PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6151 di Martedì 15 settembre 2026

Rischi psicosociali nell'UE: la nuova analisi comparata dell'ETUI

Una ricerca dell'ETUI analizza le normative e la giurisprudenza sui rischi psicosociali nei 27 Paesi UE. Il report evidenzia disparità tutele e la necessità di superare la sola valutazione formale ex D.Lgs. 81/08 con approcci integrati.

I rischi psicosociali (RPS), lo stress lavoro-correlato, le molestie e il bullismo sul luogo di lavoro rappresentano oggi una delle sfide più complesse per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'Unione Europea. Un recente rapporto pubblicato dall'ETUI (European Trade Union Institute), curato dagli esperti Aude Cefaliello, Aditya Jain e Stavroula Leka, dal titolo *"Mapping of national laws, collective agreements and jurisprudence concerning work-related psychosocial risks, workplace bullying and work-related stress in the EU27"*, offre una ricognizione dettagliata dello stato dell'arte normativo, giurisprudenziale e contrattuale nei ventisette Stati membri dell'Unione Europea.

Il documento affronta la necessità improcrastinabile di uniformare la terminologia e rafforzare il quadro giuridico sovranazionale, evidenziando come la frammentazione normativa tra gli Stati determini livelli di tutela disomogenei per i lavoratori europei.

La cornice normativa europea e la lacuna di una direttiva specifica

A livello comunitario, la tutela contro i rischi psicosociali trova il suo fondamento generale nella **Direttiva Quadro 89/391/CEE**, la quale impone al datore di lavoro l'obbligo generale di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla vita lavorativa, valutando l'insieme dei rischi presenti. Nell'ordinamento italiano, tale principio è recepito dall'**Articolo 15** e dall'**Articolo 28 del D.Lgs. 81/2008**, che stabilisce l'obbligo indelegabile di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Tuttavia, il rapporto dell'ETUI evidenzia come l'assenza di una direttiva europea *ad hoc* incentrata in modo specifico sui rischi psicosociali abbia generato un panorama normativo disomogeneo tra i vari Stati membri. Sebbene due *peer review* organizzate dalla Commissione Europea (nel 2019 e nel 2024) abbiano sottolineato l'urgenza di standard vincolanti ed efficaci, l'approccio UE rimane tuttora ancorato a strumenti di *soft law*, come l'Accordo Quadro Europeo sullo Stress Lavoro-Correlato del 2004 e l'Accordo Quadro su Molestie e Violenza sul Luogo di Lavoro del 2007.

Pubblicità

L'analisi comparata dei 27 Stati membri: tre modelli di regolamentazione

Dall'estratto del report emerge una netta tripartizione nelle modalità con cui i Paesi dell'UE27 affrontano la prevenzione e la gestione dei rischi psicosociali:

1. **Paesi con legislazione specifica e dettagliata:** Nazioni come Belgio, Francia e Svezia hanno integrato nei propri codici del lavoro o decreti attuativi definizioni tassative di "rischio psicosociale", "violenza morale" e "carico di lavoro

mentale", stabilendo procedure vincolanti per la valutazione dei rischi e la gestione dei sinistri o delle denunce aziendali.
2. **Paesi con approccio generale incentrato sul D.Lgs. Quadro/Direttiva 89/391:** Paesi come l'Italia e la Spagna affidano la tutela dell'integrità psicofisica delle persone lavoratrici alla norma generale di tutela (in Italia l'Art. 2087 del Codice Civile e gli Artt. 28 e 300 del D.Lgs. 81/2008) e a linee guida nazionali (es. la Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro).
3. **Paesi a regolamentazione frammentaria o lacunosa:** In diversi Stati dell'Europa centrale e orientale la disciplina specifica dei rischi psicosociali risulta ancora poco sviluppata a livello legislativo, affidandosi quasi esclusivamente alla contrattazione collettiva o ad azioni giudiziarie ex-post per danno biologico o morale.

Il ruolo della contrattazione collettiva e della giurisprudenza

Un elemento centrale della pubblicazione ETUI è il ruolo suppletivo esercitato dalle relazioni industriali e dalle sentenze delle corti nazionali. Laddove la legge primaria non offre definizioni operative dettagliate, la contrattazione collettiva nazionale e aziendale interviene integrando protocolli di condotta, procedure d'inchiesta interna, codice di condotta contro il *mobbing* e misure organizzative specifiche (gestione dei carichi di lavoro, modalità di lavoro agile e diritto alla disconnessione).

La giurisprudenza, d'altro canto, sta progressivamente ampliando la nozione di infortunio sul lavoro e malattia professionale correlata a fattori psicosociali. In Italia, ad esempio, la Corte di Cassazione ha a più riprese consolidato il principio dell'esposizione del datore di lavoro a responsabilità risarcitoria non solo nei casi di mobbing strutturato, ma anche di "straining" o di condizioni lavorative intrinsecamente generatrici di stress ingiustificato da dequalificazione o eccesso di carico lavorativo.

Implicazioni pratiche per i Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP e HSE Manager)

Per i professionisti della sicurezza sul lavoro, i datori di lavoro e i Medici Competenti, le risultanze dello studio dell'ETUI offrono indicazioni operative cruciali per l'adeguamento dei sistemi di gestione della sicurezza (SGSL):

- **Superamento dell'approccio meramente formale:** La valutazione dello stress lavoro-correlato non può ridursi alla compilazione di liste di controllo statiche, ma deve analizzare l'organizzazione del lavoro, l'autonomia decisionale, le relazioni interpersonali e il clima aziendale.
- **Definizione chiara delle procedure interne:** È indispensabile adottare e diffondere procedure aziendali per la prevenzione di molestie, discriminazioni e violenze verbali o psicologiche sul luogo di lavoro, prevedendo canali protetti di segnalazione.
- **Integrazione della formazione:** Formare i dirigenti e i preposti affinché riconoscano tempestivamente i segnali premonitori del *burnout* e dello stress accumulato nei team di lavoro, promuovendo uno stile di leadership inclusivo e orientato al benessere lavorativo.

In conclusione, il report ETUI conferma l'esigenza indifferibile di superare la frammentarietà legislativa europea tramite un quadro normativo armonizzato. Fino a quando non sarà adottata una Direttiva UE specifica, i professionisti della prevenzione sono chiamati ad applicare rigorosamente le tutele generali, integrando la valutazione dei rischi psicosociali nei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) con metodi scientifici validati e approcci multidisciplinari.

ETUI - Mapping of national laws, collective agreements and jurisprudence concerning work?related psychosocial risks, workplace bullying and work-related stress in the EU27 - Mappatura delle leggi nazionali, dei contratti collettivi e della giurisprudenza relativi ai rischi psicosociali legati al lavoro, al bullismo sul luogo di lavoro e allo stress lavoro-correlato nell'UE27 (PDF)

RXY

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it