

Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'Accordo quadro europeo

Donata Gottardi *Ordinaria di Diritto del lavoro, Università di Verona*

Siglato il 9 giugno 2008 l'Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces

L'implementazione per via contrattuale

Dopo il recepimento dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro per via di Accordo interconfederale (sia consentito rinviare al mio articolo, *Il recepimento dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro*, in *Contratti & Contrattazione*, 2004, n. 8/9, pp. 67-72), la stessa procedura è stata seguita in materia di protezione dello stress legato al lavoro. L'Accordo europeo risale a quasi 4 anni fa (8 ottobre 2004) ed è stato sottoscritto dal sindacato europeo (Ces) e dalle tre organizzazioni datoriali europee (Unice, ora BusinessEurope, Ueapme e Ceep). Prevede un meccanismo di recepimento basato su un mix che attribuisce il carattere della volontarietà alla decisione di raggiungere l'intesa a livello europeo e l'impegno alla sua implementazione a livello nazionale per i membri delle associazioni stipulanti. L'Accordo interconfederale è stato ora sottoscritto dalle maggiori associazioni datoriali nazionali (con l'esclusione di banche ed assicurazioni) e da Cgil, Cisl e Uil. In questi casi sorge sempre un dubbio. L'impegno all'implementazione assunto a livello europeo consente margini di adattamento solo procedurale o si estende anche ai contenuti?

Al momento tutto sembra deporre per la prima soluzione, apparendo il testo una traduzione, per quanto attenta al contesto e alle sensibilità dei soggetti firmatari nazionali. Di fatto, non resta che comparare il testo nella versione ufficiale in inglese per cercare di cogliere gli eventuali scostamenti, che talvolta sembrano frutto più della penna del traduttore che di effettiva e intenzionale volontà di modifica. Del resto, nella premessa all'intesa si parla esplicitamente di recepimento «mediante la seguente traduzione in lingua italiana del testo redatto in lingua inglese», cui segue «la precisazione che tutte le volte in cui nel

testo compare la dizione "lavoratori" si deve intendere "lavoratori e lavoratrici"». Una certa trascuratezza va registrata nella parte finale, dove il testo dell'Accordo interconfederale segue pedissequamente quello dell'Accordo quadro europeo, anche nelle parti che lo riguardano direttamente e che avrebbero richiesto un adattamento al diverso livello di riferimento, come nel punto in cui è contenuto l'invito delle parti firmatarie «alle rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente Accordo» (art. 7, comma 2).

Per quanto riguarda le modalità del recepimento, così come nell'Accordo quadro sul telelavoro, si fa riferimento a modalità basate su «procedure e pratiche proprie delle parti sociali», con il che indicando il medesimo percorso partecipativo-negoziale più che legislativo.

L'inserimento nella normativa legislativa

Nel nostro Paese, il breve ritardo registrato, dato che il recepimento dell'Accordo aveva come termine di scadenza l'ottobre del 2007, è stato colmato dal tempestivo inserimento nella normativa eteronoma, con conseguente attribuzione di efficacia generale ai suoi contenuti.

Lo stress sul lavoro o da lavoro o lavoro-correlato (come sceglie l'Accordo interconfederale) è, infatti, già presente nella legislazione sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, a sua volta trasposizione di direttive europee. Se ne parla nell'Accordo all'articolo 5, dedicato a definire le responsabilità delle parti del rapporto di lavoro, che si apre richiamando la direttiva quadro n. 89/391. Tra gli obblighi giuridici a carico del datore di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro dei lavoratori rientra la valutazione dei rischi, tra cui rientrano i problemi di stress lavoro-correlato.

Nel nostro Paese, con il decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, che entrerà in vigore il prossimo 29 luglio, è già fatto espresso richiamo all'Accordo quadro europeo ed è stabilito che il datore di lavoro sia tenuto a valutare questi rischi e ad

Il testo dell'Accordo quadro europeo

ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 GIUGNO 2008

Oggetto: Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces.

Il 9 giugno 2008, tra: la Confindustria; la Confapi; la Confartigianato; la Casartigiani; la Claii; la Cna; la Confesercenti; la Confcooperative; la Legacooperative; la Agci; la Confservizi; la Confagricoltura; la Coldiretti; e la Cgil; la Cisl; la Uil; visto l'Accordo-quadro europeo sullo stress lavoro-correlato stipulato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee ad avviare negoziati in tema di stress lavoro-correlato,

concordano

il recepimento dell'Accordo quadro mediante la seguente 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».

Articolo 1

Introduzione

1. Lo stress lavoro-correlato è stato individuato a livello internazionale, europeo e nazionale come oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Dopo aver individuato la necessità di una specifica azione congiunta in questa materia e anche al fine di anticipare una consultazione della Commissione in ordine allo stress, le parti sociali europee hanno incluso questa materia nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005».
2. Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dai settori di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.
3. 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. Quando si affrontano i problemi dello stress lavoro-correlato è essenziale tener conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori nel senso specificato dal secondo capoverso dell'articolo 3.

Articolo 2

Finalità

1. La finalità del presente Accordo è 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 attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.
2. L'obiettivo del presente Accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
3. Le parti sociali europee, riconoscendo che le molestie e la violenza sul posto di lavoro sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato, verificheranno nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005, la possibilità di negoziare uno specifico Accordo su tali temi. Pertanto, **il presente Accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico.**

Articolo 3

Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato

1. Lo stress è 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.
2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

3. Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.

Articolo 4

Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

1. Data la complessità del fenomeno stress, il presente Accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Comunque, un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono denotare un problema di stress lavoro-correlato.

2. L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali 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, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.).

3. Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

Articolo 5

Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori

1. Secondo la direttiva-quadro n. 89/391, tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori. Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro.

2. La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress.

Articolo 6

Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato

1. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi. Possono essere introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.

2. Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.

3. 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.

4. Tali misure potrebbero includere, per esempio: misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro; la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento; l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.

Articolo 7*Realizzazione e sviluppo nel tempo*

1. Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, il presente Accordo quadro volontario europeo impegna i membri dell'Unice-Ueapme, Ceep e Etuc (e l'unione dei comitati Eurocadres/Cec) ad applicarlo in conformità alle procedure ed alle specifiche prassi proprie della gestione e del lavoro negli Stati membri e nei Paesi della Area Economica Europea.
2. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente Accordo.
3. [L'applicazione del presente Accordo avverrà entro tre anni dalla data della sua sottoscrizione]. (*)
4. Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente Accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale nel corso del quarto anno.
5. Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.
6. In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.
7. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.
8. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori nell'ambito dello stesso.
9. Il presente Accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o lo integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Note:

(*) Il comma 3 si intende cancellato.

indicare, nel documento redatto a conclusione della valutazione, le misure di prevenzione e protezione individuate e le procedure per la loro attuazione. L'articolo 28 del Dlgs n. 81/2008 prevede che la valutazione dei rischi «deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004». E nell'articolo 32, dedicato a «capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni», al comma 2 è stabilito che, «per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione», sia necessario possedere «un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato».

La nozione e i rimedi

Lo stress lavoro-correlato è considerato un problema sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori. Le analisi, in particolare quelle condotte dal-

l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, dimostrano come le conseguenze siano nocive non solo per le persone, ma per la stessa qualità delle prestazioni di lavoro. Le stesse analisi hanno consentito di rilevarne l'enorme diffusione, dato che lo stress colpisce milioni di lavoratori europei in tutti i settori di lavoro. Ma di quale stress ci occupiamo? Dello stress come condizione e dello stress come conseguenza. Come condizione, lo stress «può essere accompagnato da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale»; come conseguenza, riguarda il «fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro».

È interessante osservare come entrino nel testo elementi psicologici. Ad esempio, con l'affermazione che l'esposizione a tensione può essere positiva, ma solo se di breve durata e che «individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita». Ancora, si sottolinea che lo stress non è malattia, ma può «ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute» (tutto questo all'articolo 3).

Viene così in rilievo la finalità dell'intesa che è quella di accrescere la consapevolezza, di attirare l'attenzione e nello stesso tempo di fornire «un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire i problemi di stress lavoro-correlato» (art. 2). Il testo esclude dal suo campo di applicazioni la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico. La linea di demarcazione non può essere, ovviamente, netta, soprattutto nei confronti delle molestie e, ancora di più, del mobbing, non espressamente richiamato. Lo stress, infatti, può essere conseguenza del mobbing e, insieme, elemento che lo scatena. Che l'approccio sia il più inclusivo possibile lo dimostra il richiamo allo «stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro» e che «può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro», così come il richiamo alle cause, che possono essere: «il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.», non-

ché ai segnali, tra cui: «un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori».

Veniamo così alle misure, che possono essere collettive, individuali o miste, specifiche o integrate, preventive o successive. L'Accordo indica alcune di queste misure, molte delle quali relative all'informazione, alla consultazione, alla formazione e alla comunicazione, ma che si spingono alla «gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, condizioni lavorative e ambiente di lavoro».

Il compito di stabilire le misure spetta al datore di lavoro, ma la loro adozione deve vedere «la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti».

Note conclusive

È importante questo segnale, che ridà vigore e significato alla contrattazione collettiva europea e, a livello nazionale, allo stesso strumento dell'Accordo interconfederale, sempre più raro nel panorama recente delle relazioni sindacali.

Lavoro & Territorio

Deliberazione della Giunta regionale 26.5.2008, n. 34 - 8845

Oggetto: Direttiva formazione continua - Legge n. 236/1993 - Piani aziendali, settoriali e territoriali concordati tra le parti sociali - 2008-2010



Regione Piemonte: finanziamenti per la formazione continua

La Regione Piemonte ha approvato la nuova «Direttiva relativa alla Formazione continua - Legge n. 236/1993 - Piani aziendali, settoriali e territoriali concordati tra le Parti sociali - anno 2008» recante gli indirizzi a cui le Province si uniformano per l'esercizio delle funzioni amministrative/gestionali ad esse conferite in materia di formazione professionale ai sensi della legge regionale n. 44/2000. La direttiva riguarda i contributi destinati alle imprese assoggettate al contributo ex art. 12, legge n. 160/1970 e successive modificazioni relativo all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, le quali, direttamente o attraverso loro Consorzi o Agenzie formative accreditati, intendono realizzare corsi di formazione per i propri addetti.

In particolare sono finanziabili le azioni formative costituite da Piani di formazione di iniziativa aziendale rivolti a diverse tipologie di lavoratori; tali Piani di formazione devono essere coerenti con specifici accordi aziendali previamente sottoscritti e sono costituiti da interventi formativi che possono assumere la forma di: 1) Formazione diretta, rivolta ad occupati dell'operatore titolare della domanda, sia esso Impresa, Agenzia formativa, Consorzio di imprese; 2) Formazione indiretta, rivolta ad occupati di terzi committenti, quando l'operatore titolare della domanda sia un'Agenzia formativa, un'Associazione temporanea di imprese (Ati/Ats) ovvero un Consorzio di imprese.

I Bandi per la presentazione delle domande di contributo a valere sulla direttiva Formazione continua - Legge n. 236/1993 saranno emanati da ciascuna Provincia, a cui sono inoltre affidati la valutazione e l'approvazione delle proposte, nonché tutti i successivi procedimenti connessi alla realizzazione delle attività finanziate.

Ivano Franco Colombo - CMT Pistoia