



STRESS-IT LAVORO CORRELATO

Dalla valutazione alla soluzione

a cura di
**SILVIO GIOVARRUSCIO, ORIANA IPPOLITI
e GIUSEPPE MANGIALAVORI**

Prefazione di **FABIO MASSIMO GALLO**

Con il contributo di
**MARIA PIA BARONTINI, BIANCA CROCAMO,
SILVIA MISIROCCHI, MARTA PALLIOLA**



**SILVIO GIOVARRUSCIO, ORIANA IPPOLITI
E GIUSEPPE MANGIALAVORI**
(a cura di)

STRESS-IT LAVORO CORRELATO
Dalla valutazione alla soluzione

Prefazione di **FABIO MASSIMO GALLO**

Con il contributo di
**MARIA PIA BARONTINI, BIANCA CROCAMO,
SILVIA MISIROCCHI, MARTA PALLIOLA**



Copyright © MMXX
«NeP edizioni Srls» di Roma (RM)
www.nepedizioni.com
info@nepedizioni.com
Via dei Monti Tiburtini 590
00157 Roma (RM)
P. iva 13248681002
Codice fiscale 13248681002
Numero REA 1432587
ISBN 978-88-5500-059-8

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.
Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.
I edizione: gennaio 2020

INDICE

PREFAZIONE di <i>Fabio Massimo Gallo</i>	p. 7
INTRODUZIONE di <i>O. Ippoliti</i>	p. 19
MODELLO STRESS-IT LAVORO CORRELATO di <i>S. Giovarruscio, O. Ippoliti e G. Mangialavori</i>	p. 27
<ul style="list-style-type: none"> • Somministrazione del test • Risultati della somministrazione del questionario ai quadri • Risultati della somministrazione del questionario agli impiegati 	
MEDIAZIONE AZIENDALE: NAVIGAZIONE NEI CONFLITTI di <i>M. P. Barontini e O. Ippoliti</i>	p. 81
SOLITUDINE, STRESS E TECHNOSTRESS di <i>M. Palliola</i>	p. 97
<ul style="list-style-type: none"> • Definizione di solitudine • Tipologie di solitudine • Loneliness e caratteristiche individuali • Strumenti di misura • Perceived social isolation e lo stress • Tecnologia e technostress 	

GLI IMPATTI DELL'ANALISI DEL RISCHIO DA
STRESS LAVORO CORRELATO SULLA PROTE-
ZIONE DEI DATI PERSONALI DEI LAVORATORI
(Regolamento UE 2016/679)

di *S. Misirocchi* p. 115

- Premessa
- Il trattamento dei dati personali dei lavoratori nell'ambito dell'analisi e valutazione del rischio da stress lavoro correlato

STRESS LAVORO CORRELATO E MINDFULNESS

di *B. Crocamo* p. 143

CONCLUSIONI p. 167

BIBLIOGRAFIA - SITOGRAFIA p. 169

APPENDICE – MODELLO STRESS-IT p. 176

RINGRAZIAMENTI p. 194

GLI AUTORI p. 195

PREFAZIONE

di *Fabio Massimo Gallo*

Questo libro affronta, in modo approfondito e sotto molteplici profili, il problema, relevantissimo per diffusione e possibili conseguenze, dello stress da lavoro, lo stress lavoro correlato.

La diversa formazione degli Autori, che va dal campo giuridico a quello della sicurezza, da quello sanitario a quello psicologico, sociologico, tecnologico, consente infatti di affrontare la questione da svariate angolazioni, tutte però all'interno di una visione unificatrice costituita dall'approccio filosofico, di impronta classica, che pone al centro del problema l'uomo in tutte le sue manifestazioni ed aspetti, esaminati singolarmente ma tutti convergenti verso un medesimo punto d'arrivo, il rispetto dell'essere umano. Questo spirito umanistico, questa finalità di migliorare l'esistenza dell'Uomo rimuovendo i disagi derivanti da una cattiva organizzazione del lavoro, emerge in maniera icastica dall'introduzione di Oriana Ippoliti, che rappresenta, a mio avviso, la chiave di lettura dell'intera opera.

Allo spessore dei contenuti si unisce un'esposizione chiara, schematica, certamente tecnica laddove occorre, ma non volutamente accademica, accessibile al maggior numero di lettori possibile, nell'evidente intento di fornire uno strumento conoscitivo non fine a se stesso ma destinato a generare conoscenza per costruire soluzioni.

La più diffusa definizione dell'espressione stress è quella di logoramento, affaticamento, usura. Può essere stressante un lavoro, un rapporto sentimentale, persino una vacanza. In genere si parla di stress psico-fisico, per evidenziare che il logoramento, l'affaticamento, riguarda al contempo la mente ed il fisico.

Lo stress lavoro correlato è un fenomeno che rientra nella più vasta categoria delle situazioni di disagio nei rapporti interpersonali, in questo caso con riferimento al rapporto di lavoro.

Il lavoro non rappresenta soltanto il normale mezzo di sostentamento per la maggioranza delle persone, ma è anche – e sempre di più – una manifestazione di esplicazione della propria personalità, un momento di aggregazione e comunicazione, in una parola, una componente della dignità umana.

Tuttavia, nei momenti di crisi economica come quello attuale, la preoccupazione per il posto di lavoro, la competitività accentuata tra colleghi, la ricerca talvolta esasperata del profitto da parte delle aziende, la globalizzazione nei suoi aspetti più negativi, accentuano gli aspetti più usuranti del mondo del lavoro.

La Chiesa cattolica, che dai tempi della *Rerum Novarum* di Papa Leone XIII (1891) rivolge particolare attenzione alle problematiche del mondo del lavoro, (e mi sento di affermare, da vecchio giuslavorista, che “La Dottrina Sociale della Chiesa”, ultimo lavoro di Papa Giovanni Paolo II, rappresenta oggi il punto più avanzato della dottrina sociale nel mondo) è ben consapevole di queste difficoltà. Le profonde riflessioni di Benedetto XVI contenute nella sua enciclica *Caritas in Veritate*, pubblicata nel 2009, di fronte

alla grande crisi economica iniziata nell'anno precedente, e i continui moniti dell'attuale Pontefice a tutela della dignità della persona, anche nel campo lavorativo, costituirebbero indubbiamente una base preziosa per il superamento delle suddette problematiche; ma dall'altra parte ci sono le resistenze della parte meno lungimirante dell'alta finanza: la storia ha fatto (in parte) giustizia del materialismo comunista, ma il liberalismo sfrenato rappresenta l'altra faccia – meno violenta, ma non meno prepotente – di una visione materialista che antepone il profitto all'individuo: per arrivare al paradosso cinese, ove la struttura politica totalitaria alimenta scelte economiche di impronta aggressivamente commercialistica.

In un simile contesto, ben vengano studi come questo, destinato ad evidenziare le conseguenze nocive dello stress da lavoro, individuarne le cause e conseguentemente a suggerire, direttamente indirettamente, possibili soluzioni.

A differenza del mobbing, che, pur essendo ben noto alla scienza medica e agli operatori della giustizia, ed essendo oggetto della risoluzione del Parlamento Europeo n. A5-0283/2001, non ha ancora trovato una sistemazione legislativa, lo stress lavoro correlato è disciplinato a livello normativo.

La descrizione dello stress contenuta nell'art. 3 dell'Accordo Interconfederale del 2008 ricalca quella dell'Accordo Quadro Europeo, (...conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro) ed è espressamente richiamata dall'art. 28, I, del menzionato T.U. sulla sicurezza sul lavoro.

Peraltro, sotto molti profili, la definizione di stress lavoro correlato non è lontana dalla costrizione organizzativa prevista dalla circolare INAIL n. 71 del 2003, annullata dal TAR Lazio con la nota sentenza del 4 luglio 2005.

E' evidente che la sostanziale differenza tra il mobbing e lo stress lavoro correlato risiede nel fatto che il secondo, pur nascendo in ambiente di lavoro, non richiede un disegno persecutorio ma soltanto l'oggettiva situazione di grave disagio nell'ambiente di lavoro.

Allo stress lavoro correlato è, in parte, riferibile il technostress, che non rappresenta – rispetto al primo – un cerchio concentrico di dimensioni più ristrette, come si potrebbe pensare in prima battuta, bensì si colloca come una zona solo parzialmente sovrapponibile, poiché il technostress non ha solo origini lavorative ma può derivare anche da scelte individuali del soggetto che, inconsapevolmente (emblematica è la metafora della rana bollita) ne diventa vittima, indipendentemente da ogni necessità lavorativa. Questa nuova forma di disagio deriva – come il nome dice chiaramente – dall'eccesso di tecnologia, ovvero dall'utilizzo eccessivo di ICT: Information and Communication Technologies.

Ancora una volta, dunque, il progresso applicato al mondo del lavoro, se certamente aiuta lo svolgimento della prestazione, rischia di creare al lavoratore non pochi problemi di diversa natura.

Il continuo utilizzo di tecnologie informatiche per ragioni di lavoro può avere sul lavoratore dipendente (diverso è il discorso per il lavoratore autonomo, evidentemente) effetti negativi sotto due profili: trascorrere ore dinanzi ad un computer, pur con le pause di legge, le postazioni ergonomiche ecc., può infatti danneggiare la vista, la postura,

ala stessa capacità di concentrazione; ma le conseguenze peggiori derivano dal collegamento continuo, via cellulare, posta elettronica o altro, con l'ambiente di lavoro o con i diretti superiori: ciò comporta che il lavoratore non sia mai del tutto libero dal servizio, e non possa dedicarsi liberamente alla propria famiglia, alle proprie attività ricreative, ai rapporti sociali. Tale contesto non configura un illecito autonomamente previsto e disciplinato ma è certamente riconducibile, di volta in volta, allo stress lavoro correlato, al lavoro straordinario, e nei casi più gravi all'ipotesi di danno alla salute.

Particolari problemi possono poi derivare tra l'accostamento tra stress lavoro correlato, technostress e telelavoro, questione forse allo stato sottovalutata.

Infatti il fenomeno del telelavoro (L. 16 giugno 1998 n. 191; Accordo Quadro del 16 luglio 2002, D. L.vo 15 giugno 2015 n. 80, art. 23) che consente al lavoratore di svolgere la propria attività dalla sua abitazione o comunque da luogo diverso rispetto alla sede del datore di lavoro, comporta – una volta, pur con tutte le tutele di legge – una serie di rischi, quali la mancanza di differenziazione tra luogo di lavoro e abitazione, e soprattutto l'isolamento, la perdita di quel senso sociale del lavoro che deriva soltanto, nel bene e nel male, dall'effettivo contatto con i colleghi e l'azienda.

Lo stress lavoro correlato e la giurisprudenza

Nelle aule giudiziarie (ove per la verità tale fenomeno non costituisce ancora oggetto di controversie numerose come il mobbing) si parla di stress lavoro correlato in una accezione più ampia rispetto alla definizione legale, considerando sostanzialmente lo stress lavoro correlato come mero sinonimo di logoramento a causa del lavoro.

Tale allargamento rappresenta indubbiamente una maggiore tutela nei confronti del lavoratore, che vede inclusa nella nozione di stress lavoro correlato, tutelata dall'Accordo europeo, dall'Accordo interconfederale e soprattutto dal T.U sulla sicurezza, pressoché ogni forma di usura comunque si manifesti sul luogo di lavoro.

Tuttavia, nonostante l'ampiezza di tale accezione, permane la difficoltà di distinguere - negli eventi dannosi - la eziologia ascrivibile alla causa di lavoro, sia pure sotto forma di concausa, da quella di origine non lavorativa, sia per la frequente erronea prospettazione, in fatto e in diritto, da parte del ricorrente.

Possiamo ricordare alcune recenti decisioni della Suprema Corte, in particolare la recente sentenza n. 3291 del 19.2.2016, ove si afferma che, ai sensi dell'art. 2087 c.c. , norma di chiusura del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi o svolgimento del rapporto di lavoro, il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene" (c.d. straining) e a tal fine il giudice del merito, pur se accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di mobbing, è tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti - per caratteristiche gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto - possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto di questo più tenue danno. Balza qui in evidenza la distinzione tra mobbing e stress lavoro correlato, incentrata proprio sull'assenza dell'elemento doloso nello stress lavoro correlato, che può sus-

sistere anche per la colposa realizzazione di condizioni di lavoro usuranti oltre misura.

La Corte di Cassazione ha ribadito, con ord.za 10.7.2018 n. 18164, che “lo straining è una forma attenuata di mobbing”, come già affermato con la menzionata sentenza del 19.2.2016 n. 3291.

Peraltro, in realtà, il danno da stress non è necessariamente più tenue, quanto a conseguenze sull'individuo, di quello da mobbing, ma può presentare una minore incidenza, in genere, del danno non patrimoniale, poiché mentre la condotta mobbizzante si svolge con modalità offensive, umilianti o comunque emarginanti, tali da incidere sulla dignità e sull'immagine del soggetto leso, tali modalità non sono invece connaturate alle condotte stressogene, che ben possono risiedere nella eccessiva onerosità della prestazione, anche per semplice disorganizzazione del lavoro che comporti un aggravio psicofisico ai danni del lavoratore.

A titolo esemplificativo ricordiamo ancora Cassazione n. 2886 del 10.2.2014, ove il danno da stress, o da usura psicofisica, è stato ravvisato in presenza della mancata fruizione delle soste obbligatoria nella guida, di almeno 15 minuti tra una corsa e l'altra, e di almeno un'ora complessiva per turno giornaliero, e Cassazione n. 5437 dell'8.6.2011, in tema di danno biologico da “usura da stress psico-fisica”.

Ritengo interessante ricordare, accanto ai principi di diritto affermati dalla Suprema Corte, una decisione di merito, un precedente del tribunale di Roma (sentenza in data 8.7.2003, xxx xxx c. INAIL) forse non recentissimo, ma emblematico ai fini della nozione di stress lavoro correlato.

La vicenda riguardava la controversia tra gli eredi di un la-

voratore deceduto per infarto del miocardio asseritamente attribuito all'eccessivo sforzo lavorativo cui il de cuius, dipendente di una nota azienda industriale, con la responsabilità di importanti progetti, era stato sottoposto; l'Istituto assicuratore aveva respinto la domanda di corresponsione delle prestazioni per i superstiti affermando che la causa del decesso era riconducibile a rischio generico, e che dalla documentazione in atti l'attività lavorativa appariva soltanto come causa occasionale, inidonea a produrre l'effetto mortale.

Orbene, esperita istruttoria documentale e testimoniale, disposta ed effettuata consulenza tecnica d'ufficio, la causa veniva decisa con l'accoglimento della domanda, ricordando che, al fine di determinare se a un infarto miocardio sia riconoscibile un'eziologia lavorativa, va accertato se gli atti lavorativi compiuti, ancorché non caratterizzati da particolari sforzi e non esulanti dalla normale attività lavorativa esercitata dall'assicurato, abbiano avuto l'efficienza di un contributo causale nella verifica dell'infarto (Cass. 13982/2000, Cass. 14085/2000).

Nella fattispecie, era emerso che il de cuius, nato nel 1965, laureato in fisica, dopo essere stato consulente esterno della azienda, era stato assunto dalla stessa società nel mese di settembre 1996, con qualifica di quadro superiore, e vi ha lavorato fino alla data del decesso, 12.8.1997. I testimoni escussi hanno confermato pienamente il valore e l'impegno del dottor xxx xxx, il quale nel periodo immediatamente precedente alla sua scomparsa lavorava più di tutti i suoi colleghi, i quali a loro volta lavoravano tutti più di otto ore al giorno; nel 1997 non aveva ancora usufruito di ferie, limitandosi a raggiungere la famiglia a yyy yyy, nei pressi di Roma, solo per i fine settimana.