

## **Commento all'accordo interconfederale di recepimento dell'accordo quadro europeo su stress lavoro-correlato**

È stato sottoscritto, dalle maggiori associazioni datoriali nazionali e da Cgil, Cisl e Uil, l'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo "stress lavoro-correlato", stipulato dai sindacati europei l'8 ottobre 2004. Lo strumento prescelto, per trasporre nell'ordinamento gius-sindacale italiano il negoziato europeo, ha seguito la procedura descritta dall'art. 139 del Trattato della Comunità Europea, là dove dispone, al II paragrafo, che «gli accordi conclusi a livello comunitario», in sede di dialogo sociale, possono essere «attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri»; così, sia pur con un ritardo di alcuni mesi rispetto alla data di scadenza per il recepimento dell'accordo quadro (ottobre 2007), le rappresentanze degli interessi hanno deciso di ricorrere ad una manifestazione della loro autonomia – l'accordo interconfederale – che, sebbene sempre più rara nel panorama nazionale delle relazioni industriali, è ancora capace di realizzare un percorso partecipativo-negoziato in grado di assicurare la più larga base di volontarietà all'intesa (alla quale non hanno aderito solo banche ed assicurazioni).

L'accordo, che in termini concreti attua il recepimento mediante «la traduzione in lingua italiana del testo redatto in lingua inglese – con la precisazione che tutte le volte in cui nel testo compare la dizione "lavoratori" si deve intendere "lavoratori e lavoratrici"» –, mantiene fuori dal suo ambito di applicazione «la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico», pur nella consapevolezza che, in questi ultimi casi, ci si trova di fronte ad ipotesi nelle quali è possibile ravvisare «potenziali fattori di stress lavoro-correlato» e, per questa ragione, meritevoli di una più approfondita trattazione in un futuro specifico accordo. All'art. 2 sono indicate le finalità dell'accordo, tra cui vi rientra «quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti» e «l'obiettivo di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato». La fattispecie è descritta all'art. 3, dove è rappresentata non nei termini di una malattia ma di «una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro». È una situa-

zione – aggiunge l’art. 1 – individuata a livello internazionale, europeo e nazionale «come oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori»: per i primi, in quanto causa di «riduzione dell’efficienza sul lavoro»; per i secondi in quanto condizione idonea a determinare «un cattivo stato di salute». Da qui, la convinzione, riposta nell’intesa, che «affrontare la questione dello stress lavoro-correlato può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso». L’accordo, alla luce della complessità del fenomeno – che può «potenzialmente riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell’azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro» –, non fornisce una elencazione esaustiva dei diversi indicatori di stress, pur se individua alcune delle sue più frequenti manifestazioni sintomatiche in «un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori» (così l’art. 4, che parla di «segnali che possono denotare un problema di stress lavoro-correlato», non distinguendo, tuttavia, con sufficiente chiarezza, le possibili cause di stress dai suoi sintomi).

Con il richiamo della direttiva quadro n. 89/391, l’accordo riconduce il compito di stabilire le misure appropriate per prevenire, eliminare o ridurre problemi di “stress lavoro-correlato” nel più ampio obbligo giuridico del datore di lavoro di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, suggerendo, a tal riguardo, una gestione dei problemi di stress che possa aver luogo alternativamente nel più generale processo di valutazione dei rischi o attraverso «l’adozione di una separata politica sullo stress», attuata con specifiche misure. Queste – secondo l’art. 6 – possono essere «collettive, individuali o di entrambi i tipi» e ancora «quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive sia di risposta». Interessante è l’indicazione, sia pur espressa nella forma condizionale, secondo cui, «una volta adottate, le misure anti-stress dovrebbero essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse e se sono ancora idonee o necessarie». Particolare attenzione, per il contrasto del fenomeno, viene posta, oltre che sul classico momento dell’informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, anche sulla comunicazione, volta a chiarire «gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore e *diretta ad* assicurare un adeguato sostegno, da parte della dirigenza, ai singoli lavoratori e ai gruppi» [corsivo dell’Autore, *ndr*]: tutto ciò sul presupposto di una preventiva ed approfondita analisi che abbia fatto emergere l’eventuale inadeguatezza nella gestione dell’organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell’orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro ed incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

L’intesa si chiude con una serie di disposizioni finali che si soffermano sulla necessità, per le organizzazioni affiliate alle parti sottoscrittrici, di fornire un resoconto, sull’applicazione dell’accordo, al Comitato per il Dialogo sociale, che a sua volta predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull’e-

voluzione in corso relativamente all'implementazione dell'accordo. L'applicazione di questo «non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori» nell'ambito della legislazione nazionale (si veda al riguardo il d.lgs. n. 81/2008, che entrerà in vigore il prossimo 29 luglio) e, al tempo stesso, dovrà evitare l'insorgere di oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

***Antonio Baldassarre***

*Dottorando di ricerca*

*Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro*

*Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

*Adapt – Fondazione Marco Biagi*