animano i datori di lavoro e una considerevole parte della dottrina nazionale, ci si chiede se il riconoscimento pieno e compiuto dei Rps non presenti una qualche utilità per l'ordinamento giuridico nazionale, prima, e per il datore di lavoro, dopo. La prospettiva sistematica della considerazione di sintesi dei Rps potrebbe essere in grado di risolvere l'ampia serie di problemi definitivi che dalla stessa genesi del *mobbing* accompagnano ogni trattazione giuridica dedicata all'equilibrio psico-fisico della persona che lavora sia in termini patologici (disagio e/o malessere al lavoro) che in termini fisiologico-promozionali (valorizzazione del benessere organizzativo); si potrebbe prospettare, d'altronde, una più semplice risoluzione dei problemi applicativi incontrati in materia prevenzionistica (come misurare i rischi, con quali strumenti, con quale efficacia), problemi che condizionano l'at-

tualità del diritto del lavoro chiamato a trattare il tema, focalizzando la prospettiva interpretativa sui benefici diretti ed indiretti dell'accettazione della locuzione generale di salute organizzativa⁶.

2. *I Rps, il diritto, le regole nazionali vigenti. La centralità dell'art. 28 del Tu*

La ricomposizione dei frammenti dell'ordinamento nazionale riconducibili ai Rps impone un approccio graduale al tema. La prima parte della ricerca è destinata, molto semplicemente, ad individuare i riferimenti espliciti ai Rps; la seconda, invece, si concentra sulla raccolta di riferimenti ai Rps indiretti e/o solo impliciti, scontata la riconducibilità all'ambito di riferimento dell'art. 2087 c.c. (sul quale si sofferma ampiamente Lambertucci 2010).

Tra i riferimenti espliciti occorre ricondurre il d.lgs. 195/2003 (art. 2, comma 4, che ha introdotto nel corpo del d.lgs. 626/94 l'art. 8 *bis*) che dispone che “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 psico-sociale” (Pagano, Pavanello 2007, p. 278 senza approfondire il tema Rps). Già le linee guida per l'applicazione del d.lgs. 626/94 richiama tali rischi (seppur distinti in modo diverso)⁷, ma

⁶ Con il termine di “salute organizzativa” ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora: Avallone, Paplomatas (2005).

⁷ L'allegato 1 alle *Linee guida per l'applicazione del d.lgs. 626/94* a cura del Coordinamento delle Regioni e delle Province autonome con la collaborazione dell'Ispels e dell'Istituto Superiore di Sanità (versione aggiornata al 6/10/1998) contiene gli Orientamenti Cee riguardo alla valutazione dei rischi sul lavoro, che hanno riguardo ad esempi di situazioni e di attività lavorative che richiedono una valutazione dei rischi, un elenco definito come illustrativo “in cui non sono indicate le priorità, dato che ciò spetta alle persone incaricate della valutazione dei rischi sul posto di lavoro”. Il punto 8 è intitolato “Interazione del posto di lavoro e dei fattori umani” e si riferisce: *a*) Dipendenza del sistema di sicurezza dalla necessità di ricevere ed elaborare con cura le informazioni. *b*) Dipendenza dalle conoscenze e dalle capacità del personale. *c*) Dipendenza dalle norme di comportamento. *d*) Dipendenza da una soddisfacente comunicazione e da istruzioni corrette per far fronte a condizioni mutevoli. *e*) Conseguenze di deviazioni ragionevolmente prevedibili dalle procedure di lavoro in condizioni di sicurezza. *f*) Adeguatezza delle attrezzature di protezione professionale. *g*) Scarsa motivazione alla sicurezza. *h*) Fattori ergonomici, quali la progettazione del posto di lavoro per venire incontro alle esigenze del dipendente. Il punto 9 è intitolato “Fattori psicologici” ed elenca: *a*) Difficoltà di lavoro (intensità, monotonia). *b*) Dimensioni dell'ambiente di lavoro (per es.: claustrofobia, solitudine). *c*) Ambiguità del ruolo e/o situazione conflittuale. *d*) Contributo al processo decisionale con conseguenze sul lavoro e sulle

tale concettualizzazione del rischio – idonea a differenziarli da quelli fisici e biologici – non risulta riproposta espressamente nel Tu del 2008. Il documento Cgil-Cisl-Uil contenente le osservazioni sindacali sul ddl di delega datato 21 dicembre 2006 che si riferiva al rischio psico-sociale e organizzativo non è stato seguito dai fatti⁸.

Seguendo l'esile filo della ricerca testuale di Rps si arriva al Tu del 2008 a partire dalla mancata inclusione nella legge delega della locuzione di "tutte le tipologie di rischio, ivi comprese quelle di natura psico-sociale e organizzativa" in un più semplice riferimento "a tutte le tipologie di rischio". Sempre seguendo il filo delle diverse tipologie di rischio rilevanti ai fini del Tu approvato nel 2008, si arriva ad interpretare in via sistematica la nozione di salute (art. 2, comma 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" e le disposizioni rilevanti per l'obbligo di valutazione dei rischi ovvero l'art. l'art. 2, comma 1, l'art. 15 e l'art. 17, ma soprattutto l'art. 28 del Tu, un articolo che ha assunto un'indubbia centralità argomentativa nel sistema della prevenzione della salute e sicurezza del nostro paese.

Difficile verificare le ragioni precise di tale scelta regolativa, una scelta che – obiettivamente – non cambia l'oggetto della valutazione.

mansioni. e) Lavoro molto esigente a scarso controllo. f) Reazioni in caso di emergenza. Il punto 10 riguarda l'"Organizzazione del lavoro" ed indica: a) Fattori condizionati dai processi di lavoro (per es: lavoro in continuo, sistemi di turni, lavoro notturno). b) Sistemi efficaci di gestione e accordi per l'organizzazione, la pianificazione, il monitoraggio e il controllo degli aspetti attinenti alla sicurezza e alla sanità. a) Manutenzione degli impianti, comprese le attrezzature di sicurezza. c) Accordi adeguati per far fronte agli incidenti e a situazioni di emergenza.

⁸ Osservazione di Cgil, Cisl e Uil allo schema di disegno di legge recante: "Delega al Governo per l'emanazione di un testo unico per il riassetto normativo e la riforma della salute e sicurezza sul lavoro", Roma, 21 dicembre 2006; che contiene la proposta di inserimento della locuzione nell'art. 1, lett. b), tra i principi e criteri direttivi della legge delega. Il testo proposto era il seguente: "garanzia della applicazione della normativa in materia di prevenzione salute e sicurezza sul lavoro nel rispetto del principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, comprese quelle di natura psicosociale e organizzativa anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi". Il testo finale della lett. b) è il seguente: "applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi e della specificità di settori ed ambiti lavorativi, quali quelli presenti nella pubblica amministrazione, come già indicati nell'articolo 1, comma 2, e nell'articolo 2, comma 1, lettera b), secondo periodo, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive (modificazioni, nel rispetto delle competenze in materia di sicurezza antincendio come definite dal decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, e del regolamento (Ce) n. 1907/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, nonché assicurando il coordinamento, ove necessario, con la normativa in materia ambientale".

L'art. 28 Tu con un contenuto direttamente riferibile ai Rps avrebbe certamente facilitato la presenta ricomposizione dei frammenti del sistema giuridico nella specifica materia.

L'elenco contenuto nell'art. 28 è stato solo di recente definito. Contiene *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. Genere, gravidanza, età, provenienza da altri paesi, già inseriti nell'elenco nel 2008, precedono il c.d. rischio precarietà, già considerato idealmente compreso nell'articolo (Smuraglia 2005; Monda 2010; Natullo 2007), ma solo aggiunto all'elenco nell'agosto 2009. Il bisogno di individuare la reale consistenza dei singoli testuali riferimenti in modo preciso ha consigliato di attribuirvi una rilevanza autonoma, anche in considerazione della residualità con cui risultano usualmente trattati. Sicuramente le questioni connesse alla gravidanza erano già ampiamente ricomprese nell'ordinamento come risulta da una facile lettura integrata degli atti aventi forza di legge rilevanti in materia di salute e sicurezza e tutela della gravidanza – d.lgs. 626/94, prima, e d.lgs. 81/2008, dopo, con il testo unico di maternità e paternità, il d.lgs. 151/2001 (Calafà 2007; Natullo 2009).

Ribadendo la maggiore problematicità dei riferimenti al genere, all'età e alla provenienza da altri paesi, questo elenco consente di prestare attenzione all'esistenza delle discriminazioni o dell'impatto discriminatorio delle scelte organizzative. Si rinvia a Bonardi nel presente fascicolo, per una prospettiva complementare a quella del presente contributo e collegata proprio dall'inclusione esplicita in esso contenuta allo *stress* lavoro correlato, l'anello di collegamento tra i rischi particolari elencati e non elencati, ma sempre da valutare *ex art. 28 Tu*. In effetti, da una parte, il riferimento allo *stress* lavoro correlato apre a considerazioni che legano la valutazione (oggetto e strumenti) all'efficacia della tutela fornita dall'ordinamento a fattori ampiamente sottovalutati (genere, età, provenienza da altri paesi); quello stesso riferimento appare utile in questa sede, a formulare una serie di considerazioni sull'intera sequenza di fenomeni implicitamente riconducibili ai Rps. Ci si riferisce, in particolare, al *mobbing* e al *burn out*⁹, due termini non inclusi nell'elenco di certo non tassativo contenuto nell'art. 28, ma altrettanto certamente non usualmente compresi (per ragioni diverse) tra "tutti rischi" valutati e valutabili in una determinata azienda o in un'amministrazione pubblica.

⁹ Sul rischio *burn out*, tradizionalmente incluso tra i Rps, ma non adeguatamente trattato in prospettiva giuridica, nemmeno in questa sede, Maslach, Leiter (2000).

Già altrove si era affrontata tale questione giuridica di rilevante entità finalizzata ad un diverso obiettivo finale ovvero quello di concorrere a definire un sistema di prevenzione dei nuovi rischi nelle amministrazioni pubbliche (si consenta un rinvio a Calafà 2009a, p. 185). Di fronte alle prime letture offerte dalla dottrina in relazione ai nuovi rischi elencati nell'art. 28, si era formulata la tesi che l'inserimento del riferimento allo *stress* lavoro correlato e all'accordo quadro europeo che lo ha riconosciuto nel 2004, avesse finito per rappresentare una sorta di "specchio per le allodole" nei confronti del rischio *mobbing*: non valutabile il secondo, il rischio più osteggiato dai datori di lavoro mediante esclusione diretta del riferimento ai Rps; inserito espressamente solo il primo, apparentemente meno impegnativo, lo *stress* lavoro correlato è diventato il polo di attrazione dell'insieme di questioni giuridiche evocabili in termini più generali dai Rps.

Tra i fattori di rischio espressamente indicati nell'art. 28 (definiti rischi emergenti, ma oramai ampiamente emersi come si incarica di dimostrare il presente Fascicolo), non si può evitare di riconoscere che il riferimento al fenomeno *stress* lavoro correlato ha dimostrato una grande forza attrattiva sulla dottrina specialistica rispetto agli altri rischi specifici, anche prima della definizione di un compiuto sistema di valutazione (per le origini del sistema di valutazione Peruzzi 2009; per le problematiche di quello attualmente predisposto, Pasquarella 2012). Una forza attrattiva che, conviene ricordarlo, si poteva misurare concretamente già con l'approvazione dell'art. 32 del d.l. 207/2008 che ha prorogato l'entrata in vigore del solo obbligo di valutazione dello *stress* lavoro correlato al 16 maggio 2009, poi riprorogato al 31/12/10 dal successivo art. 8, comma 12 del d.l. 78/2010, con separazione poi ricomposta tra lavoro pubblico e privato, e mediante valorizzazione di una centralità regolativa alla Commissione consultiva permanente *ex* art. 6 del Tu (la cronistoria delle vicende della valutazione *stress* lavoro correlato Peruzzi 2009, 2011; Pasquarella 2012).

In sede di elaborazione della legge delega e del d.lgs. 81/2008, la scelta di evitare il riferimento al più ampio rischio psico-sociale sostituito con il più ridotto rinvio allo *stress* lavoro correlato, in fondo, non ha prodotto nefaste conseguenze rispetto agli obiettivi inizialmente perseguiti dalle parti sociali: la puntualizzazione della differenza tra rischi fisici, chimici, biologici e i Rps. Di fronte alla difficoltà di far accettare il diretto inserimento del rischio psico-sociale tra i rischi emergenti nell'elenco contenuto nell'art. 28, è lecito supporre che la scelta di inserire solo il riferimento allo *stress* lavoro correlato abbia rappresentato un congegno comunque adeguato ad aprire il varco alla valutazione di ogni Rps.

Nel concludere la trattazione della disciplina dedicata in Italia alla valutazione dello *stress* lavoro correlato è stato scritto che “quanto al campo di applicazione della circolare è evidente che le indicazioni in essa contenute si applichino solo ai rischi da *stress* lavoro correlato e non a tutti i rischi psico-sociali, dei quali il primo fa parte. Infatti, è vero che il rischio da *stress* lavoro correlato non esaurisce la gamma dei rischi psico-sociali, che devono essere oggetto della valutazione dei rischi (*ex art.* 28 d.lgs. n. 81/2008), ma è altrettanto vero che l’art. 28, comma 1 *bis*, del Tu e la circolare attuativa, in linea con la prospettiva europea e con l’accordo interconfederale, si applicano soltanto ai primi, mentre la valutazione dei secondi resta assoggettata alla disciplina generale dell’art. 28 del Tu” (Pasquarella 2012, p. 18). In nota, tra i Rps, l’Autrice annovera “la violenza sul lavoro, lo *stress* post-traumatico, il *mobbing*, lo *straining* in cui vi è una volontà soggettiva di danneggiare il lavoratore”.

Tutti i rischi da valutare comprendono i nuovi rischi, quelli emergenti o già ampiamente emersi, in perfetta sintonia con l’ordinamento comunitario? Non tutti sono d’accordo con questa conclusione che appare quasi ovvia vista anche la sostanziale continuità in tema di oggetto di valutazione tra il d.lgs. 626/94 e il Tu. D’altro canto, non vi è dubbio alcuno che anche nella dottrina italiana si stia facendo strada la graduale, unitaria, considerazione dei Rps (si legga il recente e interessante Lambertucci 2010).

Giova soffermarsi sulle premesse evolutive di tale risultato non certo scontato e altrettanto certamente non universalmente condiviso, distinguendo due prospettive interpretative, utili all’evidenziazione della caratterizzazione tutta nazionale del processo di affermazione dei Rps, entrambe innestate sul significato dell’art. 28 del Tu. Ci si riferisce ad una prima proposta interpretativa dell’art. 28 sintetizzabile nella locuzione “si legge *stress* lavoro correlato, si pensa *mobbing*”, una prospettiva imperniata sulla considerazione degli effetti prodotti dall’approccio giudiziario al *mobbing* sui datori di lavoro privato e pubblico (§ 2.1.); e in una seconda prospettiva interpretativa che tende ad affermarsi, certo più conforme agli adempimenti Ue, ma non ancora limpidamente compiuta, sintetizzabile in una diversa locuzione, “si legge *stress* lavoro correlato, si pensa Rps”. Anticipando le conclusioni del § 2.2., tale proposta interpretativa, di certo ancorata alla necessità di valutare *tutti i rischi* in conformità alla sentenza di condanna della Corte di Giustizia dell’Italia del 2001, non può fondarsi su una mera rassicurante indicazione formale dell’obbligo di valutazione. Concorrono all’elaborazione della proposta interpretativa a) sia un profilo contenutistico dei Rps ovvero la linea di continuità tra le diverse figure riconducibili ai Rps riconosciuta dalle

discipline diverse dal diritto; *b*) sia l'utilità di enucleare un concetto di sintesi di Rps, sia in termini di recupero della certezza prescrittiva, che in termini di semplificazione dell'apparato strumentale di valutazione/misurazione dei Rps; *c*) sia, infine, sulla precondizione valoriale della stessa proposta espressa in modo pieno e compiuto dall'accettazione di una nozione ampia di salute, comprensiva degli aspetti sociali della stessa che si lega con la tutela della dignità della persona che lavora e (per questa parte e solo per questa parte) tende a intersecarsi con gli strumenti del diritto antidiscriminatorio che non perde la propria autonomia di sistema focalizzato sulle misure di parificazione delle differenze di trattamento¹⁰.

2.1. Nuovi rischi, tutti i rischi?

Da una prima lettura della dottrina elaborata all'indomani dell'entrata in vigore dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008, emerge una comune difficoltà di qualificazione dello *stress* lavoro correlato, ma diverse conseguenze prospettabili nonostante questa comune difficoltà preliminare di qualificazione. Proprio perché l'elaborazione del concetto è propria di discipline diverse dal diritto (la medicina, la psicologia del lavoro, l'organizzazione del lavoro) e i connotati non sono certamente di facile ricostruzione; la ricerca della reale portata dell'art. 28 più volte citato deve essere improntata alla massima correttezza metodologica. Ogni sincera interpretazione del riferimento allo *stress* lavoro ivi contenuto non può non ammettere l'esistenza di una peculiarità nazionale tutta propria e già in più sedi manifestata. L'approccio al tema appare vittima di una sorta di riflesso interpretativo condizionato e automatico: legge *stress* lavoro correlato, si

¹⁰ In termini generali, Lassandari 2010; Izzi 2005. Essendo quello della dignità il valore di riferimento violato in caso di molestie, la dottrina discute se occorra o meno considerarsi superato il giudizio di comparazione che caratterizza le discriminazioni, almeno con riguardo alle molestie. Appare chiaro che la discussione non è tanto sulla qualificazione di molestia come atto lesivo della dignità della persona indipendentemente dall'instaurazione di un qualsiasi confronto tra soggetti coinvolti (una situazione che prescinde da qualsiasi giudizio di comparazione); la discussione verte, piuttosto, sul legame creato dal legislatore comunitario e riproposto da quello nazionale tra molestie e discriminazione. La questione ha coinvolto ampiamente la dottrina: una parte sostiene che tali regole non sono idonee a intaccare la natura delle discriminazioni (che presuppongono intonso il giudizio di comparazione: De Simone 2003; Izzi 2003); un'altra parte sostiene che "le novità riguardino anche gli elementi costitutivi della nozione sostanziale di discriminazione [...] e che la conseguenza di tali modifiche del modello antidiscriminatorio sia che cresce il peso dell'interpretazione e che la funzione delle corti si fa più chiaramente redistributiva" (Barbera 2003; Militello 2010; Corazza 2012). Si rinvia al concetto di molestia e molestia discriminatoria contenuto nel contributo di Van Der Plancke in questo fascicolo.

pensa *mobbing*. E questo retro pensiero pare condizionare già le prime interpretazioni pubblicate della regola sulla valutazione dei rischi posta per la maggior parte tese ad escludere la valutazione del rischio *mobbing* mediante affermazione delle singole specificità dello *stress* lavoro correlato (per la problematicità della questione Lambertucci 2010).

Solo liberandosi di questa sorta di retro pensiero si può tentare di interpretare correttamente il disposto per la parte dedicata allo *stress* lavoro correlato. L'esito finale, però, non è quello di escludere la valutazione del rischio *mobbing* (come prospettato da una parte della dottrina: Giuliani 2009; Monda 2008, 2010). Al contrario, l'esito finale è quello di includere nell'art. 28 la valutazione dei Rps in senso generale.

Escluso, come esclude la stessa dicitura utilizzata dalle parti sociali comunitarie nel 2004, che l'accordo si interessi di *stress* puramente e semplicemente¹¹ oppure di *stress non correlato* al lavoro (che è giustamente da valutare come una mera questione privata, anche se non sempre i confini nella realtà dei singoli fatti sono semplici da tracciare: si rinvia a Triomphe e Bonardi in questo Fascicolo), esistono una serie di parametri oggettivi utilizzabili dall'interprete al fine di chiarire correttamente i contorni di questo concetto.

Innanzitutto, occorre collocare ogni valutazione in un contesto "dinamico" e non "statico" di valutazione dei rischi: il datore di lavoro è chiamato a "stimare i rischi e progettarne la riduzione, in un ampio e qualificante progetto di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro in funzione del progresso tecnico" (Monda 2010 che richiama Smuraglia 2005; sul punto si rinvia a Bonardi nel presente Fascicolo).

A questo parametro enucleabile dall'intero insieme di disposizioni che si occupano di regolare la valutazione dei rischi nel Tu, si deve aggiungere, il necessario apporto del diritto comunitario. Come anticipato, la lettura dell'articolo 28 conferma in modo non equivoco la non tas-

¹¹ Anche la dottrina italiana che più recentemente si è dedicata all'interpretazione dell'art. 28 e all'oggetto della valutazione dei rischi pare, a volte, sovrapporre lo *stress* con lo *stress* lavoro correlato evidenziando l'eventuale evanescenza concettuale del termine. Si legga Gragnoli (2011, p. 400 e p. 401) che si sofferma su quei "fattori per loro natura sfuggenti, quasi impalpabili, come quelli collegati all'emergere di *stress*", un fenomeno che necessita di un'analisi di fattori diversi (organizzazione, processi del lavoro, condizioni, ambiente, comunicazione) riconducibili ad una "piana interpretazione letterale dell'art. 28 [...] convincenti, anche se sono di poco conforto per i datori di lavoro ed i loro consulenti abituali. Proprio perché gli elementi scatenanti situazioni di *stress* sono poco definibili in modo preventivo e rimandano a varie ed eterogenee difficoltà insorte nel contesto produttivo, anche i prodromi di tali eventi sfuggono molto spesso ad una valutazione prognostica; pertanto è suggestivo, ma molto rigoroso pretendere l'identificazione dei problemi di *stress* e la loro eliminazione".

satività dell'elenco in esso contenuto così come imposto dalla Corte di Giustizia con sentenza 15 novembre 2001, C-49/00 *Commissione delle Comunità europee contro Repubblica italiana* (una sentenza che, giova ricordarlo, ha assunto importanza specifica anche per altri paesi del Sud dell'Europa, come la Spagna nel quale esiste un obbligo generale di valutazione, ma nessuna previsione esplicita nei confronti dei Rps, nemmeno dello *stress* lavoro correlato (si rinvia al contributo di Molina Navarrete *infra*)¹².

Queste brevi osservazioni paiono di per sé sufficienti ad arginare la sicumera di chi valuta come superata la “considerazione onnicomprensiva” dei rischi da valutare, ribadita anche dalla Corte di Giustizia nel 2001 mediante riaffermazione del principio di non tassatività dei rischi da valutare; la tesi del superamento dell'onnicomprendività sostenuta da un secondo argomento giuridicamente debole: l'essenziale valore interpretativo dello “spirito che ha guidato il legislatore nel riscrivere il vecchio art. 4” e che ha inteso “evidentemente assegnare” al riferimento allo *stress*-lavoro correlato “una valenza, in qualche modo, assorbente dei rischi c.d. “psicologici o psico-sociali” (Giuliani 2009, p. 101). La formulazione dell'articolo 28, rispetto all'art. 4 del d.lgs. 626, avrebbe consentito di delimitare i rischi da valutare mediante enumerazione dei rischi emergenti “assorbenti” rispetto alla generalità dei rischi. In questa logica, quindi, “nuovi” rischi, assorbono “tutti” i rischi (o almeno quelli più problematici), in un processo ermeneutico che non appare condivisibile in sé, né per le conseguenze che produce su una corretta e limpida interpretazione dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008. Seguendo questa prospettiva si arriva a fraintendere anche la recente inclusione del rischio precarietà, aggiunto nell'agosto 2009: naturale estrinsecazione di un rischio implicitamente incluso oppure aggiunta che ha lo scopo precipuo di chiudere definitivamente i confini della regola? La lettura sistematica dell'oggetto

¹² Nel valutare la conformità dell'art. 4 del d.lgs. 626/94 rispetto alla direttiva comunitaria 89/391/Cee, il giudice comunitario ha condannato l'Italia perché non risultava prescritto che il datore di lavoro dovesse valutare “tutti” i rischi per la salute e la sicurezza esistenti sul luogo di lavoro. A nulla sono valse le obiezioni dell'Avvocatura di Stato che in corso di procedura contenziosa segnalò la necessità di valutare l'insieme delle regole vigenti nell'ordinamento nazionale sul punto (senza previamente ed espressamente richiamarle) e la opportunità di leggere il testo dell'art. 4 del d.lgs. 626/94 con l'art. 2087 c.c., non considerato rilevante già dall'Avvocato generale nella Conclusioni presentate il 31 maggio 2001 come adempimento dell'obbligo specifico di valutare tutti i rischi possibili; lo stesso Avvocato generale enfatizza, poi, il pericolo che il datore di lavoro “limiti i propri obblighi di valutazione alle fonti di rischio espressamente menzionate” (punto 19 delle Conclusioni), mentre si devono valutare “tutti i possibili fattori di rischio nell'azienda, comprese le loro reciproche interazioni” (punto 15).

di valutazione del rischio, seppur importante, non sempre risulta indicazione sufficiente ad assicurare un'interpretazione del disposto conforme all'ordinamento Ue¹³.

Certi che la fatica spesa ad escludere il *mobbing* dall'ambito di rilevanza dell'art. 28 mediante il mero riferimento *stress* lavoro correlato, non porti ad escludere ogni rilevanza del *mobbing* come figura riconducibile all'ambito del Rps in senso ampio, pare importante ribadire che l'interpretazione dell'art. 28 debba essere principalmente ispirata dalla non tassatività dei rischi elencati che ha imposto la sentenza della Corte di giustizia del 2001 e dalla valorizzazione della definizione di salute adottata dal Tu ovvero "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità". Ad ogni buon conto, il fatto che sia conosciuto (e generalmente condiviso) il diverso processo eziologico del *mobbing* e dello *stress*, seppur collocati tutti nell'ambito dei Rps dalla dottrina specialistica¹⁴, non esclude che *ex art. 28* siano da valutare tutti i rischi "inclusivo di tutti i rischi" e, quindi, anche del rischio *mobbing* riconducibile al più ampio Rps (Ogri-seg 2009).

Sulle proposte interpretative, variamente articolate, che prospettano la sola valutazione dei "nuovi rischi" oppure che, pur aprendosi alla valutazione di tutti i rischi, escludono il *mobbing*, paiono pesare i precedenti giudiziari in materia di *mobbing* e una certa concezione fatalistica dello *stress*, più o meno correlato al lavoro, che meritano un minimo di attenzione anche perché concorrono a ricomporre in modo più consapevole i frammenti dei Rps nell'ordinamento italiano.

¹³ Per l'ovvietà di una lettura sistematica delle disposizioni in materia di valutazione dei rischi Gragnoli (2011 da p. 397) che considera l'art. 28 "insistente e persino prolisso nell'identificare con la massima ampiezza l'oggetto della valutazione, tanto da ritornare più volte sul punto" aggiungendo che dal "punto di vista sistematico ed anche da quello stilistico, è stucchevole tale barocca reiterazione dell'idea dell'onnicomprendività dell'oggetto della valutazione, quasi che la continua precisazione di profili ulteriori possa rendere più chiaro ciò che è insito nella stessa categoria dell'art. 28. Il datore di lavoro deve considerare in via prognostica qualunque fattore incidente sulla sicurezza, a prescindere dalla sua natura e dal fatto che esso dipenda dall'organizzazione, dai beni strumentali, dall'attività o dalla condizioni fisiche dei prestatori di opere". La certezza prescrittiva, anche implicita, sfuma – e non a caso – proprio con riguardo ai Rps, come evidenza la situazione spagnola. Si confronti le affermazioni di Gragnoli (2011) riportate in nota n. 9 proprio con la situazione spagnola descritta da Molina Navarrete nel presente Fascicolo.

¹⁴ Si rinvia ai contenuti del § 2.2.

2.1.1. *Il peso dei precedenti giudiziari in materia di «mobbing»*

Fattispecie ed effetti, illecito e danno sono le quattro parole chiave per l'esatta comprensione della genesi della questione del *mobbing* nell'ordinamento italiano in termini di certo sintetici, ma comunque utili all'economia della presente trattazione dedicata ai Rps. Sono i termini ricavati dai titoli dei contributi pubblicati da questa *Rivista* di Antonio Viscomi (2002) e Riccardo Del Punta (2003), che ancora permangono, nonostante il tempo trascorso, persuasivi punti di riferimento dottrinali sullo specifico tema. Di fronte alla fattispecie mancante, ad ordinamento dato, si ricercano i punti di riferimento giuridici "per coniugare le esigenze di sistema e la sensibilità al problema" (Viscomi 2002, p. 47), riconoscendo che il fenomeno "è un fattore di inefficienza per organizzazioni che si pretendono intelligenti, e pertanto che combattere tale fenomeno, al limite attraverso l'effetto deterrente della responsabilità risarcitoria diretta o indiretta, si traduce in una vantaggio per tali organizzazioni (Del Punta 2003, p. 539 e p. 540 richiamando Monateri 2000). L'assenza di regole e lo sviluppo dell'approccio giudiziario delle questioni poste ha indotto a fissare il baricentro della discussione giuridica sulla responsabilità del datore di lavoro, pubblico o privato, sulla centralità dell'art. 2087 c.c. e, di conseguenza, sulla qualificazione e quantificazione dell'eventuale danno subito dai lavoratori e dalle lavoratrici (Tullini 2000; Boscati 2001; Amato, Casciano, Lazzeroni, Loffredo 2002; Loffredo 2007). Per quanto non persuasivi, i dati quantitativi delle sentenze emesse in Italia da giurisdizioni diverse (costituzionale, di merito, di legittimità e amministrativa)¹⁵, tutte coinvolte a diverso titolo, in materia di *mobbing* risultano alquanto significativi: dalle banche date specialistiche risultano tra le 200 e le 400 sentenze contenenti il termine a partire dalla prima sentenza pubblicata nel 1999. Dai "frammenti normativi e giurisprudenziali è possibile ricavare una definizione della fattispecie complessa del *mobbing* che consisterebbe in quel fenomeno che si manifesta attraverso comportamenti, parole, atti, gesti, scritti, compiuti da parte di un singolo o di un gruppo e reiterati nel tempo, caratterizzati da un'uguale modalità aggressiva e capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità fisica o psichica di una persona" (Loffredo 2007, p. 536). Occorre forse ammettere che l'effetto deterrente del fenomeno, auspicato risultato dello sviluppo dell'approccio giudiziario al tema – e non solo a causa

¹⁵ Ogni valutazione qualitativa risulta preclusa nella presente indagine. Si rinvia a *Il mobbing. Analisi giuridica interdisciplinare* 2009; *Il mobbing* (2004); *Il mobbing. Aspetti lavorativi: nozione, responsabilità, tutele* (2002) e, ancora prima, Tullini (2000).

delle quantificazioni di danno riconosciute dai giudici – appare un’aspettativa insoddisfatta del percorso tutto nazionale di affermazione dei Rps a partire dalle aule giudiziarie (si sofferma sulla medesima aspettativa, Molina Navarrete per la Spagna in questo Fascicolo).

Il prodotto tangibile dell’astensione regolativa in Italia in materia di *mobbing* mediante valorizzazione della via della mediazione e dell’ascolto organizzativo all’interno delle aziende (Calafà 2009a per la descrizione della situazione parzialmente diversa del lavoro prestato presso la pubblica amministrazione)¹⁶, con conseguente sviluppo della via giudiziaria alla trattazione del disagio, pare essere proprio essere quello della manifesta ostilità dei datori di lavoro, delle loro associazioni e di parte della dottrina nei confronti dei fenomeni sociali privi di idonea e/o solo compiuta qualificazione giuridica.

Certo, si può anche argomentare che la legittimazione dei Rps nell’ordinamento nazionale, in assenza di un quadro giuridico compiuto, si lega, più per necessità che per virtù, alla qualificazione e quantificazione del danno da *mobbing* (Loy 2009, p. 154); ma occorre anche ammettere che un simile processo di affermazione dei Rps a partire dall’ambito (civiltistico e anche assicurativo-previdenziale, come vedremo tra breve) del danno, arriva a condizionare oltre misura l’affermazione “di situazioni di disagio, malessere, sofferenza, variamente creatasi all’interno degli ambienti di lavoro”, frustrando (come è possibile ammettere in questa sede) un’istanza di “ascolto [...] prima ancora che un’istanza di protezione canalizzata sul terreno giudiziario” (Del Punta 2003, p. 540).

L’ostilità nei confronti del *mobbing* come effetto del processo di affermazione mediante canalizzazione giudiziaria, più generale, dei Rps è

¹⁶ Se la contrattazione collettiva di comparto del pubblico impiego si è fatta carico, almeno parzialmente e a partire dal 2002, del fenomeno (Loffredo 2007; Calafà 2009; si rinvia al § 4), lo stesso non può dirsi per il legislatore. Il periodo di astensione regolativa è stato interrotto dalla l.r. 16/2003 della Regione Lazio dichiarata incostituzionale dalla pronuncia n. 359/2003 della Corte costituzionale, dopo aver ricondotto la competenza a regolare il *mobbing* all’ambito dell’ordinamento civile *ex art.* 117 Cost. e quindi, di competenza del legislatore nazionale (si rinvia ai commenti di Nunin, Angiolini, Loffredo, Albi e Ghirardi (tra i tanti dedicati alla sentenza) pubblicati, rispettivamente, in *LG*, 2004, p. 353; *RGL*, 2004, II, p. 19; *LPA*, 2003, p. 1197; *RCP*, 2004, p. 48; *RIDL*, 2004, II, p. 239. Tale pronuncia, pur bloccando la competenza legislativa regionale in materia di regolazione della fattispecie del *mobbing*, non ha precluso alle Regioni l’attività di sostegno all’attività di prevenzione nei confronti del *mobbing*, un’attività prevalentemente gestita sul territorio dalle Asl: si legga Stenico (2009) per una verifica sullo stato dell’arte relativamente ai limiti di competenza legislativa in materia e trattando delle vicende delle leggi regionali di Umbria, Abruzzo e Friuli Venezia Giulia (sentenze 22, 238 e 239 del 2006); si rinvia altresì a Tullini 2006. Sull’emersione di una nozione nell’elaborazione giurisprudenziale vi è sostanziale concordanza di opinioni in dottrina; per una sintesi, Gragnoli (2003).

facilmente misurabile nella vicenda della circolare Inail n. 71/2003 impugnata da Confindustria e definitivamente annullata dal Consiglio di Stato con sentenza 17 marzo 2009, n. 1576. Una vicenda che appare come un segno tangibile non di un vago timore nei confronti del riconoscimento delle costrittività organizzative, quanto di una consapevole strategia (sempre giudiziaria) di difesa dall'affermazione dei Rps, con effetti non banali sul riconoscimento della malattia professionale non tabellata (l'intera vicenda è ricostruita, con dovizia di particolari, da De Matteis 2011, p. 547).

La circolare Inail n. 71/2003, recepita dal d.m. 27 aprile 2004 conteneva un illuminante elenco di costrittività organizzative. La costrittività è definita come "marginalizzazione, svuotamento, inattività forzata, attribuzione compiti dequalificanti o esorbitanti, impedimento all'accesso di notizie, ecc.". La bocciatura del Consiglio di Stato rende definitivamente inutilizzabile quel prezioso documento che mantiene comunque un indubbio valore descrittivo (non certo prescrittivo) delle difficoltà di scindere i fenomeni riconducibili al Rps e organizzativo come confermano anche le letture dei più importanti questionari tesi ad analizzare il clima organizzativo aziendale nella pubblica amministrazione¹⁷. La premessa dell'adozione della circolare è, ovviamente, la riconducibilità al rischio assicurato del c.d. rischio riconducibile al contesto organizzativo-aziendale, mentre la bocciatura (parziale, della sola circolare prima da parte del Tar nel 2005 e poi completa anche del d.m. da parte del Consiglio di Stato), si fonda su una interpretazione anacronistica "perché costituita dalla riesumazione della nozione archeologica di rischio assicurato tipico" (De Matteis 2011, p. 559) e ciò contrasta con la nozione di malattia professionale risultante dalla sentenza della Corte cost. n. 179/1988 che ha bocciato gli artt. 3, 1° comma e art. 211 del Tu 1124 nella parte in cui richiedevano che la malattia professionale dovesse essere contratta in relazione ad una lavorazione specifica (De Matteis 2011, p. 559; Giubboni 2005, 2009; *contra* Ludovico 2009; Lambertucci 2010).

Evidenziando che il concetto di costrittività organizzativa è quello che potrebbe meglio interpretare la traduzione giuridica del Rps nell'ambito dell'attività di valutazione dei rischi o, in senso più giuridicamente aderente al contesto istituzionale nazionale, la costrittività organizzativa "è una particolare forma di rischio ambientale, cui può essere ricondotto anche lo *stress* lavoro correlato" insieme ad un'altra tipica malattia pro-

¹⁷ Si pensi, ad esempio, al questionario sul benessere organizzativo utilizzato nell'ambito del programma Cantieri della Funzione pubblica che può leggersi sul sito www.magellanopa.it.

fessionale da causa psichica che è il *mobbing* (De Matteis 2012, p. 39; 2011, da pag. 57 per il collegamento tra rischio ambientale e rischio improprio disatteso dal Consiglio di Stato, ma riaffermato da Cass. 10 febbraio 2011, n. 3227).

La crisi delle categorie tradizionali di fronte ai Rps accumuna sia il diritto della salute e sicurezza sul lavoro e il diritto della previdenza sociale. Per quest'ultimo, in particolare, il rischio assicurato risulta coincidere "con il teatro stesso del lavoro e con la stessa condizione lavorativa", mentre la causa efficiente è "ora costituita da decisioni gerarchiche e sottili comportamenti psicologici, e non più da specifici agenti lesivi corporei" (De Matteis 2011, p. 560; *contra* Ludovico 2009; Lambertucci 2010).

In tale complesso contesto dogmatico di riferimento, non solo i *vantaggi* della prevenzione dei Rps sfumano, assorbiti dai timori di un danno e/o di un'indennità da riconoscere, ma la loro stessa affermazione esplicita e diretta nell'ordinamento nazionale appare più complicata. Perché sull'affermazione implicita dei Rps paiono esservi sempre meno dubbi.

La rilevanza attribuita nell'art. 28 Tu allo *stress* lavoro correlato se, da una parte, concorre a riconoscere esplicitamente all'individuazione dei confini dei Rps, dall'altra (e non troppo paradossalmente visti i precedenti in materia di *mobbing*) concorre ad aumentare il quadro delle difficoltà all'affermazione diretta ed esplicita dei Rps, nonostante dal versante previdenziale arrivino segnali di rassicurante inclusione del rischio tra le cause o le concause delle malattie professionali¹⁸.

2.1.2. Una certa concezione fatalistica dello «stress»

L'inserimento del riferimento allo *stress* lavoro correlato nel testo dell'art. 28 come rischio particolare da valutare ripropone buona parte delle difficoltà di affermazione del *mobbing*, ma si trascina anche una novità tutta propria, sintetizzata nel titolo del paragrafo con il riferimento

¹⁸ De Matteis (2012, p. 36) scrive: "La differenza con i rischi originari è che questi erano di carattere fisico, chimico, biologico, poi anche biomeccanico, mentre lo *stress* è a carattere soggettivo, psichico, costituisce esso stesso un effetto della cd. costrittività organizzativa, e va collocato pertanto tra i rischi ambientali, come nuova categoria dei rischi psico-sociali". Non completamente convincente appare, invece, il legame teorico costruito tra *stress* lavoro correlato, fatica al lavoro e attività usuranti essendo diverso l'ambito di riferimento (fatica fisica e usura, da una parte, e *stress* lavoro correlato, dall'altra: Cataudella 2010). Sul legame tra *stress* e superlavoro Lambertucci 2010 che rinvia a De Angelis 1998 e Bolego 2004, citazioni riproposte da Corazza 2012.

in esso contenuto ad una sorta di concezione fatalistica dello *stress* che accompagna le prime interpretazioni dell'articolo, complice la tecnica di redazione della regola mediante rinvio ad un accordo privo di ogni efficacia prescrittiva. Proprio perché lo *stress* non è né *mobbing*, né *straining* (differenziandosi tra di loro per l'unicità e la pluralità di atti e azioni che ne sono causa), che si caratterizzano per la volontà soggettiva individuale qualificata dalla finalità escludente di un lavorare, causa di danno, lo *stress* psico fisico finisce con l'apparire "eccentrico" al lavoro, di certo "sfuggente e impalpabile", a volte una sorta di concetto neutro, se non addirittura edulcorato dalla sua caratteristica multifattorialità delle cause (sono i termini utilizzati, rispettivamente, da Tiraboschi, Giovannone 2010; Gragnoli 2012; Monda 2010)¹⁹.

"Il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sovrappaffazione sul lavoro, né lo *stress* post-traumatico..."; dopo aver individuato i fenomeni esclusi dall'ambito di applicazione dell'accordo, l'art. 3 tenta di individuare in positivo lo *stress*, descrivendolo come "uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili". Da ciò si può ricavare che, nella lettera dell'Accordo, lo *stress* lavoro correlato è escluso che coincida con il *mobbing*, ma non arriva ad individuare con relativa certezza che cosa sia lo *stress* lavoro correlato. Lo *stress* lavorativo, in particolare, è descritto come quell'insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alla capacità, risorse o esigenze del lavoratore (Monda 2010). Del resto, l'art. 3 dell'accordo quadro è rubricato *Descrizione*, non certo *Definizione* o *Nozione* (sull'importanza di una lettura sistematica dell'accordo: Lambertucci 2010).

¹⁹ "La sussistenza di una malattia professionale, concretizzatasi in una grave sindrome depressiva (*stress*), della quale sia stato comprovato il collegamento causale con l'attività lavorativa, non può essere esclusa, ai fini dell'indennizzabilità dalla presenza di una intrinseca debolezza o predisposizione del soggetto": Cass. 11 settembre 2006, n. 19434, in *NGL*, 2006, 5, p. 698.

“La nuova norma sullo *stress* lavoro correlato dilata i confini dell’incertezza e quindi dell’imputabilità. Introduce una responsabilità da omissione pericolosissima, perché molti oggi sono stressati, ma sarà difficilissimo capire se la causa dello *stress* è il lavoro oppure sono fattori extralavorativi” (Vallebona 2012, p. 26).

Per arginare questa tendenza e per evitare ogni affidamento completo e acritico alle discipline diverse dal diritto, pare utile confrontarsi con la giurisprudenza nazionale dedicata al tema specifico anche al fine di meglio concretizzare l’eventuale uso dello *stress* al lavoro registrato nel corso del tempo, dopo aver ricordato che le discipline medico-psicologiche individuano due tipologie di *stress*: l’*eu-stress* (o *stress* positivo) e il *di-stress* (o *stress* negativo). Solo il secondo è rilevante per la sicurezza e lo diventa, tra l’altro, dopo un periodo prolungato di tempo.

Come evidenzia la giurisprudenza nazionale in tema, ci possono essere cause ben precise di *stress* fisico e psichico. Lo *stress* è rilevante, nel lavoro pubblico, come riconoscimento della causa di servizio nel riconoscimento della malattia professionale e nel riconoscimento della pensione privilegiata per i superstiti; oppure come elemento necessario al riconoscimento di un eventuale causa per il risarcimento del danno²⁰. Oppure ancora, lo *stress* emotivo e ambientale può correlarsi ad un evento infortunistico. La lettura delle sentenze dedicate alla valutazione delle conseguenze da *stress* è estremamente illuminante: il sottodimensionamento dell’organico può causare uno *stress* psico-fisico alla base di un infarto al miocardio (T. Foggia, 11 aprile 2008); il distacco può comportare una condizione di *stress* alla base di un infarto (Cass., sez. lavoro, 15 ottobre 2007, n. 21552); il superamento di 14 ore consecutive di guida produce fatica e *stress* alla base di un incidente stradale (Cass., sez. lavoro, 14 febbraio 2006, n. 3209) oppure l’esposizione a “continui, strenui ripetuti episodi di *stress*, per attività lavorative caratterizzate da costante e prolungata tensione nervosa, concentrazione e attenzione elevate” possono aggravare le malattie cardiache collegate a fattori estranei al servi-

²⁰ Più problematica, anche se non completamente esclusa, la riconducibilità dello *stress* alla causa violenta all’origine dell’infortunio sul lavoro: Cass. civ. 4 maggio 1987, n. 4155 in *OGI*, 1987, p. 777; Cass. civ. 14 gennaio 1987, n. 222, *ivi*, 1987, p. 256. Si legga De Angelis (1998) per una prima correlazione tra *stress* e danno a partire da Cass. 2 giugno 1997, n. 4895, caso legato ad un caso di licenziamento di una donna in gravidanza. Di leggano anche Cass. pen. Sez. IV, 8 giugno 2010, n. 21810 e Cass. pen. Sez. IV, 3 ottobre 2008 in Guariniello (2011, p. 226 e 226) per la responsabilità penale del datore di lavoro a seguito di incidenti stradali causati da conducenti in condizioni tali da rendere prevedibile il verificarsi di incidenti (il periodo di guida rilevato dal cronotachigrafo era pari ad almeno 25 ore continuative, nel primo caso, e un doppio turno di lavoro, nel secondo caso, dalle 4 della mattina e l’incidente si era verificato alle 17.45).

zio prestato da un medico pediatra (C. Conti, sez. giur. reg. Abruzzo, 16 giugno 2004, n. 484). Di estremo interesse, tra le tante, appare la lettura della massima della sentenza della Corte d'Appello dell'Aquila, 9 gennaio 2003: "Posto che qualsiasi attività lavorativa è di per sé fonte di *stress*, in tanto è possibile ritenere il datore di lavoro responsabile della malattia *ex art.* 2087 c.c. per mancata adozione delle misure idonee a preservare l'integrità psicofisica del dipendente, in quanto sia individuabile una responsabilità dell'imprenditore nel *determinismo dello stress*, conseguente alla violazione di un obbligo su di lui gravante e scaturente dal rapporto di lavoro" (corsivo di chi scrive).

Certo, questa carrellata concorre, primariamente, ad identificare il confine tra prevenzione e responsabilità (ed eventualmente risarcimento o indennizzazione), ma questi cenni ci aiutano anche a meglio comparare i fenomeni che, nelle discipline medico-psicologiche, si affiancano l'uno all'altro senza eclatanti soluzioni di continuità: il "determinismo da *stress*" se, da una parte, rende meno asettico l'ambiente e l'organizzazione del lavoro nel quale si registra lo *stress*, dall'altra concorre alquanto provocatoriamente e in via indiretta, ad "umanizzare" il *mobbing*: se lo *stress* finisce di essere un fenomeno edulcorato o al massimo dileggiato dai tecnici del diritto, si palesa con maggior evidenza che si tratta di un problema non certo e non solo personale, ma più direttamente correlato all'organizzazione del lavoro.

Viste queste premesse (§ 2.1.1 e § 2.1.2), si arriva a comprendere perché non pare accettabile quella tesi che vede la formulazione dell'art. 28 come finalizzata a delimitare i rischi da valutare ai soli nuovi rischi elencati nell'art. 28 Tu, azzerando i progressi compiuti durante la vigenza del d.lgs. 626/94 (Giuliani 2009 *contra* Guariniello 2011, p. 225: "una tesi siffatta risulta smentita dal nitido tenore letterale dell'art. 28"). Tale proposta interpretativa (forse più di recente ridimensionata: Fontini, Giuliani 2011), isola l'art. 28 dal contesto di regole del Tu nel quale si inserisce, ma soprattutto non è conforme all'ordinamento europeo (Tullini 2008, p. 1263 sulla valutazione dei rischi potenziali Lambertucci 2010). Come è stato di recente autorevolmente ribadito, ogni riordino deve perseguire il continuo adattamento organizzativo e strutturale all'emersione dei c.d. "nuovi rischi" (Smuraglia 2005). Queste stesse premesse, aiutano, d'altra parte, a considerare meno evanescente il concetto di *stress* lavoro correlato, non tanto perché definito in modo chiaro dal legislatore, che abbiamo visto non essere tale, ma piuttosto perché i confini tra prevenzione, obbligo di valutazione di tutti i rischi ed individuazione della responsabilità dei datori di lavoro appaiono più chiari e non certo labili od evanescenti (rispetto allo *stress* di per sé stesso, causa o concausa di un

danno alla persona, e non come rischio da valutare *ex art.* 28 Tu; Guariniello 2011, per le conseguenze della violazione dell'obbligo di valutazione dei rischi).

2.2. *La seconda prospettiva interpretativa: si legge «stress» lavoro correlato, si pensa Rps*

Se la tecnica di redazione dell'art. 28 è per certi versi lacunosa e la strumentazione individuata per l'attuazione della valutazione del rischio da *stress* lavoro correlato sicuramente perfettibile (Pasquarella 2012), conviene ammettere che tale rinvio diretto all'accordo europeo appare in linea con l'obiettivo perseguito dallo stesso accordo, ispirato da una chiara volontà politica di incentivare la considerazione dei Rps e non certo da velleità regolative dirette del fenomeno (sul processo di formazione degli accordi europei in materia di Rps, Peruzzi in questo Fascicolo Lambertucci 2010, p. 359 parla di accordo che viene recepito dalla legge mediante rinvio recettizio). In una prospettiva tutta domestica, la scelta effettuata dal legislatore appare ambivalente, per certi versi opinabile per la catena regolativa che ha innescato, per altri versi sicuramente apprezzabile perché consente di aprire il sistema prevenzionistico italiano ai Rps. Una utile pressione alla politica per il sostegno dei Rps (sulle difficoltà politiche alla traduzione giuridica dei fenomeni sociali emergenti, Loy 2009). Una scelta che – all'estero – risulta, se non invidiata, quanto meno enfatizzata dai colleghi che apprezzano il diretto ed immediato legame costruito tra tecniche di prevenzione e Rps mediante affrancamento dalla prospettiva meramente risarcitoria dei Rps (si rinvia al contributo di Molina Navarrete nel presente Fascicolo).

Leggendo l'Accordo europeo, il desiderio di certezza prescrittiva rimane quindi insoddisfatto (Calafà 2009a; Peruzzi 2011) e si coglie che lo stesso ha, e non può che avere, valore meramente descrittivo di un fenomeno dagli incerti confini riconducibile comunque alla categoria più generale del Rps e organizzativo, giova soffermarsi sulla linea di continuità che lega tutte le fattispecie potenzialmente riconducibili ai Rps alla quale si è accennato al termine del § 1 (parla di continuità tra *mobbing* e *stress* Deiting 2012; Aiello, Deiting, Nardella, Bonafede 2008).

Pur evitando di dedicarvi troppo spazio, conviene ammettere che il legame *stress* lavoro correlato e *mobbing* non appare forzato, anche se letteralmente escluso dall'accordo del 2004 non tanto perché tra *mobbing* e *stress* non esistano differenze (che invece esistono), quanto perché si tratta comunque di fenomeni riconducibili ai Rps.

Già nella presentazione del Tema si era riportata la definizione dettata da altre discipline per aiutare comprendere i confini più generali del fenomeno di cui si tratta o a cui ci si riferisce. Cox e Griffith (1995) definiscono i Rps come quegli “aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”. Riconducibili al rischio psico-sociale e organizzativo sono i fenomeni del *mobbing*, *straining*, *burn-out* e *stress* (prevalentemente descritti come effetti prodotti dal Rps), ma anche tutte quelle altre figure e/o fattispecie giuridiche indicate sempre nella presentazione del Tema.

Appare chiaramente che un minimo effetto nella materia che interessa questo contributo, l'art. 28 l'ha ottenuto se comincia a riconoscersi che è “indubbio che il d.lgs. 81/2008 abbia compiuto un notevole passo avanti in materia di rischi psico-sociali e, in particolare, di rischio da SLC”; certo “i buoni propositi del legislatore non hanno trovato finora corrispondenza in metodologie d'azione altrettanto efficaci e fruibili da un punto di vista pratico-operativo” (Pasquarella 2012, p. 19), ma il percorso di ricomposizione che dalle *species* per arrivare a trattare del *genus* dei Rps pare inesorabilmente avviato.

In materia di Rps l'analisi giuridica e quella pre-giuridica marcano parallelamente (Peruzzi 2011) e nella lettura dell'art. 28 così come impostata arrivano ad intersecarsi e tale intersezione non può che avvenire alla luce della ricostruzione proposta dall'Osha nel 2000 e aggiornata da una successiva ricerca del 2007 (Peruzzi 2011; si rinvia anche al contributo dello stesso autore in questo Fascicolo). L'Osha, nella classificazione dei Rps, distingue tra contesto e contenuto di lavoro e, in particolare, vengono individuati dieci Rps emergenti riconducibili a sei macro aree diverse. Come viene spiegato (Peruzzi 2011, p. 5), per nuovo viene inteso o un rischio precedentemente sconosciuto, causato da nuovi processi, nuove tecnologie, nuove tipologie di luoghi di lavoro e cambiamenti sociali e/organizzativi o una problematica a lungo conosciuta che solo ora viene considerata un rischio, per un cambiamento nella percezione sociale ovvero per l'acquisizione di nuove conoscenze medico-scientifiche. Le macro aree sono *a*) nuove tipologie di lavoro e precarietà; *b*) orario di lavoro irregolare e flessibile; *c*) instabilità del lavoro; *d*) intensificazione del lavoro; *e*) invecchiamento della forza-lavoro e *f*) violenza intesa in modo esteso e complesso, distinta in fisica e psicologica “riconducendosi a quest'ultima categoria quei fenomeni che, a seconda del contesto culturale o geografico, vengono diversamente qualificati come *mobbing*, *bullying* o “molestie” (Peruzzi 2011, p. 10).

Certi che le *species* possano variare sempre nel contesto individuato dall'Osha, il *genus* alle quali sono riconducibili è, comunque, quello dei Rps.

La continuità tra fenomeni riconducibili ai Rps associata all'esperienza giudiziaria e regolativa maturata in materia di *mobbing* e *stress* lavoro correlato brevemente riproposta in questa sede, giustificano la curiosità per la trasposizione dell'accordo quadro sulla violenza e le molestie al lavoro del 2007 di cui non vi è ancora traccia nell'ordinamento italiano²¹. Se lo *stress* lavoro correlato ancora oggi è privo di una regola prescrittiva compiutamente definita, ma risulta dotato di un apparato regolativo di valutazione considerevole, lo stesso non può dirsi per la molestia che nell'ordinamento italiano già è regolata nel d.lgs. 198/06, nel d.lgs. 215 e 216 del 2003, anche laddove è a stretta connotazione sessuale, anche allorquando sia qualificabile più propriamente ambientale, in quanto lesione della dignità delle persone causata da "un ambiente di lavoro ostile, degradante, umiliante o offensivo" (Pizzoferrato 2000; Izzi 1995, 2005).

Sulla trasposizione dell'accordo del 2007 pesano una discreta serie di aspettative (o gravano una serie di ostacoli, a seconda del diverso modo di leggere l'elenco che segue):

- la prima, il chiarimento definitivo sull'inclusione o meno del rischio *mobbing* dall'ambito di valutazione *ex art.* 28 Tu; la trasposizione,

²¹ L'accordo quadro su molestie e violenza al lavoro è uno dei tre accordi siglati a livello europeo che interessano la materia *de qua* ed è quello siglato il 26 aprile 2007 da Etuc/Ces, BusinessEurope, Ueampe, Ceep. Ad aprile 2010 scadeva il termine per l'implementazione nazionale. Il Report del 2009, oltre al rinvio alla contrattazione del settore pubblico, accenna ad un dibattito tra Cgil, Cisl e Uil per la stipulazione dell'accordo di recepimento. Ad oggi non se ne trovano tracce. Se molto più rilevanti appaiono le sorti del precedente Accordo quadro europeo dedicato allo *stress* lavoro correlato dell'8 ottobre 2004 – che in Italia è stato tradotto in un accordo interconfederale del 9 giugno 2008 ed è, altresì, richiamato dall'art. 28 del d.lgs. 81/2008, testo unico su salute e sicurezza nel lavoro – del terzo accordo quadro, quello sulla parità di trattamento sul lavoro, del novembre 2005, non ci sono tracce. Tutto il materiale citato può leggersi accedendo al sito <http://ec.europa.eu/social>. Per le intersezioni tra genere e salute, si rinvia al rapporto *Genere e stress lavoro correlato: due opportunità per il "Testo Unico". Verso l'elaborazione di linee guida*, pubblicato sul sito www.pariopportunita.gov.it e ai contributi contenuti nel volume collettaneo *La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro* (2007). Nel report relativo all'attuazione dell'accordo del 2007 compare l'attuazione avvenuta in Italia attraverso la contrattazione collettiva del pubblico impiego e un riferimento alla contrattazione di Poste spa. A differenza dell'Accordo quadro sullo *stress*-lavoro correlato, nessuna attuazione è stata disposta a livello interconfederale nel settore privato. Per una lettera coordinata del tema della salute e sicurezza con quello della parità di trattamento tra donne e uomini, Bonardi in questo volume e Calafà (2010). Per una recente lettura interdisciplinare del tema della diversità nei luoghi di lavoro, "Diversità" culturali e di genere tra tutele e valorizzazioni (2009).

in effetti, impone una sorta di preverifica contenutistica dei rischi da valutare²²;

– la seconda, l’attesa per una verifica definitiva del legame tra Rps e diritto antidiscriminatorio attraverso la considerazione del fenomeno delle molestie ambientali privato della riferibilità a determinato fattori di rischio (giòva ricordare che il Belgio ha inserito le molestie all’interno della loi «bien-être» valorizzando la nozione di molestia discriminatoria passaggio ineludibile verso il c.d. *charge psychosociale*);

– la terza riguarda l’utilizzabilità del concetto di molestia morale al lavoro, in conformità all’ordinamento francese (si rinvia a Lerouge in questo Fascicolo).

Molta parte della soddisfazione delle aspettative o, al contrario, del peso degli ostacoli che risulteranno frapposti dipenderà dalla tecnica di trasposizione che sarà scelta, ivi compresa l’individuazione della sede giuridica per la trasposizione dell’accordo europeo del 2007 (accordo interconfederale, disposizione di legge autonoma, innesto ulteriore sull’art. 28 Tu oppure modifica dei decreti legislativi antidiscriminatori).

L’estensione dell’elenco dei rischi particolari *ex* art. 28, anche se stilisticamente potrebbe rappresentare un ulteriore appesantimento del testo, non potrebbe che apparire una scelta di estremo interesse dal punto di vista scientifico²³, soprattutto se associata alla valorizzazione di percorsi

²² Giudizio di comparazione a parte (si rinvia alla precedente nota 9), la questione delle molestie (sessuali, ambientali, discriminatorie) con l’evocazione del tema del bene protetto che presuppone (la tutela della dignità delle persone), pare corretto chiedersi se il modello di intervento nazionale in materia di molestie sia da considerarsi – nel complesso – adeguato a difendere il bene protetto che non è più la sola eguaglianza, ma anche la stessa dignità delle persone. A differenza di quella contenuta nell’abbandonata proposta di legge n. 4817 (primo firmatario il senatore Carlo Smuraglia), la nozione di molestia pare carente; manca, innanzitutto, il necessario richiamo alla ragionevolezza come filtro tra il fatto e la percezione della vittima di molestia. Il quadro tracciato in quel datato e mai approvato progetto di legge appare anche oggi – dopo alcuni anni – meritevole di valorizzazione: il fenomeno molestie, in quel contesto, era valutato ed affrontato da diverse prospettive, non ultima quella della prevenzione cui si è parzialmente rimediato con l’introduzione dell’art. 50 *bis* del d.lgs. 198/2006 (Calafà 2010). L’art. 1 del progetto di legge 4817 recitava “Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile come – secondo ragionevolezza – come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti”. La trasposizione dell’accordo del 2007 potrebbe essere l’occasione giusta per trattare in modo chiaro e compiuto l’intero fenomeno delle molestie (sessuali, non sessuali, ambientali, discriminatorie, morali), e delle relative conseguenze, anche penali (Scarponi 1996). Per una recente lettura integrata degli aspetti del diritto della sicurezza sul lavoro e il diritto antidiscriminatorio a partire dalle modifiche dedicate alla pubblica amministrazione Corazza (2012).

²³ Una formula del tipo “La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli

di ascolto organizzativo e di mediazioni interne all'azienda da ricostruire come condizioni necessarie di accesso alla magistratura in materia di Rps (ne parla Lambertucci 2010).

La comparsa solo eventuale e nel prossimo futuro nel panorama nazionale della trasposizione dell'accordo sulle molestie e la violenza al lavoro, consente di collegare il frammento dell'ordinamento dedicato alla trasposizione (passata e futura) degli accordi quadro europei, al processo di regolazione in materia di benessere avviato dal Collegato lavoro nel 2010 alla pubblica amministrazione.

3. *Dalla contrattazione collettiva di comparto ai cug: il processo di legittimazione del benessere nel pubblico impiego*

La ricomposizione di quei frammenti dell'ordinamento che presentano una qualche rilevanza per il tema dei Rps non può prescindere da una verifica della contrattazione collettiva e dal ruolo da questa svolto in Italia nella specifica materia. Tale verifica consente, contemporaneamente, di estendere l'interesse della ricerca alla distinzione tra lavoro privato e lavoro prestato per una pubblica amministrazione, una distinzione emersa, nel presente contributo, solo nella fase di rinvio dell'entrata dell'obbligo di valutazione dei rischi *ex art.* 28 solo per la parte dedicata allo *stress* lavoro correlato²⁴. Solo la contrattazione di comparto dal 2002 in poi²⁵, in effetti, si è occupata del settore in tanto vivace divenire teorico e giudiziario attraverso la costituzioni di organismi collettivi di prevenzione collettiva variamente denominati e dei più diversi strumenti all'attività da questi svolta come i codici di condotta (o codici etici nella

riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo *stress* lavoro-correlato e a molestie e violenze, di natura fisica, psicologica e o sessuale, così come regolati dagli accordi europei del 2004 e del 2007 [...] imporrebbe alla Commissione consultiva permanente, previa verifica delle fattispecie già regolate dall'ordinamento, un adattamento delle linee guida approvate per la valutazione dello *stress* lavoro correlato all'estensione oppure dovrebbe redigerne di nuove, parallele, ma sempre riconducibili alle tecniche specifiche dell'ascolto organizzativo come quelle attualmente predisposte.

²⁴ Come anticipato nel § 2.1, l'obbligo di valutazione del rischio da *stress* lavoro correlato era stato posticipato al 16 giugno 2009 solo per la pubblica amministrazione, poi riunificata anche al datore di lavoro privato per la scadenza successiva del 31 dicembre 2010.

²⁵ Precedente è quella dedicata, espressamente, alle lotta contro le molestie sessuali al lavoro anche attraverso l'adozione del modello di codice di condotta allegato alla Raccomandazione della Commissione europea del 1991. Sul punto si rinvia a Calafà (2009) per l'individuazione di una prima fase della codificazione nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

fase più recente) e consiglieri di fiducia competenti a presiederne il funzionamento (David, Spuntarelli 2009; Calafà 2009b).

Quasi assente in tema di Rps la contrattazione collettiva del settore privato, salvo il caso enfatizzato dalla dottrina più attenta dell'accordo di clima all'Atm di Torino (Loffredo 2007, p. 550). Tutte da verificare le potenzialità del suo sviluppo nel prossimo futuro e dopo l'entrata in vigore del Tu, nella materia specifica, auspicato di recente dalla dottrina che, correttamente, ricorda che la relazione tra salute e sicurezza e organizzazione del lavoro è "un tema certamente vecchio", ma che ha assunto nuove interazioni che la contrattazione collettiva "normativa" e "gestionale", tanto più a livello decentrato, è chiamata a trattare attraverso i soggetti sindacali esistenti nella aziende, una contrattazione chiamata alla "definizione di modalità e strumenti per affrontare al meglio rischi e patologie nuovi e talora "impalpabili", di fronte ai quali le norme di tutela [...] "rigide" sono inadeguate (per tutti si pensi al *mobbing* ed in generale alle patologie psico-fisiche, anche connesse allo *stress* lavoro-correlato)" (Natullo 2012, pp. 9, 11 e 12). Per i Rps la via della previsione legislativa che impone la valutazione dello *stress* lavoro correlato appare una delle strade possibili per trattare il tema dei Rps, ma non vi è dubbio che la via contrattuale non deve essere esclusa o, ancora meglio, sottrarsi alla sfida dei nuovi rischi²⁶.

Il quadro non può essere considerato completo in materia senza un accenno alla sorta toccata all'accordo interconfederale siglato in attuazione dell'accordo europeo del 2004: la mera riproduzione del testo siglato a Bruxelles ha reso la fotocopia italiana praticamente trasparente agli occhi del legislatore che ha preferito – per ragioni forse di rafforzamento dell'istanza di valutazione dello *stress* lavoro correlato – riferirsi direttamente all'accordo europeo attribuendo per l'implementazione dei metodi per la valutazione del rischio, un ruolo centrale all'organismo paritetico nazionale (la commissione consultiva permanente *ex art. 6* Tu), un evidente organismo di matrice partecipativa e non certo contrattuale collettiva.

²⁶ Scrive sempre Natullo (2012, p. 16) che "in quest'area di confine [...] bisogna porre particolare attenzione: una risorsa in questo senso è certamente offerta ora dalla previsione legislativa che impone la valutazione dello *stress* lavoro-correlato; ma non vi è dubbio che anche la contrattazione collettiva gioca un ruolo importante, ed è essenziale che in quella sede vi sia la forte consapevolezza che flessibilità organizzativa, elasticità delle mansioni, articolazione degli orari (e dei riposi), nell'ottica della massimizzazione dei risultati produttivi del lavoro possono ripercuotersi negativamente in termini di rischi per la sicurezza e il benessere psico-fisico dei lavoratori".

Se la via contrattuale collettiva potrebbe essere percorribile nel lavoro privato in base al un giudizio prognostico non semplice, né troppo ottimistico, la strada della contrattazione collettiva di comparto aperta nel recente passato, risulta oggi decisamente trasformata dalla modifica dell'assetto di contesto modificato con la l. 183/10 c.d. Collegato lavoro (art. 21, in particolare)²⁷. Senza approfondire i contenuti delle regole approvate (si rinvia a Borelli 2012; Corazza 2012; Zilli 2011), in questa sede ci si limita a segnalare che, dal punto vista generale, nell'ordinamento italiano, compare per la prima volta un divieto di qualunque forma di violenza morale o psichica (art. 1, comma 1, lett. c) e alla garanzia di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno; il campo di applicazione di queste disposizioni è limitato al datore di lavoro pubblico. Con riguardo, poi, al tema delle fattispecie giuridiche riconducibili ai Rps si segnala il rilievo attribuito alla violenza morale o psichica, tradotto dalla dottrina immediatamente nella rilevanza nella pubblica amministrazione del fenomeno del *mobbing* (regolato solo per via giudiziaria: v. § 2.1.1.) (Borelli 2012; Corazza 2012)²⁸.

²⁷ La legge 183/10 all'art. 21 interviene modificando gli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. 165/2001 nel modo seguente. All'articolo 1, comma 1, la lettera c) "Finalità e ambito di applicazione" è sostituita dalla seguente: «c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori *nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica*». L'art. 7 rubricato "Gestione delle risorse umane" risulta modificato nel modo seguente: "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e *l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua*, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. *Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*" (in corsivo le modifiche apportate).

²⁸ Si sofferma sulla sottrazione da parte della legge e delle direttive ministeriali della competenza regolativa della contrattazione collettiva, Corazza (2012, p. 154) che sottolinea anche sull'unificazione delle competenze dei comitati unificati nell'acronimo cug. Segnala, inoltre, che con le nuove regole sul benessere organizzativo, per la pubblica amministrazione, "l'attenzione per il benessere psicofisico si spinge oltre e non prende in considerazione sola la degenerazione delle disfunzionalità organizzative in fenomeni di vera e propria vessazione o persecuzione". Nel ricordare che il riferimento al benessere organizzativo induce "a considerare anche altri aspetti, quali lo *stress* lavoro correlato" [...] che integra "la nozione di ambiente salubre [...]". Tuttavia, anche con riferimento a questi più sofisticati aspetti della tutela della persona nell'ambito dell'organizzazione non si può fare a meno di rilevare la valenza sostanzialmente programmatica degli impegni posti a carico del datore di lavoro pubblico" (Corazza 2012, p. 148).

All'indomani dell'introduzione dei cug²⁹, il sindacato si è visto sottrarre il compito di legittimare i comitati sostituiti (comitati pari opportunità e comitati antimobbing variamente denominati), senza modificare sostanzialmente il ruolo collettivo nella gestione partecipata dei comitati che mantengono pressoché immutate le caratteristiche (e i difetti) precedenti, salvo il richiamo alla responsabilità dirigenziale per mancata costituzione e il legame con il percorso avviato senza particolari successi della valutazione della performance nel pubblico impiego.

4. Conclusioni: frammenti di un sistema in cerca di composizione

Se una metafora può essere la figura retorica utile a focalizzare l'insieme delle questioni emerse attorno ai Rps, solo l'adattamento di quella proposta da Riccardo Del Punta dalle pagine di questa *Rivista* per il *mobbing*, potrebbe essere spendibile (Del Punta 2003, p. 540). Dalla parola "per dirlo" al neologismo "per sintetizzarlo", Rps come traduzione matura di quel disagio al lavoro che tante sinergie disciplinari continua ad attrarre, un fenomeno oggettivamente complesso, ma importante, solo obiettivamente svalutabile da un eccesso di rilevanza alla percezione soggettiva e non certo pensabile come tema da lotta di classe trasformata, ma piuttosto come un'attenzione all'eccesso di individualismo e l'isolamento dei lavoratori e delle lavoratrici che connotano l'attualità del lavoro (Lofredo 2007).

La ricomposizione dei frammenti dell'ordinamento italiano riconducibili ai Rps è stata orientata da una precisa opzione di politica del diritto: la valorizzazione della nozione di salute in senso ampia e sociale così come contenuta nel Preambolo della costituzione dell'Oms. Dalla condanna dell'Italia da parte della Corte di giustizia Ue nel 2001 è passato più di un decennio e numerosi frammenti di sistema si sono affiancati l'uno all'altro senza apparente disegno complessivo e che si sono rac-

²⁹ "Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni": art. 21, comma 1 nella parte in cui modifica l'art. 57 del d.lgs. 57, comma 1.

colti in questo contributo attribuendo loro la fisionomia di tracce, più o meno sparse, del processo di ricomposizione più generale dei Rps.

Da questa attività di ricomposizione, pare emergere una questione generale strettamente giuridica e di estremo interesse per i ricercatori: la modificazione delle categorie dogmatiche di riferimento, tradizionali, della disciplina, chiamata in questa zona di confine a intersecare il diritto della salute e sicurezza sul lavoro, il diritto previdenziale e il diritto antidiscriminatorio. Se non benefici economici (salvo il riferimento ad alcune ricerche sui costi del *mobbing* non è lecito andare)³⁰, dall'insieme di connessioni da portare a sistema, emergono sicuramente benefici di carattere sistematico esprimibili in termini di semplificazione dei processi definitivi, oramai scontata la fallacia delle strategie volte a svalutare l'emergere stesso di nuovi fenomeni legati all'equilibrio psico-sociale delle persone che lavorano. Il bisogno di trattazione unitario dei fenomeni socialmente complessi potrebbe trovare una risposta appagante nel recupero della nozione di "costrittività organizzativa" che tanto somiglia al concetto di *charge psychosociale* utilizzato come categoria di sintesi in Belgio e che in Italia consentirebbe di ragionare in modo giuridicamente compiuto sulle cause lavorative dei fenomeni riconducibili ai Rps e non sulle conseguenze patologiche delle stesse (in sede di risarcimento danno, ad esempio). Un apporto nazionale alla ricerca dei colleghi di Bordeaux potrebbe essere proprio questo: la proposta di inversione di tendenza, da *genus* a *species* dal punto di vista teorico, traducibile in questione metodologica procedurale generale nel valore sistematico attribuito (*rectius*: attribuibile) al *genus*.

Riferimenti bibliografici

- Aiello A., Deitinger P., Nardella C., Bonafede M. (2008), *Uno strumento valutativo del rischio mobbing nei contesti organizzativi: la scala "Val. Mob."*, in *Prevenzione oggi*, p. 9.
- Albi P. (2008), *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, Milano: Giuffrè.
- Ambiente e sicurezza del lavoro* (2007), a cura di M. Rusciano e G. Natullo, Torino: Utet.
- Avallone F., Paplomatas A. (2005), *Salute organizzativa*, Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Barbera M. (2003), *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *DLRI*, p. 399.

³⁰ *Studio sull'incidenza dei costi diretti ed indiretti riferibili alla patologia da mobbing*, in www.ispesl.it/ricercheOSH/risOSH/A2002/C-253-DML-02/C-253-DML-02-EL.pdf.

- Bolego G. (2004), *Il lavoro straordinario. Fattispecie disciplina e tecniche di tutela*. Padova: Cedam.
- Borelli S. (2012), *Pari opportunità e non discriminazione nelle amministrazioni pubbliche*, in *Il nuovo diritto del lavoro*, vol. I, a cura di A. Perulli, L. Fiorillo, Torino: Giappichelli, in corso di pubblicazione.
- Boscati A. (2001), *Mobbing e tutela del lavoratore: alla ricerca di una fattispecie vietata*, in *DRI*, p. 285.
- Calafà L. (2007), *Le lavoratrici madri*, in *Ambiente e sicurezza del lavoro* (2007), p. 391.
- Calafà L. (2009a), *Nuovi rischi e nuovi strumenti di prevenzione nelle Pubbliche Amministrazioni*, in *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*, a cura di G. Zilio Grandi, Torino: Giappichelli, p. 185.
- Calafà L. (2009b), *Formare i/le Consiglieri/e di fiducia in Codici etici, di condotta e consiglieri di fiducia nelle Università italiane*, a cura di P. David e S. Spuntarelli, *Atti del convegno Codici etici, di condotta e consiglieri di fiducia nelle Università italiane. Esperienze a confronto*, tenutosi a Camerino il 23 aprile 2009, Camerino: Aras Edizioni, p. 55.
- Calafà L. (2010), *Il codice delle pari opportunità dopo il recepimento della dir. 2006/54: profili sostanziali*, in *NLCC*, vol. XXXIII, n. 3, p. 537.
- Cataudella M.C. (2010), *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *ADL*, n. 3, p. 673.
- Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie* (2007), a cura di F. Malzani, L. Guaglianone, Milano: Giuffrè.
- Corazza L. (2012), *Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*, in *La riforma del mercato del lavoro. Commento alle disposizioni della l. n. 183/2010*, a cura di L. Nogler, M. Marinelli, Torino: Utet, p. 143.
- Cox T., Griffith A.J. (1995), *The assessment of psychosocial hazard at work*, in Shabracq M.J., Minnubst J.A.M., Cooper C.L. (a cura di), *Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester: Wiley & Sons.
- De Angelis L. (1998), *Danno da stress del lavoratore e dintorni: sguardo su alcuni percorsi giurisprudenziali*, in *DRI*, 4, p. 467.
- Del Punta R. (2001), *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *DLRI*, p. 219.
- Del Punta R. (2003), *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in *LD*, p. 539.
- Deitinger P. (2012), *I rischi psicosociali: circolarità della relazione fra stress lavoro correlato e mobbing*, relazione al Convegno tenutosi a Roma il 23 marzo 2012, *Il comitato unico di garanzia: una risorsa per la tutela dei diritti*, Inail, dattiloscritto.
- De Matteis A. (2011), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano: Giuffrè.
- De Matteis A. (2012), *Stress lavoro-correlato e malattie professionali*, in *Stress e lavoro*, in *MGL* 1/2, p. 35.
- "Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni* (2009), a cura di R. Santucci, G. Natullo, V. Esposito, P. Saracini, Torino: Franco Angeli.
- Giubboni S. (2005), *Il rischio e il mobbing*, in *RDSS*, p. 561.
- Giubboni S. (2009), *Il mobbing, l'Inail ed il Consiglio di Stato*, in *FI*, III, p. 433.
- Giuliani A. (2009), *Misure generali di tutela, obblighi del datore di lavoro e valutazione dei rischi*, in Santoro Passarelli G.F. (a cura di), *Le nuova sicurezza in azienda*, Milano: Ipsoa, p. 101.
- Giuliani A. (2011), *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano: Giuffrè.

- Gragnoli E. (2003), *Mobbing*, in *DI IV*, Sez. Comm. Agg., p. 693.
- Gragnoli E. (2011), *Sub artt. 28-30*, in *La nuova sicurezza su lavoro*, Commentario diretto da L. Montuschi, vol. I, *Principi comuni*, a cura di C. Zoli, Bologna: Zanichelli, p. 393.
- Guariniello R. (2011), *Il Tu sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, III ed., Milano: Ipsoa.
- Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta* (2009), a cura di G. Zilio Grandi, Torino: Giappichelli.
- Il mobbing* (2004), a cura di P. Tosi, Torino: Giappichelli.
- Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele* (2002), a cura di F. Amato, V. Casciano, L. Lazzeroni, A. Loffredo, Milano: Giuffrè.
- Il mobbing. Analisi giuridica interdisciplinare* (2009), a cura di S. Scarponi, Padova: Cedam.
- Izzi D. (1995), *Molestie sessuali e rapporto di lavoro*, in *LD*, p. 285.
- Izzi D. (2005), *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro*, Napoli: Jovene.
- Lassandari A. (2010), *Le discriminazioni nel lavoro. Nozione, interessi, tutele*, Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia diretto da F. Galgano, Padova: Cedam.
- La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro* (2007), Milano: Franco Angeli.
- Lazzari C. (2012), *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, in Working Papers di Olympus, n. 7/2012, <http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo7-2012.lazzari.pdf>, pp. 1-45.
- Lazzeroni L. (2007), *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in Barbera M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano: Giuffrè, p. 379.
- Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des risques psychosociaux. Droit, politiques de prévention, dialogue social* (2010), a cura di L. Lerouge, http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/images/stories/telechargement/contrats/Comparisk/Synthese_EuropeSud_RisquesPsychosociaux.pdf.
- Les pays de l'Europe du Nord face à la prévention des risques psychosociaux. Droit, politiques de prévention, dialogue social* (2011), a cura di L. Lerouge, http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/images/stories/telechargement/contrats/Comparisk/synthese_journees_3.
- Lambertucci P. (2010), *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *DLM*, 2, p. 347.
- Lerouge L. (2009), *Les risques psychosociaux reconnus par le droit: le couple "dignité-santé"*, in *Risques psychosociaux au travail*, p. 9.
- Loffredo A. (2007), *Il mobbing*, in *Ambiente e sicurezza del lavoro*, p. 531.
- Loy G. (2009), *Les potentialités d'évolution du droit italien*, in *Risques psychosociaux au travail*, a cura di L. Lerouge, Paris: L'Harmattan, p. 237.
- Ludovico G. (2010), *L'Inail e il mobbing: per il Consiglio di Stato la parola spetta al legislatore*, in *RIDL*, p. 1042.
- Maslach C., Leiter M.P. (2000), *Burn out e organizzazione*, Trento: Edizioni Erickson.
- Militello M.G. (2010), *Principio di uguaglianza e di non discriminazione tra Costituzione italiana e Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (artt. 3 Cost.; art. 20 e art. 21 Carta di Nizza)*, in Working Papers Csdle Massimo D'Antona, *INT*, 77.

- Monateri P.G. (2000), *Il costo sociale del mobbing*, in Monateri P., Bona M., Oliva U. (a cura di), *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Monda G.M. (2008), *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, 2008, Milano: Ipsoa, p. 325.
- Monda G.M. (2010), *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, 2010, II ed., Milano: Ipsoa, p. 391.
- Montuschi (1986), *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano: Franco Angeli.
- Natullo G. (2009), *Differenze di genere e di culture nella prospettiva della sicurezza sul lavoro*, in "Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni, p. 247.
- Natullo G. (2012), "Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in Working Papers di Olympus, n. 5/2012, <http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo5-2012.natullo.pdf>, pp. 1-17.
- Ogriseç C. (2009), *Sicurezza sul lavoro: novità e prospettive*, in MGL, p. 129.
- Pagano A., Pavanello R. (2007), *Formazione e informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, in Ambiente e sicurezza del lavoro*, p. 267.
- Pasquarella V. (2012), *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in Working Papers di Olympus, n. 6/2012, <http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo6-2012.pasquarella.pdf>, p. 1-21.
- Perone G. (2012), *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Stress e lavoro*, in MGL, 1/2, p. 27.
- Peruzzi M. (2009), *Università e sicurezza. Riflessioni a partire dal d.lgs. 81/2008*, in LD, 3, p. 421.
- Peruzzi M. (2011), *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, in Working Papers di Olympus, n. 2/2011, <http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo2-2011.peruzzi.pdf>, pp. 1-46.
- Pizzoferrato A. (2000), *Molestie sessuali sul lavoro*, Padova: Cedam.
- Risques psychosociaux au travail* (2009), a cura di L. Lerouge, Paris: L'Harmattan.
- Santoro Passarelli G. (2012), *Lo stress lavoro-correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro*, *Stress e lavoro*, in MGL, 1/2, p. 33.
- Scarponi S. (2009), *La nozione di molestie nel diritto del lavoro: uno strumento di qualificazione anche nei confronti del mobbing*, in *Il mobbing. Analisi giuridica interdisciplinare*, p. 3.
- Smuraglia C. (2005), *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole?* in RGL, I, p. 3.
- Stenico E. (2009), *La questione dei limiti di competenza legislativa di Stato e Regioni in tema di mobbing: lo stato dell'arte*, in *Il mobbing. Analisi giuridica interdisciplinare*, p. 141.
- Stress e lavoro* (2012), in MGL, 1/2, p. 26.
- Tiraboschi M., Giovannone M. (2010), *Valutazione stress lavoro-correlato: indicazioni della Commissione*, in *Guida al lavoro*, 46, p. 10.
- Tullini P. (2000), *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danni alla persona*, in RIDL, I, p. 251.
- Tullini P. (2008), *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, tomo II, Bari: Cacucci editore, p. 1257.

- Vallebona A. (2012), *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in *Stress e lavoro*, in MGL, 1/2, p. 26.
- Viscomi A. (2002), *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in LD, p. 45.
- Zilli A. (2012), *Il comitato unico di garanzia nelle pubbliche amministrazioni: ancora sulla soglia?*, in *Donne, politica e istituzioni: varcare la soglia?*, a cura di S. Serafin, M. Brollo, *Donne, politica, istituzioni*, Udine: Forum ed., p. 183.