

“Approccio giuridico comparato dei rischi psicosociali da lavoro. Un workshop tra i Paesi dell’Europa del Sud”

Daniele Di Nunzio, Coordinatore Osservatorio Salute e Sicurezza, Ires.

Nell’ambito del progetto di ricerca *“Approccio giuridico comparato dei rischi psicosociali da lavoro. Il contesto francese e i sistemi stranieri (Europa del Sud e del Nord, Québec, Giappone)”*, finanziato dalla Commissione Europea, la Cgil è stata invitata a partecipare al workshop tenuto il 23 e 24 Settembre 2010 all’Université Monmtesquieu – Bordeaux IV.

L’obiettivo di questo workshop è stato quello di attuare un confronto tra quattro Paesi dell’Europa del Sud (Spagna, Grecia, Italia e Portogallo) sulla situazione legislativa, sulle strategie di prevenzione e sui limiti e le opportunità per il dialogo sociale. Il programma del work-shop è a disposizione sul sito: http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/anim/ACTUALITES/Programme_Europe_Sud.pdf.

Una sintesi del workshop sarà predisposta dal Comptrasec (*Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*) nell’ambito delle attività del progetto di ricerca e messa a disposizione sul sito: <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/>.

Prima della diffusione ufficiale, alleghiamo di seguito una breve sintesi dei temi principali discussi durante il workshop.

Limiti e opportunità del dialogo sociale a livello europeo

L’accordo quadro europeo sullo stress lavoro correlato è stato tradotto nei contesti nazionali ma ha svolto solo in minima parte il ruolo di costruire le basi per un approccio comune tra le parti sociali, poiché esistono ancora notevoli differenze tra la parte datoriale e quella sindacale sull’approccio da perseguire per la tutela dei lavoratori a livello nazionale, di categoria, di luogo di lavoro. Eppure, l’accordo ha certamente avuto il merito di stimolare una riflessione in ambito nazionale e settoriale su dei temi che fino ad allora erano stati scarsamente considerati, come quelli appunto dei rischi psicosociali. Di conseguenza, è opportuno che il dialogo sociale prosegua a livello europeo per definire in maniera più stringente l’ambito della discussione, per tendere a una uniformità internazionale capace di implementare ed estendere le tutele tra le nazioni.

1. La necessità e la difficoltà di definire i rischi psicosociali a livello normativo

Esiste un acceso dibattito, in ogni Paese, sulla necessità di definire in maniera stringente dal punto di vista legislativo cosa è lo “stress” e, più in generale, cosa sono i rischi psicosociali. Molte sono le difficoltà di arrivare a una definizione giuridica che possa essere davvero operativa, efficace per riconoscere il danno da lavoro così come per accertare le responsabilità dei datori di lavoro e dei preposti che non effettuano un’adeguata prevenzione.

Del resto, davvero numerose sono le problematiche che nei vari Paesi sono fatte rientrare tra i possibili rischi psicosociali, tra cui: le discriminazioni, le molestie (soprattutto di tipo sessuale), gli attacchi alla

dignità della persona, il mobbing, lo stress lavoro correlato, il logorio psichico tipo *burn-out* e anche la violazione della privacy del lavoratore.

A livello legislativo, le maggiori opportunità di tutela del lavoratore si hanno nei confronti del *moral harassment*, definito in molti Paesi come mobbing, rispetto al quale le cause risolte in favore dei lavoratori sono le più numerose tra quelle inerenti i rischi psicosociali in senso ampio. Rispetto a questo, è opportuno sottolineare che il riconoscimento del danno riguarda sia casi in cui chi assume un comportamento dannoso lo fa intenzionalmente (sia esso il datore, un dirigente o un collega) sia quando non esiste un interesse scatenante. Dunque, la giurisprudenza dimostra la correlazione tra l'organizzazione del lavoro in sé e il malessere dei lavoratori, a prescindere dalle intenzioni degli attori coinvolti nel processo di lavoro.

Ciascun approccio legislativo, come ha sottolineato Laura Calafà (Professoressa di Diritto del Lavoro dell'Università di Verona), deve considerare sempre le ripercussioni del livello normativo su: la necessità della prevenzione, la necessità di definire chiaramente le responsabilità, la necessità che gli adempimenti siano obbligatori così come che siano sanzionabili se non rispettati.

Proprio la prevenzione sembra essere il punto debole dell'attività legislativa: il diritto tende a disciplinare con più efficacia il riconoscimento del danno individuale *ex-post* (in seguito al danno per la salute) piuttosto che a disciplinare le opportunità di tutela nei luoghi di lavoro *ex-ante*.

Riguardo le sanzioni, l'attività ispettiva è molto differenziata a livello nazionale, ma sembra comunque generalmente inadeguata a fare fronte al problema dei rischi psicosociali anche, ma non solo, per la scarsa formazione dei soggetti preposti.

2. La tensione tra la valutazione della salute e la valutazione dei fattori di rischio: contrastare l'individualizzazione del rischio per favorire la partecipazione collettiva

Il dibattito, in tutti i contesti nazionali, sembra polarizzarsi intorno a due questioni centrali:

- a. La necessità di definire e valutare lo stress, inteso come stato di malessere individuale del lavoratore.
- b. La necessità di definire e valutare i fattori di rischio, intesi come le cause che originano lo stress.

È intorno a questi due ambiti d'intervento che si presentano le difficoltà maggiori così come le opportunità. Il primo rischio, è certamente quello dell'**affermarsi di un approccio medico e individuale**, che considera solo la valutazione dello stress intesa come valutazione dello stato di salute del singolo individuo, per cui le cause e le soluzioni non investono l'organizzazione del lavoro nella sua complessità e non sono cercate collettivamente. Al contrario, la **strategia da perseguire per una completa tutela, è quella di tenere insieme la valutazione del benessere individuale con quella dei fattori di rischio**, per comprendere dove è necessario intervenire all'interno dell'organizzazione complessiva del processo di lavoro.

Questo è necessario anche perché le strategie di intervento non devono essere individuali (fondate sul singolo individuo) ma collettive - non solo negli obiettivi dell'intervento ma anche nel processo stesso di valutazione e di gestione - attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali.

Inoltre, si assiste al diffondersi e affermarsi in tutta Europa di strumenti standardizzati di valutazione, soprattutto tramite i questionari. Su questo tema, la nostra posizione, condivisa dagli altri sindacati all'interno del dibattito, è che la valutazione del rischio deve e può **aprire degli spazi di espressione/intervento dei lavoratori** più ampi di un questionario. Certamente, è importante utilizzare degli strumenti di valutazione standardizzati e validati (in particolare per le grandi aziende) del tipo

questionario e check-list, poiché essi offrono l'opportunità di un'analisi dettagliata del processo di lavoro così come la possibilità di un confronto su dei dati oggettivi. Allo stesso tempo, è necessario che questi strumenti standardizzati siano accompagnati da momenti qualitativi di confronto in cui i lavoratori possano avere maggiori opportunità di "voice", come i focus-group, le assemblee e, soprattutto, i gruppi di lavoro.

In particolare, è opportuno che emerga la domanda dei lavoratori, i loro bisogni in riferimento alle problematiche della salute così come dell'organizzazione complessiva del lavoro, che spesso rimane a livello privato e individuale e non è socializzata all'interno delle forme dell'azione collettiva.

In generale, è noto che i rischi psicosociali sono strettamente legati alla soggettività dei lavoratori (anche considerando le loro aspettative e le loro potenzialità, come nella definizione di *benessere* dell'Organizzazione Mondiale della Sanità). Anche se è difficile trovare una completa e stringente definizione di cosa sono i rischi psicosociali - dal punto di vista scientifico così come da quello legislativo e anche a livello di accordo tra le parti sociali - è evidente che, vista la peculiarità del tema, un elemento è certo e imprescindibile quando si parla di rischi psicosociali in ambito scientifico, legislativo o di dialogo sociale: **il punto di vista del lavoratore, sulla propria salute così come sui fattori di rischio, è di fondamentale importanza e deve essere necessariamente considerato.**

I rischi psicosociali necessariamente devono essere valutati e gestiti con i lavoratori stessi, rendendoli attori partecipi e attivi.

In considerazione di questo, **l'attività legislativa - così come quella più in generale delle istituzioni e delle parti sociali - deve implementare e definire in maniera stringente le opportunità di partecipazione dei lavoratori al processo di valutazione e gestione dei rischi psicosociali.**

In particolare, è necessario **implementare i diritti del lavoratore di formazione, informazione, consultazione, contrattazione, intervento**, così come è necessario aumentare l'impegno delle parti sociali su questi aspetti.

3. Le linee guida sui rischi psicosociali e la validazione dei metodi, alcuni criteri generali proposti dall'IspeSl

Riguardo ai macro-criteri da seguire per definire una efficace valutazione del rischio psicosociale, Sergio Iavicoli, direttore del Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'IspeSl, nel suo intervento ha proposto i seguenti:

- le figure chiave della salute e sicurezza a livello aziendale devono avere un ruolo centrale
- è necessario utilizzare delle piattaforme/metodi/strumenti validati
- la valutazione dei rischi psicosociali deve essere parte integrante della valutazione e gestione complessiva dei rischi
- la valutazione deve essere sostenibile da tutte le aziende, considerando anche la diffusione della micro impresa nel contesto italiano
- la valutazione deve potersi adattare alle peculiarità dei diversi settori

Per quanto riguarda la valutazione dello stress lavoro correlato, l'IspeSl sta attualmente predisponendo una metodologia che considera gli indicatori aziendali (come le assenze dal lavoro e le ferie non godute), gli indicatori di contesto di lavoro (come il ruolo nell'ambito dell'organizzazione e l'autonomia decisionale), gli indicatori di contenuto del lavoro (come il ritmo e l'orario di lavoro). Un dossier sui rischi psicosociali è disponibile sul sito: <http://www.ispesl.it/pubblicazioni/dossier.asp?q=rp>.

4. Tra astrazione e realtà: lo scarso numero di buone pratiche

Emerge con forza uno scarto notevole tra le concettualizzazioni più avanzate a livello globale (a partire dalle definizioni di benessere dell'Organizzazione Mondiale della Sanità), europeo e nazionale e la reale attenzione nei confronti di questo tema nel concreto dei luoghi di lavoro.

In particolare:

- i rischi fisici sono certamente quelli sui quali si concentra la maggior parte degli sforzi e delle attenzioni delle parti datoriali ma anche sindacali;
- le buone pratiche su questi temi sono rare, specifiche di peculiari contesti aziendali in cui le parti sociali hanno un grado ottimale di dialogo e di cooperazione, generalmente presenti nel settore pubblico e non in quello privato, che riguardano i lavoratori concettuali e non tutte le professioni, in aziende molto grandi o che comunque non considerano le aziende collaterali, esterne, dell'indotto;
- le parti sociali difficilmente riescono a perseguire delle strategie condivise che non siano riferibili al supporto individuale (come ad esempio dei punti di ascolto individuale) ma che comportino delle valutazioni collettive e un intervento sull'organizzazione del lavoro. Alcune iniziative del sindacato sono state sviluppate a livello locale e vedono soprattutto la collaborazione del sindacato con le istituzioni, soprattutto sanitarie e di ricerca.

5. Orientamenti

In sintesi, in considerazione di questi aspetti, le principali sfide emerse dal work-shop per le istituzioni e le parti sociali sono:

- definire a livello legislativo i rischi psicosociali in maniera stringente, considerando le opportunità di prevenzione, attribuzione delle responsabilità, obbligatorietà e sanzionabilità;
- implementare a livello legislativo e di accordi tra le parti sociali la partecipazione (nella forma di un coinvolgimento attivo e collettivo) dei lavoratori nella valutazione dei rischi psicosociali, in particolare per quanto riguarda i diritti di: formazione, informazione, consultazione, contrattazione, intervento;
- coniugare la valutazione della salute del lavoratore con la valutazione e la gestione dell'organizzazione complessiva del processo di lavoro;
- utilizzare dei metodi di valutazione validati dalle istituzioni e dalle parti sociali;
- utilizzare dei metodi di valutazione sia quantitativi che qualitativi, implementando le opportunità di espressione e intervento dei lavoratori e delle loro rappresentanze.