

## Lo stress correlato al lavoro e le differenze di genere

ANNALISA ROSIELLO\* E LAURA QUARÀ\*\*

### Il quadro normativo

Il d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, così come integrato dal correttivo n. 106 del 3 agosto 2009 introduce specificamente le differenze di genere quale ulteriore aspetto sul quale focalizzarsi nelle azioni di prevenzione dei rischi professionali.

In particolare l'art. 6, nel definire i compiti della Commissione permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (la stessa che si occuperà di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato ex art. 6, m-quater), attribuisce alla predetta Commissione il compito di "promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione" (art. 6, lett. l).

L'art. 8, nell'istituire il (e regolamentare il funzionamento del) sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) avente la finalità di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ha previsto che detto sistema informativo debba coinvolgere oltre ad organismi istituzionali e le parti sociali, tra gli altri anche gli istituti di settore a carattere scientifico

*"ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne"*; il SINP gestisce i flussi informativi legati alla prevenzione avente quali contenuti, tra gli altri (lett. b e c art. 8) *"il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere e il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici"* (il riferimento al genere, in questi ultimi casi, è stato inserito dal d.lgs. 196/09).

Con riguardo allo specifico tema dello *stress di genere* la disposizione principale è quella dettata dall'art. 28 del d. lgs. n.81 del 9 aprile 2008 che ha previsto l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (v. anche art. 15 d.lgs. n. 81/08), *"ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza ... nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi ..."*.

Il d.lgs. 106/09 ha come noto delegato alla Commissione di cui all'art. 6, sopra citata, l'emissione di specifiche indicazioni per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato, fissando quale termine ultimo per tale valutazione (anche in difetto di elaborazione di indicazioni da parte della Commissione), il 1° agosto 2010.

### Le principali cause dello stress di genere

Il quadro normativo sopra brevemente richiamato contribuisce certamente a compiere un passo culturale importante nella sensibilizzazione verso queste tematiche e, in particolare, verso quella dello *stress* quale fonte di patologie correlate all'attività lavorativa e, ancor più nello specifico, al genere.

Di seguito si riportano i principali fattori di *stress* legati all'appartenenza al genere (prevalentemente femminile) su cui l'azione preventiva dei datori di lavoro dovrà concentrarsi.

Esaminando gli studi compiuti dalle varie discipline in tema di patologie dell'organizzazione del lavoro si possono rinvenire tre macro-categorie all'origine dello *stress* di genere: la prima riguarda la "conciliazione", la seconda riguarda la tipologia del lavoro e la terza è legata a fenomeni di molestie e *mobbing*.

La prima e principale area dalla quale potrebbe originare *stress* è la cosiddetta "conciliazione": è un fatto ancora attuale che le donne si occupino - in misura maggiore rispetto agli uomini - dell'accudimento di figli e familiari anziani e, contemporaneamente, svolgano un'attività lavorativa spesso anche a tempo pieno.

Le diverse attività sono sicu-

\* Avvocato in Milano

\*\* Psicologa del lavoro in Lodi

mente difficili da bilanciare in termini di impegno sia temporale che emotivo ed è pertanto inevitabile un carico di *stress* fisico e mentale, in relazione a molteplici variabili quali, ad esempio: il timore della donna di penalizzare la carriera in caso di gravidanza o matrimonio (spesso tale timore si rivela fondato, osservando l'ampiezza del dato di contenzioso in tema dequalificazione post-parto); le difficoltà nel trovare la piena soddisfazione dal punto di vista della carriera e del riconoscimento economico; le tensioni che spesso insorgono con il datore di lavoro per le richieste di permessi, aspettative, turnistiche agevolate; le (maggiori) resistenze della donna a svolgere trasferte, distacchi in località distanti dal domicilio, trasferimenti, resistenze che spesso originano ripercussioni quali il *mobbing* o altre azioni penalizzanti.

Secondo fattore di *stress* legato al genere è rappresentato dal fatto che le donne ancora oggi ricoprono proporzionalmente ruoli con minore responsabilità ed autonomia (ancorché impegnativi sul piano dell'attenzione), sono più esposte a lavori monotoni e ripetitivi, sono meno coinvolte in attività lavorative che richiedano *problem solving* e creatività, sono più esposte a lavori precari, avvertono limiti nello sviluppo di carriera, e retributivo.

Altri studi rilevano differenze (e differenti carichi di *stress*) legati anche all'area professionale: spesso le donne sono infatti impegnate in attività "assistenziali" (per tutte quella infermieristica) simili a quelle che svolgono già in famiglia, e ciò rischia di potenziare i livelli di *stress* di un ambito rispetto all'altro ed un abbandono

premature della professione.

Ulteriore fattore di *stress* legato al genere è la maggiore esposizione delle donne a molestie sessuali e conseguente *mobbing*; benché l'accordo quadro europeo del 2004 richiamato dall'art. 28, TU n. 81/08, cit. escluda dalla propria regolamentazione le molestie e la violenza sul posto di lavoro, demandandole ad un futuro e specifico accordo, anche tali fenomeni sono infatti espressamente definiti dall'accordo stesso quali potenziali fattori di *stress* lavoro-correlato (v. art. 2, comma 3° AQE 2004, cit.). Nell'ultimo paragrafo del presente contributo si darà spazio al commento di una recentissima sentenza del Tribunale di Milano relativa a tali tematiche.

### **Le conseguenze patologiche dello stress con riferimento al genere**

Il termine *stress* indica una reazione di adattamento dell'organismo umano, definita da Seyle SGA – sindrome generale di adattamento - che si presenta di fronte a qualsiasi tipo di esposizione, stimolo e sollecitazione.

Questa reazione comporta modificazioni fisiologiche, cognitive e comportamentali dell'individuo in risposta a diversi stimoli/*stressor* ambientali ambigui, per adattare ed organizzare le proprie difese.

Il termine *stress* assume generalmente una connotazione negativa perché ad esso vengono associate situazioni che incidono sulla qualità della vita in un determinato momento o fase dell'esistenza, personale o lavorativa.

In questa accezione dovremmo correttamente parlare di *stress*

negativo o di-*stress*, termine da utilizzare quando le situazioni sono caratterizzate dal persistere di agenti esterni ai quali il soggetto non riesce a rispondere in modo adattivo.

Esiste infatti anche una tipologia di *stress* positivo (*eu-stress*) – che si presenta quando si attiva una normale risposta adattiva ad un agente esterno che stimola il soggetto a reagire senza determinare necessariamente una situazione di pericolo.

Parlando di *stress* sul lavoro si condivide la definizione fornita dal National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH 1999): "insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse ed esigenze del lavoratore".

La risposta comportamentale allo *stress* è dovuta a fattori strettamente legati alla personalità del soggetto, al modo di reagire nei confronti di alcune situazioni, alla memoria di precedenti esperienze vissute, ad una serie di modelli comportamentali appresi nell'ambito della società in cui vive, alla possibilità concreta di poter o meno modificare lo stato delle cose; come afferma l'art. 3 dell'Accordo Europeo 2004, cit., "tutte le manifestazioni di *stress* sul lavoro non necessariamente sono causate dal lavoro stesso" ma sicuramente fattori negativi sul lavoro determinano *stress* e contribuiscono ad alimentare un eventuale *stress* pre-esistente.

Secondo studi recenti le donne sono più soggette degli uomini a patologie psichiche correlate a situazioni di *stress* sul lavoro; "Anzi la depressione e gli altri disturbi psichici (ansia, attacchi di panico,

anoressia, ecc.) sono da sempre considerati come tipica risposta patologica femminile alle avvertenze della vita: una risposta cioè di passivizzazione dell'iniziativa, di inermità, di incapacità a reggere gli eventi duri, in definitiva una risposta non collegata con chiari eventi esterni di sovraccarico, pressione e *stress*, quanto piuttosto a fattori interni di debolezza e fragilità emotiva" (v. il contributo *Patologie e genere*, cit. *infra*).

Con riguardo alle problematiche relative alla "conciliazione" si ritiene che di per sé il lavoro esterno non sia un fattore di rischio così come non lo è il lavoro domestico. Anzi, il lavoro esterno può a volte giocare un ruolo protettivo rispetto allo *stress* familiare. In ambito clinico si afferma comunemente, tuttavia, che il lavoro familiare debba essere sempre valutato insieme al lavoro esterno per monitorare e prevenire lo *stress* delle donne nell'impiego.

Le (eventuali o temute) ripercussioni negative sulla carriera e, in ogni caso, le problematiche relative alla minore responsabilità ed autonomia della donna rispetto all'uomo sfociano in reazioni quali, in prevalenza, la depressione, l'ansia, sentimenti di paura, colpa, panico e annichilimento; qualora le ripercussioni sfocino in azioni discriminatorie o comunque marginalizzanti (*mobbing* o *straining*) le conseguenze sono devastanti soprattutto per le donne, che spesso non riescono a trovare in sé delle risorse interiori o a strutturare strategie di comportamento efficaci per affrontare la situazione avversativa; inoltre frequentemente non trovano adeguati supporti sociali nell'ambiente familiare, dando luogo a quella situazione definita

da H. Ege come doppio-*mobbing*. Infine le molestie sessuali determinano il più delle volte l'impossibilità della lavoratrice di convivere all'interno del contesto lavorativo che non tutela a sufficienza, o addirittura tollera, questi comportamenti. Questi vissuti costituiscono attacchi alla dignità e minano profondamente l'autostima generando profondi stati di depressione che possono portare, ancora più frequentemente di quanto accade per il *mobbing*, all'abbandono volontario del posto di lavoro preceduto da sentimenti di rassegnazione, demotivazione o generale peggioramento delle condizioni di lavoro.

Le conseguenze patologiche delle molestie sessuali sono comunemente di natura emozionale e psicologica (sfiducia, paura, angoscia, pensieri e tentativi suicidari, senso di umiliazione, disistima), psico-somatica (reazioni cutanee, perdita o aumento ponderale, perdita dei capelli, ecc.), affettiva sessuale.

Per approfondimenti relativi ad accordi, protocolli, studi e ricerche su tali temi si rinvia ai seguenti riferimenti: sito dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità ([www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale](http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale)) che rimanda, nella sezione *link*, a tutti i principali siti istituzionali (nazionali ed internazionali) che si occupano tra le altre delle tematiche qui trattate; contributo *Patologie e genere: gli studi e le ricerche su genere e stress*, in [www.salutementaledonna.it/stress\\_e\\_genere.htm](http://www.salutementaledonna.it/stress_e_genere.htm); primo rapporto sui lavori della Commissione - Salute delle donne 2008, redatto dal Ministero della Salute in occasione dell'8 marzo 2008 (<http://www.ministerosalute.it/>

[imgs/C\\_17\\_publicazioni\\_764\\_allegato.pdf](http://www.ministerosalute.it/IMG/C_17_publicazioni_764_allegato.pdf)) che descrive accuratamente, con corredo di dati statistici, le principali problematiche di salute legate al genere.

## Un caso di molestie sessuali

Nell'esperienza professionale di chi scrive si rileva sempre più spesso una carente formazione dei *manager* e, in genere, dei lavoratori, in tema di confini tra lecito e illecito nella relazione di lavoro con i collaboratori, le collaboratrici e i colleghi/e.

Con riguardo, ad esempio, alle *avances*: quando gli inviti a cena continui del dirigente (o del collega) sono possibili fonti di *stress*? quando i messaggi, le battute con ricadute sessuali, le telefonate continue possono essere qualificate come molestie sessuali?

Sono frequentissime le segnalazioni provenienti da lavoratrici che subiscono *avances*, che sono emotivamente spossate per il fatto di dover essere costrette a rispondere con un rifiuto ma nello stesso tempo hanno timore di ripercussioni in termini di carriera, stabilità del posto o retribuzione; non sempre le aziende, a simili segnalazioni (quando esistenti), valutano la portata del problema: a volte intervengono a favore delle lavoratrici, a volte "proteggono" il *manager*, ma molto più spesso assumono una posizione "neutra" non comprendendo che anche in tal modo stanno violando la normativa di legge (art. 2087 c.c., TU n. 81/08, d.lgs. 198/06, ecc.).

Anche in tale ambito il salto culturale è grande ed implica molto lavoro.

La Giurisprudenza, mostrando una sempre maggiore sensibilità

al problema, si ancora alle rigorose definizioni fornite dal diritto antidiscriminatorio (v. in particolare definizione di molestie contenuta nell'art. 26 del d. lgs. 198/06) ed utilizza il regime probatorio (moderatamente) agevolato contemplato dall'art. 40 del d.lgs. 198/06, arrivando a condizionali e rigorosi pronunciamenti di censura di tali condotte.

Il Tribunale del lavoro di Milano (sent. 3 novembre 2009, n. 4478, Nicola Greco *Est.*) si è recentemente espresso su un caso di molestie sessuali e conseguente *mobbing* che costituisce un esempio emblematico per gli aspetti che stiamo trattando.

Nel caso specifico le molestie sono consistite in *avances*, battute e apprezzamenti con costanti ricadute sessuali, tentativi di contatti fisici; i rifiuti della lavoratrice hanno comportato iniziative vessatorie e ritorsive sfociate in un serio pregiudizio dell'integrità psico-fisica e, quale epilogo, nel licenziamento disciplinare.

La lavoratrice, convenendo in giudizio sia l'autore delle molestie che la società datrice di lavoro, ha chiesto l'accertamento delle molestie sessuali e morali ai suoi danni nonché la natura discriminatoria e ritorsiva del licenziamento e, conseguentemente, ha avanzato

richiesta di risarcimento di tutti i danni alla salute a carico solidale dei convenuti nonché, con riguardo al licenziamento, richiesta di applicazione delle conseguenze sanzionatorie ex art. 18 l. 300/70 in combinato disposto con gli artt. 15 l. 300 cit. e l'art. 26 del d.lgs. 198/06; infatti, benché l'azienda occupasse all'epoca del licenziamento meno di quindici dipendenti, sono state richiamate le conseguenze sanzionatorie tipiche del licenziamento discriminatorio e/o ritorsivo.

Il Giudice, svolta una approfondita istruttoria testimoniale, ha ritenuto sufficientemente dimostrate le molestie sessuali, che hanno creato "*sicuramente un clima degradante, umiliante ed offensivo*" (v. art. 26, cit. comma 2°) ed ha altresì ritenuto dimostrato il *mobbing*, consistito in una serie di condotte che hanno posto "*la ricorrente in una condizione di diversità e isolamento rispetto ai colleghi, con conseguente forte pressione di carattere psicologico sulla sua persona*".

In esito ad una Consulenza Tecnica d'Ufficio è stata altresì accertata una patologia (sindrome ansioso-depressiva reattiva) che ha avuto una durata considerevole in termini di temporanea parziale e l'autore delle molestie

è stato condannato in solido con l'azienda al risarcimento del danno non patrimoniale.

Con riguardo al licenziamento, il Giudice si è pronunciato sulla natura ritorsiva dello stesso, argomentando tale assunto dalle motivazioni stesse palesate nella lettera, e ritenuti "*da ricollegarsi alla denuncia dei comportamenti mobbizzanti e agli atti di molestie sessuali subite*" ed ha conseguentemente applicato l'apparato sanzionatorio previsto dall'articolo 18 della l. 300/1970.

## Conclusioni

Alla luce delle brevi considerazioni sopra svolte si auspica che l'attenzione di tutti, e in particolare di coloro che operano e garantiscono la sicurezza e la salute di chi lavora (datore di lavoro *in primis*) sia rivolto a salvaguardare le lavoratrici (e i lavoratori) contro le patologie da *stress*, attraverso una adeguata informazione, formazione ed iniziative preventive concrete che investono ogni possibile area in cui possa svilupparsi un eccessivo *stress*, avuto riguardo oltretutto ai temi generali (conciliazione, tipologia di lavoro e molestie) anche a quelli specifici della singola struttura organizzativa.

### SULL'ARGOMENTO:

- ▶ ROSIELLO A. - La valutazione dello stress lavoro-correlato e le possibili azioni positive: le indagini di clima e gli accordi di clima - *Pianeta Lavoro e tributi* n. 07/2009
- ▶ ROSIELLO A. - Il *mobbing* di genere: definizione, interventi di tutela e fonti di responsabilità del datore di lavoro - *Pianeta Lavoro e tributi* n. 16/2008
- ▶ ROSIELLO A. - Stalking e molestie sessuali nei luoghi di lavoro - *Pianeta Lavoro e tributi* n. 21/2008