

Maria Paola Monaco è professoressa associata di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Firenze dove insegna diritto del lavoro e della sicurezza sociale.

Materiali di diritto del mercato del lavoro e delle relazioni industriali ordinati da

**MAURIZIO DEL CONTE, VALERIA FILÌ,  
MICHELE TIRABOSCHI**

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in  
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*

Euro 35,00



M.P. Monaco - **Benessere, organizzazione e contratto di lavoro: una ricomposizione**

# Benessere, organizzazione e contratto di lavoro: una ricomposizione

di **Maria Paola Monaco**

con prefazione di **Paolo Pascucci**



Il benessere organizzativo, che, in assenza di una definizione legislativa, viene descritto come "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico e psicologico", costituisce uno degli elementi che genera un circolo virtuoso fra salute e qualità del lavoro. Proprio questa connessione evidenzia come l'elemento intorno al quale ruota il benessere nei luoghi di lavoro sia l'organizzazione ed il connesso potere del datore di lavoro di strutturarla nel rispetto della cornice dell'art. 41 Cost. Ciò significa che non si potranno considerare improntate al benessere quelle organizzazioni nelle quali venga calpestata la dignità del lavoratore assecondando atteggiamenti discriminatori, molesti o mobbizzanti, ovvero si creino situazioni di stress, disagio e malessere, tutte situazioni foriere di possibili vere e proprie malattie. Un tema complesso rispetto al quale, partendo dall'analisi delle disposizioni che intervengono su questi eventi – filtrate dalle interpretazioni che di esse ne danno la dottrina e la giurisprudenza –, si pone l'obiettivo di valutare se ed eventualmente quali fra gli istituti già presenti nel corpus normativo possano indirizzare il datore di lavoro ad operare scelte organizzative "di benessere".

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**



*L'immagine di copertina – libera reinterpretazione realizzata da Lavinia Serrani di una delle tempere della serie Costellazioni di Joan Mirò – è stata scelta per l'evocativa assonanza con le dinamiche interne alle organizzazioni sul fronte del benessere dei lavoratori, oggetto di indagine di questo volume. Mirò concepiva l'opera d'arte come portatrice di esperienze vissute e verità umana: per tale ragione troviamo in questo dipinto un'adeguata metafora della vitalità che contraddistingue un contesto come quello aziendale, fatto prima di tutto dell'interazione e delle relazioni fra esseri umani. Lo sfondo di colore blu rimanda esteticamente alla serenità dell'ambiente ideale, quello del compimento del più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori. Le forme variegiate delle costellazioni rappresentano invece complessità e pluralità, che inevitabilmente caratterizzano le relazioni e le dinamiche interne alle aziende. I punti di rosso e di giallo richiamano alla mente le aree di attenzione e le possibili difficoltà, mentre le forme in verde chiaro, che infondono un senso di pace, rimandano alle potenzialità legate all'attuazione di misure e politiche per la promozione di condizioni di lavoro libere e dignitose, per la sicurezza e l'equità di tutti e tutte.*



**Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali  
ordinati da MAURIZIO DEL CONTE, VALERIA FILÌ e MICHELE TIRABOSCHI**

---

**Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in  
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro***

**Comitato scientifico internazionale di ADAPT**

LENA ABRAHAMSSON (*Luleå University of Technology, Sweden*), GIUSEPPE BER-  
TAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JOHN BUDD (*University of Minnesota,*  
*USA*), ALEXIS BUGADA (*Aix-Marseille University, France*), FEDERICO BUTERA  
(*University of Milano-Bicocca, IRSO Foundation, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN  
(*University of Seville, Spain*), MARC DE VOS (*Ghent University, Belgium*), RUTH  
DUKES (*University of Glasgow, UK*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Au-*  
*stralia*), BERNARD GAZIER (*University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France*),  
JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*University of Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLIA  
(*National University of Tres de Febrero, Argentina*), THOMAS HAIPETER (*Uni-*  
*versity of Duisburg-Essen, Germany*), JÖZSEF HAJDÚ (*University of Szeged, Hun-*  
*gary*), THOMAS KOCHAN (*Massachusetts Institute of Technology, USA*), FELI-  
CITY LAMM (*Auckland University of Technology, New Zeland*), LOURDES MELLA  
MÉNDEZ (*University of Santiago de Compostela, Spain*), SHYNIA OUCHI (*Kobe*  
*University, Japan*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), JUAN  
RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), WILLIAM ROCHE (*Univer-*  
*sity College Dublin, Ireland*), ALFREDO SANCHEZ CASTANEDA (*National Auto-*  
*nomous University of Mexico, Mexico*), MICHELE TIRABOSCHI (*Scientific coor-*  
*dinator of ADAPT, University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERIC TUC-  
KER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe University, Ger-*  
*many*), ADRIAN WILKINSON (*Griffith University, Australia*)



© 2023 ADAPT University Press ([www.adapt.it](http://www.adapt.it))

ISBN 979-12-80922-18-2

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

# **Benessere, organizzazione e contratto di lavoro: una ricomposizione**

di  
**Maria Paola Monaco**

con prefazione di  
**Paolo Pascucci**

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**





*Quando il sole della cultura è basso,  
anche i nani proiettano ombre lunghe*

Karl Kraus



---

---

## INDICE

Prefazione di Paolo Pascucci.....	XV
-----------------------------------	----

### CAPITOLO I LA DIGNITÀ E IL BENESSERE NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

1. Alcune note introduttive .....	1
2. Il benessere organizzativo: una introduzione al tema.....	3
3. La dimensione dei diritti umani e della dignità nel contesto lavorativo organizzato.....	6
4. Il legame fra il lavoratore (la persona) ed il contratto di lavoro .....	7
5. L'incidenza del collegamento fra lavoratore e contratto sulla organizzazione .....	10
6. La dignità nel contesto organizzativo .....	12
7. Il tratto personalistico della prestazione di lavoro e la sua incidenza sul benessere organizzativo .....	15
8. Il superamento dell'approccio taylorista .....	19
9. Il quadro normativo di appoggio al benessere organizzativo e l'emersione dei rischi psicosociali.....	23
10. Il benessere organizzativo quale tratto caratteristico della prestazione di lavoro.....	26
11. I diversi approcci al tema del benessere organizzativo in particolare la distinzione fra pubblico e privato .....	29

**CAPITOLO II**  
**MALESSERE ORGANIZZATIVO, DISCRIMINAZIONE**  
**E STRESS LAVORO-CORRELATO**

1. Benessere vs malessere .....	33
2. I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato .....	35
3. L'elemento del rischio.....	38
4. La metodologia Inail.....	42
5. La mancata valutazione dello stress lavoro-correlato e le sue conseguenze in termini di diritto .....	43
6. L'importanza di una analisi degli eventi presupposti al sorgere di situazioni stressogene .....	45
7. La discriminazione come punto di partenza comune del malessere organizzativo: le molestie .....	46
8. La nuova prospettiva sul tema aperta dalla convenzione ILO C190 .....	50
9. La responsabilità del datore di lavoro per molestie sessuali.....	55
10. Il <i>mobbing</i> quale evento sentinella .....	58
11. La qualificazione della fattispecie <i>mobbing</i> .....	62
12. L'imputabilità dei fatti .....	64
13. Struttura e tipologia dei pregiudizi risarcibili .....	69
14. In particolare la risarcibilità del danno biologico .....	70
15. Il <i>mobbing</i> per l'Inail .....	74
16. L'atteggiarsi del rischio in ipotesi d'intervento dell'Inail.....	79
17. La mancanza di qualche elemento nella costruzione della fattispecie del <i>mobbing</i> : <i>straining</i> , stress lavoro-correlato e <i>burnout</i> .....	80
18. L'articolo 2087 c.c. presupposto fondante di azioni di adempimento ...	86

**CAPITOLO III**  
**RIPENSARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**  
**NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. L'articolo 41 Cost.: esercizio di rilettura .....	89
2. La prevenzione primaria .....	93

## *Indice*

3. Le contraddizioni del sistema fra teoria e norme.....	95
4. I modelli organizzativi e di gestione. Un primo inquadramento generale.....	98
5. Alcune osservazioni sulla parte “speciale” del modello organizzativo .	107
6. Reato presupposto, colpa organizzativa e criteri di imputabilità dell’evento .....	109
7. I criteri di imputazione della responsabilità.....	112
8. Benessere organizzativo e responsabilità penale .....	116
9. I modelli organizzativi e di gestione alla prova del <i>mobbing</i> .....	119
10. Alcune considerazioni sul rischio residuo .....	121
11. Ripensare il benessere nei luoghi di lavoro: una traccia di lavoro .....	122
12. Dal risarcimento del danno al danno punitivo .....	126
13. La certificazione dell’organizzazione del lavoro.....	130
14. Alcuni punti problematici: la configurazione delle Commissioni e i loro poteri istruttori.....	135
15. I possibili vantaggi di una certificazione dell’organizzazione.....	138
16. Il supporto delle tecnologie informatiche nella prevenzione del rischio.....	139
<i>Conclusioni</i> .....	143
<i>Bibliografia</i> .....	155