PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4414 di Martedì 26 febbraio 2019

Le differenze nella normativa europea in materia di stress lavorativo

Un documento correlato al progetto europeo REST@Work riporta precise indicazioni sul concetto di stress lavoro correlato e sulle differenze normative in otto paesi: Francia, Grecia, Italia, Lituania, Portogallo, Romania, Spagna e Ungheria.

Roma, 26 Feb ? Se è dal 1989, con riferimento alla Direttiva quadro europea 89/391/CEE, che i datori di lavoro europei devono effettuare la valutazione di tutti i rischi e applicare le relative misure di prevenzione, è con l' Accordo quadro sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004 che si arriva all'impegno delle parti firmatarie ad applicare i contenuti dell'Accordo in materia di stress ai contesti nazionali.

Tuttavia dopo tredici anni, malgrado la direttiva prima e l'Accordo poi, permangono significative differenze nella legislazione e nelle prassi dei diversi Stati membri dell'Unione Europea in materia di tutela dei lavoratori dal rischio stress lavoro correlato.

Proprio per cercare di comprendere queste differenze, riprendiamo la presentazione del documento **"REST@Work - REducing STress at Work. Stress lavoro correlato: un rischio da gestire insieme"** correlato al Progetto REST@Work - Reducing stress at work che, finanziato dall'Unione Europea e sviluppato in Italia dalla UIL, è finalizzato a condurre un'indagine quantitativa e qualitativa sulle misure, le disposizioni e le politiche attuate in merito allo stress lavoro correlato.

Nel documento - a cura di Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti (Fondazione Giacomo Brodolini), Fulvio D'Orsi (ITAL-UIL) e Gabriella Galli (UIL) ? vengono fornite informazioni tratte dal confronto di studi e ricerche realizzati a livello europeo e nei paesi aderenti al progetto (Francia, Grecia, Italia, Lituania, Portogallo, Romania, Spagna, Ungheria). E sono raccolte "ulteriori informazioni dai partner in merito allo stress lavoro-correlato, alla relativa evoluzione legislativa, alle modalità di attuazione, al recepimento dell'Accordo europeo sullo stress, all'applicabilità dell'Accordo e delle relative misure ai diversi settori".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB084] ?#>

Per presentare il **concetto di stress lavoro-correlato** nella legislazione degli Stati membri dell'Unione europea, si ricorda come l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 descriva lo stress come '*uno stato, accompagnato da disturbi o disfunzioni fisici, psicologici o sociali che deriva dalla sensazione che gli individui provano di non essere in grado di colmare il divario rispetto alle richieste o alle aspettative riposte su di loro'*. Anche se lo ' stress lavoro-correlato' non può essere considerato una patologia in sé, esso '*può ridurre l'efficienza sul lavoro e può causare problemi di salute*'".

Ma se tale definizione "individua chiaramente un legame tra l'organizzazione del lavoro, i metodi di comunicazione interna e lo stress", l'effettiva rilevanza di questo legame nella legislazione nazionale "dipende dall'effetto combinato dell'esistenza di una nozione di stress lavoro-correlato nella normativa nazionale di attuazione della Direttiva in materia di salute e sicurezza sul

lavoro e delle modalità con cui l'Accordo viene eventualmente attuato".

Riportiamo alcune indicazioni con riferimento ai paesi coinvolti nel progetto REST@Work, partendo dalla iniziale considerazione che la legislazione in **Italia**, **Francia**, **Portogallo** ed **Ungheria** "fa riferimenti espliciti allo stress lavoro-correlato o a quello psicosociale, richiedendo formalmente l'adozione di misure di prevenzione".

In particolare:

- in **Italia** "le disposizioni nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Decreto Legislativo 81/2008) fanno riferimento all'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 quando inseriscono lo 'stress lavoro-correlato' tra i rischi che il datore di lavoro deve valutare. Ciò rende le definizioni e gli indicatori adottati dall'Accordo rilevanti e pertinenti per la giurisprudenza che affronta la correlazione tra patologie e stress lavoro-correlato";
- il **Codice del Lavoro francese** "prevede che il datore di lavoro debba valutare e prevenire i rischi fisici e mentali sul posto di lavoro, nonché adottare tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza e tutelare i lavoratori dai rischi fisici e mentali. La prevenzione dello stress dovrebbe prendere globalmente in considerazione i metodi e l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali ed i fattori ambientali, con particolare riferimento ai rischi di danno morale";
- in **Portogallo** "la Legge 102/2009, modificata dalla Legge 3/2014, obbliga il datore di lavoro a garantire condizioni di sicurezza e di salute dei lavoratori in tutti gli aspetti del lavoro, ivi compresi i fattori di rischio psicosociale. Nello specifico, il datore di lavoro ha l'obbligo di adattare il lavoro all'individuo, in particolare nella configurazione e progettazione del luogo di lavoro e nella scelta di strumenti di lavoro e metodi di produzione volti a ridurre il lavoro monotono e ripetitivo ed i rischi psicosociali";
- la "**Legge ungherese** in tema di salute e sicurezza sul lavoro, come modificata nel 2007, inserisce il rischio psicosociale tra i possibili pericoli. Esso è definito quale somma degli impatti dell'organizzazione del lavoro, dell'orario di lavoro, dell'incertezza e precarietà del lavoro e di altri fattori che influenzano il comportamento del lavoratore (Commissione Europea, 2011). Inoltre vi sono Decreti ministeriali che definiscono le attività e le categorie di lavoratori più esposte a tale rischio".

Veniamo agli altri paesi del progetto, ad esempio con riferimento a **Spagna** e **Lituania** dove lo stress lavoro-correlato "è affrontato dalla legge in termini di interazione tra il lavoratore e l'ambiente di lavoro".

Riguardo alla **Spagna**, "anche se lo stress lavoro-correlato non è menzionato dalla normativa nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Legge 31/1995), il datore di lavoro ha l'obbligo di adattare il lavoro alla persona e di farlo con un piano coerente che integri tecnica e tecnologia, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, relazioni sociali ed influenza dei fattori ambientali sul luogo di lavoro. Questa ampia definizione richiede che lo stress lavoro-correlato sia valutato anche alla luce degli ambiti affrontati da altre Direttive europee o Accordi, ivi comprese violenze e molestie sul lavoro, strumenti di lavoro e postazioni munite di videoterminali, nonché intese in materia di orario di lavoro".

Il documento, che vi invitiamo a leggere integralmente, riporta poi informazioni anche sulla direzione della giurisprudenza spagnola che ha più volte affrontato lo stress lavoro-correlato nell'ambito dei rischi che il datore di lavoro deve prevenire e gestire.

Riguardo poi alla **Lituania** "l'ordinanza A1-159/V-612 e l'ordinanza A1-457/ V-961 definiscono il fattore psicosociale come uno di quelli che provoca stress mentale nei lavoratori con riferimento a condizioni di lavoro, esigenze di lavoro, organizzazione del lavoro, natura del lavoro, rapporti tra lavoratori o rapporti tra datore di lavoro e lavoratori in un'impresa. Tuttavia, la legge non obbliga il datore di lavoro ad inserirlo nella valutazione dei rischi e pertanto è consentita la mancanza di misure di

prevenzione".

Veniamo infine a **Grecia** e **Romania** dove - indica il documento ? "non v'è alcun riferimento specifico allo stress lavoro-correlato o al ' rischio psicosociale'. La Legge 3850/2010 in Grecia e la Legge n. 319/2006 in Romania richiamano l'obbligo della Direttiva di adottare le misure necessarie per adattare il lavoro alla persona".

Tuttavia, conclude il documento, il codice civile greco "riconosce anche il principio generale di '**dovere di cura del datore di lavoro**' (Articolo 662 C.C.). Secondo questo principio, il datore di lavoro deve adottare tutte le misure opportune ed adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Interpretato in modo estensivo, questo principio comprende anche la tutela della salute mentale e della personalità dei lavoratori, nonché l'obbligo del datore di lavoro di adattare il lavoro alla persona".

Tiziano Menduto

Scarica il documento di riferimento:

" REST@Work - REducing STress at Work. Stress lavoro correlato: un rischio da gestire insieme", a cura di Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti (Fondazione Giacomo Brodolini), Fulvio D'Orsi (ITAL-UIL) e Gabriella Galli (UIL), pubblicazione realizzata all'interno del progetto REST@Work - REducing STress at Work co-financed by the European Union under the Programme Social Dialogue ? DG EMPL (formato PDF, 3,77 MB).

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sullo stress e sui rischi psicosociali nei luoghi di lavoro

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.