

INDICE

INTRODUZIONE	3
---------------------------	---

CAPITOLO 1

Fonti, disciplina ed inquadramento giuridico	7
1.1. La disciplina interna.	7
1.2. Le fonti comunitarie: evoluzione e recepimento nell'ordinamento italiano. L'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 sullo stress lavoro-correlato: oggetto e contenuti.	13
1.3. L'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 per il recepimento dell'Accordo europeo sullo SLC concluso l'8 ottobre 2004 fra i sindacati europei Unice-Ueapme, Ceep e Ces.	19
1.4. Lo stress lavoro-correlato nell'ordinamento italiano.	25

CAPITOLO 2

L'organizzazione del lavoro	39
2.1. I soggetti coinvolti: il datore di lavoro e i lavoratori.	39
2.2. Gli obblighi del datore di lavoro, dall'articolo 2087 del codice civile al d.lgs. n. 81/2008.	45
2.3. Articolo 28 del d.lgs. n. 81/2008, comma 1 e comma <i>1-bis</i> (introdotto dal decreto correttivo n. 106/2009): oggetto della valutazione dei rischi.	52
2.4. Le linee guida approvate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro e la circolare ministeriale n. 23692 del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.	61
2.5. Il ruolo dell'INAIL e la valutazione dello stress lavoro-correlato: il metodo unico ed integrato per l'analisi e la gestione del rischio da stress lavoro-correlato.	67
2.6. Il documento di valutazione dei rischi. Profili di responsabilità del datore di lavoro.	75

CAPITOLO 3

Danno da stress lavoro-correlato	83
3.1. Lo stress derivante dall'organizzazione del lavoro. La sentenza n. 11062 dell'8 marzo 2013.....	83
3.2. La responsabilità del datore di lavoro e l'obbligo di sicurezza.....	92
3.3. Analisi dei profili di tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale.	101
 CONCLUSIONI.....	 115
 BIBLIOGRAFIA.....	 117

INTRODUZIONE

Con il presente lavoro si intende prendere in considerazione l'obbligo di sicurezza del datore di lavoro ed esporre un'analisi che parte dal fondamentale art. 2087 del nostro c.c. nel quale si legge, oggi più di ieri, un principio generale di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore di una tale ampiezza da apparire comprensivo di tutti o quasi i successivi sviluppi e nel quale sono incardinate le normative nazionali su diversi livelli che si impegnano a costruire una disciplina basata su una tutela effettiva dei diritti dei lavoratori in materia di salute e di sicurezza, con particolare attenzione ai settori specifici nei quali i prestatori sono impegnati; esso arriva ad inglobare la valutazione di ogni rischio che possa incidere sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori all'interno dell'organizzazione aziendale, dal momento in cui il datore di lavoro, nell'esercizio dell'impresa, è tenuto ad adottare tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare i lavoratori. L'art. 4 della nostra Costituzione sottolinea come la Repubblica riconosca a tutti i cittadini il diritto al lavoro e ribadisce all'art. 32 che la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività.

La recente riforma della normativa che concerne la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, posta in essere dal legislatore italiano con la legge delega 3 agosto 2007, n. 123 e realizzata con il d.lgs. n. 81/2008, è riconducibile all'espressa previsione per tutti i datori di lavoro, siano essi privati o pubblici, di individuare e ridurre tutti i rischi eventuali nell'unità produttiva, compresi i rischi derivanti dallo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo quadro europeo firmato dalle parti sociali aderenti l'8 ottobre del 2004. Essenziale è l'articolo 28 del d.lgs. n. 81/2008, il quale disciplina l'oggetto della valutazione dei rischi e che impone al datore di lavoro di prendere in considerazione e di conseguenza monitorare tutti i rischi possibili elaborando un documento, da stilare a conclusione di una valutazione globale, che contenga una relazione dettagliata, indichi le misure di prevenzione e di protezione adottate, il

programma di tali misure che siano atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, individuando le mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi definiti specifici, i quali richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento. All'interno dei diversi obblighi del datore di lavoro, si sviluppa specifica attenzione, nei diversi contesti aziendali, alle diverse e concrete misure di contenimento, riduzione e contrasto da attivare nei confronti del fenomeno in esame: lo stress lavoro-correlato; l'approccio risulta essere eterogeneo e sono chiamati ad agire, nella gestione aziendale, diversi soggetti oltre al datore di lavoro, ossia i lavoratori stessi, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed enti esterni, in un'ottica di diffusione e conoscenza di un fenomeno ancora nuovo che è oggetto di studio da parte delle diverse parti sociali coinvolte, dal momento in cui l'evoluzione della tecnica nei processi lavorativi allarga la sua sfera e punta alla riduzione dei rischi alla fonte in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, nel rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella scelta delle attrezzature, nella definizione dei metodi di lavoro e produzione.

Le indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro e dall'INAIL sono un valido strumento che permette ai datori di lavoro di implementare le misure che consentono di valutare il fenomeno in esame, in modo da rendere effettiva l'analisi di questo nuovo rischio nella cornice principale della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, insieme a tutti i rischi che devono essere valutati a norma di legge, secondo le modalità stabilite e in base ai diversi modelli di organizzazione e di gestione esistenti.

Ancora, si vuole fornire un quadro che mette in luce il profilo della responsabilità datoriale nei casi in cui venga omessa o non sia idonea la valutazione dei rischi esaminata, quali sanzioni siano previste in tali casi, dal momento in cui la corretta e completa valutazione stessa rappresenta il principale obbligo a cui è sottoposto il datore di lavoro, che si avvale della collaborazione delle diverse figure presenti in azienda e di esperti in materia di sicurezza sul lavoro, in particolare negli ambienti in cui è prestata l'opera dei lavoratori.

Gli orientamenti della giurisprudenza di merito successivi al d.lgs. n. 81/2008 sono diversi; lo stress viene analizzato come fattore che incide sulle prestazioni di lavoro e, in particolare, nei confronti di lavoratori sottoposti a ritmi o a turni stressanti, a carichi gravosi, a condizioni di lavoro difficili, ad orari prolungati.

Il concetto di stress lavoro-correlato è un'acquisizione recente per il nostro legislatore; la giurisprudenza italiana riconosce il fenomeno sotto diversi punti di vista quando è acclarato un danno effettivo e lo stress lavoro-correlato è inteso come danno esistenziale costituito dalla somma di impedimenti subiti in relazione al libero svolgimento delle attività che contribuiscono alla realizzazione individuale, prendendo in considerazione fattispecie giuridiche diverse aventi rilevanza giuridica sia civile che penale. Sono diverse le pronunce della Corte di Cassazione che vengono esposte e la posizione non è univoca; in un'ottica di estensione della prevenzione, la Corte di Cassazione, con Sent. n. 5491 del 2000 aveva già decretato che "l'obbligo che scaturisce dall'art. 2087 c.c. non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell'ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto all'integrità psico-fisica del lavoratore".

CAPITOLO 1

Fonti, disciplina ed inquadramento giuridico

1.1. La disciplina interna.

Il fenomeno dello stress lavoro-correlato rappresenta una delle nuove frontiere alle quali si appropria, dal punto di vista giuridico, il mondo del lavoro, delle aziende e dei suoi operatori.

In Italia, la materia è stata disciplinata attraverso il d.lgs. n. 81/2008¹ (T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro, entrato in vigore il 15 maggio 2008 e dalle relative disposizioni correttive, ovvero dal d.lgs. n. 106 del 2009 e successive modifiche)².

Nella Costituzione italiana la nozione di sicurezza rileva in forma triplice, come diritto fondamentale, interesse della collettività ed obiettivo della Repubblica. Oggetto di protezione è, *erga omnes*, sia l'integrità fisica e psichica della persona, sia la salubrità dell'ambiente in cui la persona vive. Collegato al lavoro, il valore costituzionale della salute implica sia azioni difensive (assenza di condizioni pericolose o dannose per la salute umana), sia azioni promozionali (misure per prevenire rischi o danni, nonché per migliorare le condizioni di lavoro in senso favorevole alla salute e al benessere del lavoratore)³.

L'art. 2087 del c.c. (Tutela delle condizioni di lavoro) stabilisce che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che,

¹ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

² Il d.lgs. n. 106/2009 realizza una serie di integrazioni e correzioni al T.U. (d.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro prefigurate come possibili nell' art. 1 della legge delega n. 123/2007). Si tratta di un intervento ampio con modifiche di carattere tecnico e formale ma anche di un certo spessore qualitativo. Le novità più rilevanti riguardano il potenziamento degli organismi paritetici e la rivisitazione dell'apparato sanzionatorio. Altre precisazioni importanti hanno riguardato lo SLC e la data certa sui documenti aziendali in materia di sicurezza e di salute.

³ Andrea Morrone, *Finalità*, in Carlo Zoli (a cura di), *Principi comuni*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro, Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Zanichelli, Bologna, 2011, p. 26.

secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Fondamentale è la definizione prevista all'art. 2, c.1, lett. o), mutuata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, del concetto di "salute", intesa quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità", premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei rischi psicosociali. Con lo Statuto dei lavoratori (Tutela della salute e dell'integrità fisica, art. 9 della L. n. 300/1970) si realizza un ulteriore ampliamento rispetto alle tutele costituzionali sia in materia di salute che in materia di sicurezza: i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica⁴.

Lo stress lavoro-correlato è uno fra i diversi fattori di rischio che il datore di lavoro è tenuto a valutare, all'interno di aziende pubbliche e private, ai fini di tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti. Per stress lavoro-correlato si intende la condizione fisiologica di malessere che nasce da condizioni lavorative che non siano in linea con un equilibrato svolgimento psico-fisico dell'attività lavorativa. Nel dettaglio, in ambito medico lo stress lavoro-correlato è inteso come quel disequilibrio generato fra la domanda percepita, la conoscenza delle proprie capacità ed il risultato ottenuto, il quale, non essendo in linea con le aspettative, genera una condizione di stress nell'individuo⁵. Secondo l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, lo stress lavoro-correlato rientra all'interno di quei fattori che devono essere monitorati all'interno di un'impresa, al fine di salvaguardare e tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori stessi e nello specifico la valutazione dei rischi che andrà effettuata deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, fra cui anche quelli collegati allo

⁴ Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Commentario al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, IPSOA, 2010, p. 45.

⁵ Roberta Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT Edizioni, Università di Trieste, 2012, p. 35.

stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Al fine di rendere effettivo l'obbligo di sicurezza, l'ambito applicativo si estende ad una serie di interessi che legano i soggetti coinvolti: l'azienda e quindi il luogo in cui è prestato il lavoro, il lavoratore ed il datore di lavoro. Su quest'ultimo è posto l'onere di stilare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), secondo quanto già previsto nel d.lgs. n. 626/1994 e quindi di predisporre un'analisi dettagliata dei possibili rischi in azienda.

Il d.lgs. n. 81 del 2008 stabilisce che il Documento di Valutazione dei Rischi debba essere compilato dal datore di lavoro, il quale può affidarsi alla consulenza di esperti in materia e di richiedere la collaborazione di altre figure presenti in azienda preposte alla sicurezza: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ed il medico competente⁶.

La valutazione del rischio rispetto allo stress lavoro-correlato consiste nello specifico nell'individuazione di indicatori delle manifestazioni esterne di stress, in relazione a condizioni di lavoro all'interno dell'impresa. Gli indicatori in questione possono essere riferiti a due specifici ambiti lavorativi, ossia in riferimento al *contesto* o al *contenuto* del lavoro. La valutazione verrà a basarsi su due tipologie di criteri diversi: oggettivi (assenze per malattie, assenteismo, turnazione, lamentele o disagi dei lavoratori) e soggettivi (la percezione dell'ambiente di lavoro di ogni individuo, violenze e molestie di natura psicologica, tensioni emotive e sociali fra i lavoratori, problemi disciplinari). Attraverso queste due tipologie di criteri è possibile giungere ad una stima del rischio relativo allo stress lavoro-correlato e quindi di operare una prevenzione dello stesso. Lo scopo è individuare i possibili fattori di rischio ed attivarsi per

⁶ Cass. Pen., Sez. III – Sentenza n. 26539 del 2 luglio 2008, in Raffaele Guariniello, *Il Testo Unico della sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, V edizione, IPSOA, 2013, pp. 187, 247, 375. “La presenza del medico competente nell'azienda (e, di conseguenza, la sua partecipazione alla valutazione dei rischi) è obbligatoria a termini di legge solo nei casi in cui sussista l'obbligo della sorveglianza sanitaria”. Inoltre la Corte ha precisato che “il legislatore richiede che la figura del medico competente sia individuata sulla base di specifici parametri e nel richiedere contestualmente anche una comprovata esperienza professionale del medico designato, ha inteso evidentemente individuare la figura di un medico di qualificata professionalità, in grado di diventare il collaboratore del datore di lavoro e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale”.

salvaguardare i lavoratori attraverso la documentazione richiesta a norma di legge (Documenti di Valutazione dei Rischi) e porre in essere le relative tecniche di miglioramento.

Il documento è elaborato e redatto dal datore di lavoro ed è un compito primario e fondamentale, non delegabile. Esso deve illustrare le misure necessarie al miglioramento dei livelli di sicurezza, ma anche le modalità attraverso le quali il datore di lavoro intende perseguire i risultati prefissati, oltre a dover rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi, nei casi di attività esposte a rischi particolari⁷. Oltre al datore di lavoro, subentrano nel contesto in questione altri soggetti coinvolti nella prevenzione e valutazione del fenomeno stress lavoro-correlato al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'impresa: il responsabile della sicurezza sul lavoro predisposto alla valutazione dei rischi connessi all'attività lavorativa, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il medico competente⁸. E' in questo modo che il tema del c.d. stress lavoro-correlato diventa oggetto di specifica considerazione da parte del datore di lavoro in sede di valutazione dei rischi, in un contesto normativo segnato tra l'altro da un'estensione del campo di applicazione della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori tanto sotto il profilo soggettivo quanto sotto quello oggettivo⁹. Il legislatore nazionale giunge quindi al termine del percorso di riforma attuato in materia di prevenzione e di protezione sul lavoro inserendo per la prima volta, in maniera espressa e chiara, fra gli adempimenti a carico del datore di lavoro, l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato. In riferimento al nostro Paese va ricordato che la sentenza emessa dalla Corte di Giustizia europea dell'Aia, nel 2000¹⁰, aveva determinato

⁷ Mario Gallo, *Stress lavoro-correlato: fra rischio e danno*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, p. 47.

⁸ Il medico competente è definito nell'art. 2 c. 1 lettera H del D.Lgs. n. 81 del 2008 come il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto dall'art. 29, c. 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto. Si osservi che quest'ultima indicazione non era presente nella corrispondente definizione di medico competente già contenuta nell'art. 2 c. 1 lettera D del d.lgs. n. 626 del 1994 il quale si limitava invece a precisare per il medico competente solo i titoli che lo stesso doveva possedere.

⁹ Roberta Nunin, *Sicurezza sul lavoro e valutazione dello stress lavoro-correlato. Brevi considerazioni a margine dell'attuazione dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008*, in *Quaderni sull'artigianato*, Trieste, 2010, pp. 187 ss.

¹⁰ Cfr. C. 49 del 15 novembre del 2001.

una svolta significativa sull'argomento, richiamando l'Italia (sanzionandola) ad un rispetto specifico del testo normativo comunitario (direttiva quadro 89/391) sul punto relativo all'obbligo, da parte del datore di lavoro, di valutare "tutti i rischi"¹¹ in ambito lavorativo, comprendendo in questo senso anche i rischi di natura organizzativa, anziché solamente tecnica, riconfermando così l'importanza, il valore, ma soprattutto l'obbligo, dell'analisi in ogni contesto lavorativo.

Il sistema di valutazione dei rischi delineato dall'art. 4 del d.lgs. n. 626/1994, vero e proprio cardine intorno al quale ruotava l'intero sistema della sicurezza sui luoghi di lavoro, è stato infatti oggetto della censura della Corte di Giustizia europea (C. Giust. 15 novembre 2001, causa C-49/00, Commissione c. Repubblica italiana) che ha cassato la formulazione dell'articolo da parte del legislatore italiano, rilevando il mancato rispetto degli obblighi sanciti dalla Direttiva del Consiglio 12 giugno 1989, 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. La Corte, infatti, ha ritenuto che "la Repubblica Italiana non ha prescritto che il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza esistenti sul luogo di lavoro; ha consentito al datore di lavoro di decidere se fare o meno ricorso a servizi esterni di protezione e di prevenzione quando le competenze interne all'impresa sono insufficienti; non ha definito la capacità e le attitudini di cui devono essere in possesso le persone responsabili delle attività di protezione e di prevenzione dei rischi professionali per la salute e la sicurezza dei lavoratori". In seguito alla richiamata pronuncia, il legislatore italiano, nel tentativo di conformarsi alle indicazioni dei giudici europei, con l'approvazione della L. n. 39/2002, ha imposto al datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, oltre a prevedere nuovi obblighi in materia di requisiti professionali e di formazione e informazione per i responsabili e gli addetti ai servizi di protezione e prevenzione. L'intervento della Corte di Giustizia europea evidenzia l'obbligo

¹¹ Cfr. art.4, c.1, del d.lgs. n. 626/1994. A seguito della sentenza della Corte di Giustizia europea dell'Aia, a causa di un non corretto recepimento della direttiva quadro europea 89/391, venne integrato l'obbligo previsto a carico del datore di lavoro di svolgere la valutazione dei rischi tenendo conto dell'insieme dei rischi per la salute e per la sicurezza dei lavoratori.

sempre più stringente da parte di ogni Stato di tradurre fedelmente le disposizioni degli atti normativi di livello europeo, nonché le decisioni adottate dalle Corti europee che vigilano sulla conformità delle legislazioni nazionali al quadro normativo comunitario, nella prospettiva di vincolare gli Stati membri al rispetto degli obiettivi individuati dagli organismi dell'Unione, al fine di uniformare i sistemi giuridici e i livelli di protezione nazionali.

La rimodulazione dell'art. 4 in materia di valutazione dei rischi ad opera della Corte di Giustizia europea, e le successive pronunce che hanno significativamente modificato i contorni di numerose previsioni del d.lgs. n. 626/1994, rendono definitivamente conto della permeabilità del diritto nazionale rispetto agli atti normativi comunitari, con la conseguenza che il legislatore nazionale, nel recepire e trasporre le Direttive, non può in nessun caso abbassare la soglia minima di tutele previste dal legislatore europeo, riducendo di fatto gli obblighi prevenzionali da esso individuati¹². La disciplina ora recata dal d.lgs. n. 81/2008 (come integrato dal d.lgs. n. 106/2009) apre nuovi scenari nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, atteso che la previsione espressa dell'ingresso dei rischi psicosociali nell'area di protezione assicurata dal d.lgs. n. 81/2008 pone l'assetto normativo del diritto del lavoro quale indispensabile anello di congiunzione fra la psicologia del lavoro e i modelli di organizzazione aziendale. Il delineato approccio "multidisciplinare" consente di cogliere appieno tutte le numerose e significative implicazioni della nuova considerazione dei rischi psicosociali nell'ambito di tutela della sicurezza dei lavoratori. La chiave necessaria è data dall'art. 2087 c.c., il quale permette di valorizzare appieno la dimensione di tutela della *persona* del lavoratore, a prescindere dalle tecniche risarcitorie, ampiamente utilizzate dalla giurisprudenza, ma irrimediabilmente a carattere successivo dinanzi al verificarsi del danno cagionato dall'evento lesivo¹³.

¹² Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, op. cit., IPSOA, 2010, pp. 395-397.

¹³ Pietro Lambertucci, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *Diritti lavori mercati*, 2010, p. 347 ss.

1.2. Le fonti comunitarie: evoluzione e recepimento nell'ordinamento italiano. L'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 sullo stress lavoro-correlato: oggetto e contenuti.

Una tappa fondamentale per lo studio ed il conseguente recepimento del fenomeno stress lavoro-correlato nel nostro ordinamento e negli altri Paesi membri aderenti, è stato raggiunto con l'Accordo europeo siglato l'8 ottobre 2004 dalle quattro maggiori organizzazioni europee di lavoratori ed imprenditori: la Confederazione europea dei Sindacati – CES, l'Unione delle confederazioni industriali d'Europa – UNICE, l'Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese - UEAPME e il centro europeo delle imprese pubbliche e delle imprese di interesse economico generale - CEEP.

Collocato nel contesto della Strategia comunitaria per la sicurezza 2002 – 2006, l'Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro (“*Framework Agreement on work-related stress*”) è stato siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 dai diversi rappresentanti delle diverse parti sociali coinvolte a livello europeo.

Frutto di un complesso e lungo negoziato, nel quale sin dall'inizio risultò evidente il divario fra gli obiettivi dell'attore sindacale – impegnato a ricondurre la regolamentazione del fenomeno alla sua dimensione collettiva ed organizzativa – e l'opposto interesse della parte datoriale – volto a cercare di mantenere la rilevanza dello stesso confinata ad una dimensione puramente individuale e, soprattutto, ad evitare espliciti collegamenti al quadro regolativo disegnato dalla direttiva n. 98/391/CEE – l'Accordo non poteva che riflettere i caratteri di un “compromesso fra le diverse posizioni espresse dalle parti sociali”, chiaramente percepibile nell'adozione di una definizione di *stress* volutamente generica, elusiva sotto il profilo scientifico e non collegata in sé, al contesto lavorativo, oltre che fortemente incentrata sull'individuo, che sostanzialmente fornisce una descrizione piuttosto che una nozione di stress lavoro-correlato¹⁴.

L'Accordo è composto da 7 punti che si occupano di definire il fenomeno in questione, descrivere i possibili rischi collegati allo stress lavoro-correlato e di

¹⁴ Roberta Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT (Edizioni Universitarie Trieste), 2012, pp. 33 e 34.

individuare i profili di responsabilità del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori nella gestione del fenomeno stress lavoro-correlato all'interno dei luoghi in cui è svolta l'attività lavorativa, in una cornice che racchiude aspetti soggettivi ed oggettivi, ossia le misure da adottare per contrastare forme di stress che arrechino danno alla persona del lavoratore e misure preventive, di monitoraggio e controllo delle strutture nelle quali il lavoratore si trova ad espletare le proprie mansioni in una prospettiva di benessere aziendale¹⁵.

Inquadrando la materia, "lo stress è inteso come uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i *gap* rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti"¹⁶. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine e queste possono essere considerate positive (nello specifico per lo sviluppo dell'individuo stesso), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia, eppure una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente in cui è prestata la propria attività, una comunicazione difficile, etc etc.

L'approccio e la prevenzione ed al contrasto verso tale fenomeno non può essere realizzato su base meramente individuale, ma richiede una valorizzazione della

¹⁵ Cfr. Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro, *Ricerca sullo stress, cit.*, p. 13. Nello stesso documento, l'Agenzia individua le principali aree chiave a rischio di *stress* all'interno di un'organizzazione, i c.d. fattori di rischio stressogeni connessi ad aspetti tecnici e strutturali, di natura relazionale, nonché alla gestione di risorse umane e li riconduce a due macroaree: il contesto lavorativo (cultura organizzativa, ruolo nell'organizzazione, sviluppo di carriera, autonomia decisionale/controllo, relazioni interpersonali sul lavoro, livello decisionale, interfaccia/famiglia/lavoro) e i contenuti del lavoro (ambiente di lavoro e attrezzature, progettazione dei compiti, carico/ritmi di lavoro, programmazione del lavoro).

¹⁶ Giuseppe Ferrari, *I costi del disagio psicosociale. Gli indicatori economico-finanziari del disagio. Risultati di un'indagine*, Ferrari-Sinibaldi, 2010, p. 75.

dimensione collettiva, che diventa cruciale per il disegno degli interventi di carattere preventivo e correttivo.

L'Accordo europeo si occupa di definire lo stress sul luogo di lavoro, i fattori per individuare il fenomeno, identificarlo ed adottare tutte le misure idonee per prevenire o ridurre lo stesso. Le misure potranno essere di diverso genere, collettive o individuali, singole o integrate.

Le misure devono essere adottate dal datore di lavoro (individuazione dell'obbligo principale nel luogo di lavoro) con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori stessi e dei loro rappresentanti all'interno dell'azienda.

Il punto 5 si occupa di definire il profilo della responsabilità dei datori di lavoro, in virtù della direttiva 89/391, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori, compresi i problemi scaturenti da uno stress tale da ridurre o alterare le capacità e le prestazioni dell'individuo durante lo svolgimento delle mansioni previste.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro si è occupata del fenomeno stress lavoro-correlato con crescente interesse a partire dal 2004 e l'ambito applicativo si è esteso a tutti i Paesi dell'Unione Europea aderenti all'Accordo del 2004 valorizzato, in seguito, con la successiva stipulazione dell'Accordo Interconfederale in materia del 2008 attraverso una serie di indagini, studi, corsi di formazione per dirigenti nell'impresa e per i prestatori di lavoro stessi tali da informare le diverse categorie di soggetti a rischio in ambito stress lavoro-correlato.

Nel dettaglio, con una trasposizione psicologica in ambito lavorativo, lo *stress*¹⁷ può essere di due tipi: *eustress* (dal greco: buono, bello) o *distress* (cattivo, morboso). Nel primo caso la risposta dell'individuo può risultare positiva (per

¹⁷ Il termine "stress" trova le sue origini in area tecnico-ingegneristica ed identifica lo sforzo (ossia la tensione) cui è soggetta una materia nel momento della sua massima pressione, nell'istante di più alta sollecitazione. La prima volta il termine "stress" fu usato in campo medico-scientifico dallo studioso Hans Selye; l'insieme di fattori quali stimoli fisici e/o emozionali, di varia natura, possono generare una reazione trifasica di allarme, resistenza, esaurimento che si produce lungo due assi: chimico (cortisolo) e nervoso (catecolamine), innescando vari effetti quali l'aumento della pressione arteriosa, della frequenza cardiaca, della glicemia. Se l'azione dello stimolo è breve, la reazione è sufficiente a riprodurre l'equilibrio omeostatico; se lo stimolo persiste nel tempo lo squilibrio si alimenta finendo per inibire il sistema immunitario e causando per questa via conseguenze patologiche (*strain*).

esempio una promozione o un aumento di stipendio) e la risposta si concretizzerà in un miglioramento delle prestazioni sul luogo di lavoro; nel secondo caso lo stress assumerà carattere negativo e l'individuo affronterà una situazione di disagio che influisce sulla prestazione lavorativa.

La risposta allo stress si esplica in tre fasi: nella prima fase, definita "di allarme", lo *stressor* (c.d. agente stressante) suscita nell'organismo un senso di allerta, definito "*areousal*" (eccitazione, risveglio) con conseguente attivazione dei processi psicofisiologici. Dopodiché, nella fase della resistenza l'organismo tenta di adattarsi alla situazione e gli indici fisiologici tendono a normalizzarsi anche se lo sforzo attuato è molto intenso. Nel caso in cui l'adattamento non sia sufficiente si arriva alla c.d. terza fase dell'esaurimento, in cui l'organismo non riesce più a difendersi e la naturale capacità di adattamento viene a mancare¹⁸.

Si riconosce, infine, che anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può comportare "cambiamenti nel comportamento ed una riduzione dell'efficienza sul lavoro" precisando altresì opportunamente che "non ogni manifestazione di stress sul lavoro può essere considerata stress lavoro-correlato". In dottrina si è osservato che l'Accordo firmato dalle parti sociali (su base volontaria e dopo una lunga concertazione) non pretende di fornire un elenco esaustivo dei potenziali fattori di stress, anche se nel dettaglio "un elevato tasso di assenteismo e di turn-over del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rilevare la presenza di stress da lavoro". L'Accordo richiama questi possibili sintomi e nei punti seguenti indica quali oggetto di possibile analisi per verificare in concreto la presenza di fenomeni di stress lavorativo elementi quali "l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza fra requisiti di lavoro, carichi di lavoro, capacità dei lavoratori, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro, prospettive di occupazione o un futuro cambiamento, ecc. e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di

¹⁸ Tommaso M. Fabbri, Ylenia Curzi (a cura di), "*Approcci e strumenti per la prevenzione dello stress e la promozione del benessere al lavoro*", Collana Fondazione Marco Biagi, Modena, 2012, p. 10.

mancanza di sostegno, ecc.)¹⁹. Appaiono dunque del tutto condivisibili i rilievi di una dottrina che ha sottolineato come il documento europeo in questione palesi infine una certa difficoltà “nel districarsi in un’evidente varietà generica del fenomeno, la quale può significarne anche promiscuità delle cause” e come, più che una definizione esauriente, le disposizioni dell’Accordo quadro europeo offrano “un’illustrazione della fisionomia con la quale più frequentemente il fenomeno si presenta”, che naturalmente non può appagare pienamente il diritto del lavoro, il quale “deve disegnare con precisione i contorni dell’obbligo del datore di lavoro chiamato a prevenire lo stress collegato al lavoro e a rispondere dei danni dallo stesso provocato”²⁰.

L’analisi quindi e la gestione dei rischi da stress lavoro-correlato inglobano all’interno della materia aspetti soggettivi (lo stress nell’individuo lavoratore sottoposto a determinate condizioni nell’ambiente di lavoro) ed aspetti oggettivi: è il datore di lavoro il soggetto obbligato principale che deve adottare tutte le misure idonee affinché i rischi eventuali siano ridotti al minimo, in una prospettiva sempre più imperniata sui cardini della salute e della sicurezza nel luogo in cui il lavoratore presta la propria opera al servizio dell’azienda.

L’elenco delle misure di gestione e comunicazione, come quelle volte a chiarire gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore, ad assicurare adeguato sostegno *manageriale* agli individui ed ai gruppi, a coniugare responsabilità e controllo sul lavoro, a migliorare l’organizzazione ed i processi lavorativi, le condizioni e l’ambiente di lavoro; misure dirette alla formazione dei dirigenti e dei lavoratori stessi per migliorare la loro consapevolezza e la comprensione del fenomeno dello stress lavorativo, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontare il problema e/o adattarsi al cambiamento e misure di informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, in conformità alla

¹⁹ “Identifying where there is a problem of work-related stress can involve an analysis of factors such as work organization and process (working time arrangements, degree of autonomy, match between workers skills and job requirements, workload, etc.), working conditions and environment (exposure to abusive behavior, noise, health, dangerous substances, etc.), communication (uncertainty about what is expected at work, employment prospects, or forthcoming change, etc.) and subjective factors (emotional and pressures, feeling unable to cope, perceived lack of support, etc.)”; così il punto 4 dell’Accordo quadro europeo nell’individuare i problemi legati a rischi da stress lavoro-correlato.

²⁰ Laura Calafà, *Il diritto del lavoro e rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lav. e dir.*, 2012, p. 257 ss.

legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi ed alle buone prassi in materia (codici di condotta e regolamenti in azienda) allo scopo di coinvolgere tutte le parti interessate per conoscere, prevenire i rischi e rimuovere i possibili problemi collegati allo stress lavoro-correlato in un'ottica di tutela della persona e confermando la responsabilità della parte datoriale in caso di inadempienze: il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare tutti i rischi, compreso il rischio da stress lavoro-correlato, che possono influire sulla salute e sulla sicurezza dei prestatori di lavoro in azienda, di controllare e gestire gli stessi e di adoperarsi a norma di legge adottando tutte le misure tecniche, organizzative ed operative, informare gli organismi coinvolti, stilare la documentazione prevista ed aggiornarsi periodicamente.

1.3. L'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 per il recepimento dell'Accordo europeo sullo SLC concluso l'8 ottobre 2004 fra i sindacati europei Unice-Ueapme, Ceep e Ces.

L'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 si occupa di recepire la normativa posta in essere tramite l'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004 con il fine di implementare a livello nazionale le linee guida previste dalla Commissione e conferisce ai Paesi dell'Unione Europea la possibilità di integrare la legislazione attraverso una normazione interna. L'Accordo interconfederale in questione, in Italia, è stato sottoscritto dalle maggiori associazioni datoriali nazionali (ad esclusione di banche ed assicurazioni) e dai sindacati nazionali CGIL, CISL e UIL, allo scopo di coinvolgere un gran numero di parti sociali nell'attuazione degli obblighi previsti in materia di prevenzione, studio e gestione della materia stress lavoro-correlato.

In questo modo il concetto di stress lavoro-correlato entra ufficialmente nel contesto della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in Italia a seguito del recepimento dell'Accordo quadro europeo del 2004, avvenuto dopo circa quattro anni dalla sua emanazione (9 giugno 2008) da parte delle associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali che avevano contribuito alla sua redazione a livello europeo.

Nella forma di un Accordo interconfederale, le parti sociali, rispondendo al preciso mandato unionale di applicare l'Accordo quadro, giungevano positivamente al traguardo, in conformità alle procedure e alle prassi proprie del livello europeo, rispettando i termini (massimi) previsti per tale operazione dal tavolo di Bruxelles.

L'invito ad avviare negoziati in tema di stress correlato al lavoro era partito nel 2002 dalla Commissione delle Comunità europee che, rivolgendosi alle parti sociali europee (sulla base dell'art. 138 del Trattato), aveva richiamato l'attenzione sul fenomeno dello stress in ambito lavorativo, indicandolo quale fattore di rischio in rilevante e progressiva crescita fra quelli di natura emergente (fra i quali i rischi causa di danno all'apparato muscolo-scheletrico) e

dedicandogli uno spazio rilevante nelle Strategie comunitarie per la salute e sicurezza 2002 – 2006 nell'espandersi di un mercato europeo sempre più vasto e connotato da una mobilità crescente ed un nuovo sviluppo di tipologie contrattuali²¹.

L'Accordo interconfederale del 2008 richiama espressamente i 7 punti stabiliti nell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004: introduce la nozione di stress lavoro-correlato (art. 1), stabilisce le finalità dell'Accordo (art. 2), descrive la condizione di stress e la condizione di stress lavoro-correlato (art. 3), individua i problemi scaturenti da esso (art. 4), definisce le responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori (art. 5): essi hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal primo (art. 6), indica le varie misure adottabili in concreto per prevenire, eliminare o ridurre i problemi legati allo SLC (art. 6), definisce l'arco temporale che impegna gli Stati membri (art. 7, composto da 7 capi) facendo espresso riferimento all'Accordo quadro europeo nell'applicazione e nello sviluppo dello stesso, degli oggetti e del contenuto di esso.

Le parti firmatarie invitano le rispettive Organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente Accordo. 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. 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. 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. Nell'applicazione del presente Accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a

²¹ Cinzia Frascheri, *Il rischio da stress lavoro-correlato: normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma, 2011, p. 13.

carico delle piccole e medie imprese. L'applicazione dell'Accordo in questione non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori nell'ambito dello stesso. Il presente Accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Come già osservato in precedenza, il d.lgs. n. 81/2008 relativo alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro prevede, all'art. 28, di inserire fra i rischi presenti in ogni luogo in cui è prestata l'attività lavorativa anche il rischio da stress lavoro-correlato, seguendo la volontà espressa dai Paesi membri con l'Accordo quadro europeo del 2004 recepito dall'Accordo interconfederale del 2008.

Tale rischio è definito come “una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”. Lo stress preso in esame è quello causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro ed in quanto fattore di rischio va valutato e per stabilire le linee guida da utilizzare per effettuare questa valutazione è stata nominata una Commissione di esperti del Governo, delle Regioni, che ha definito un percorso, il quale “rappresenta il livello minimo dell'attuazione dell'obbligo” al quale dovranno attenersi “tutti i datori di lavoro”. Per quanto riguarda il “percorso metodologico”, già delineato nelle misure da adottare ai sensi dei due Accordi del 2004 e del 2008, si può fare riferimento a diversi strumenti: alle azioni comunicative ed informative, all'analisi documentale, alle azioni formative, all'osservazione diretta, alla percezione dello stress lavoro-correlato in maniera soggettiva, alle soluzioni di prevenzione collettiva, alla soluzione di casi individuali, alla sorveglianza sanitaria attraverso tecniche di promozione della salute, all'intervento di organismi esterni quali l'INAIL ed altri enti sottoposti alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai piani di controllo, prevenzione e monitoraggio nelle aziende. In riferimento agli strumenti, è opportuno creare un *panel* di eventi – sentinella / indicatori aziendali identificati fra quelli più utili da catalogare nella realtà

produttiva nella quale si trovano a prestare l'attività i lavoratori esposti a rischi particolari, sottoposti a turnazioni, a ritmi pesanti²².

I fattori da analizzare in riferimento al fenomeno stress lavoro-correlato sono eterogenei; si sviluppa così il concetto di salute dell'organizzazione (aziendale), nel senso che il *benessere* di quest'ultima, il cui presupposto è la centralità della persona, lungi dal ridursi ad un mero obbligo di legge, diventa un'esigenza primaria dell'impresa, strettamente correlata con la strategia aziendale.

Secondo la filosofia ispiratrice degli Accordi europeo ed interconfederale, una politica di prevenzione basata anche sulla valutazione dello stress lavoro-correlato e mirata al benessere organizzativo, puntando al buon funzionamento di una struttura lavorativa, porta benefici in una duplice direzione: per le aziende, in termini sia economici, di aumento della produttività, della competitività e dell'efficienza/efficacia, sia sociali, con il miglioramento del clima aziendale e dell'attività lavorativa e con la riduzione della percentuale degli infortuni, delle malattie professionali e dell'assenteismo; per i lavoratori, con un innalzamento dell'autostima e della motivazione dei lavoratori e, quindi, della realizzazione personale e con una riduzione dei problemi di salute.

Nell'insorgere dello stress lavoro-correlato assumono rilevanza proprio le strategie organizzative, produttive e gestionali delle risorse umane adottate dai datori di lavoro; quindi, per elaborare tecniche di valutazione e gestione del rischio ai fini della prevenzione, sono necessari un monitoraggio costante e una diagnosi adeguata dei potenziali fattori organizzativi del rischio di stress attraverso l'analisi dei "meccanismi di interrelazione fra organizzazione e insorgenza dello stress"²³.

Alla luce dell'Accordo interconfederale, il processo di valutazione dei rischi si articola concretamente in tre fasi: identificazione dei pericoli, stima del rischio (valutazione preliminare e valutazione semplificata) ed una valutazione approfondita, posta in essere dal datore di lavoro. In base all'esito di questo

²² INAIL – Dipartimento Medicina del Lavoro – ex ISPESL, "Valutazione e Gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. n. 81/2008", manuale prodotto con il coordinamento scientifico di Sergio Iavicoli, Direttore Dipartimento Medicina del Lavoro – ex ISPESL.

²³ Valentina Pasquarella, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *I working papers di Olympus*, 6/2012, <http://olympus.uniurb.it>

processo sono adottati interventi di eliminazione o di riduzione del rischio ed una successiva valutazione di verifica dei cambiamenti ottenuti. L'identificazione dei pericoli consiste nell'individuare tutte le condizioni presenti nell'attività lavorativa che potenzialmente possono causare danni alla salute dei lavoratori per infortuni o malattie sul lavoro. I pericoli individuati sono quindi valutati in via preliminare sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo riferendosi, ove possibile, a criteri previsti dalle norme di legge speciali o da raccomandazioni di buona tecnica, al fine di individuare le situazioni a rischio che superano un determinato livello di soglia (c.d. livello di azione) e richiedono interventi di eliminazione o riduzione del rischio e quindi una valutazione approfondita. Essa consiste nell'analisi e nella gestione di tutti i possibili rischi connessi, compreso lo stress lavoro-correlato, al fine di individuare le misure di prevenzione necessarie per tutelare, in maniera globale, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le misure alle quali si fa riferimento, potranno concretizzarsi in misure di comunicazione e gestionali, come chiarire gli obiettivi dell'impresa e il ruolo di ciascun lavoratore, assicurando l'adeguato sostegno *manageriale* agli individui e ai gruppi, coniugando responsabilità e controllo sul lavoro, migliorando l'organizzazione ed i processi lavorativi, le condizioni e l'ambiente di lavoro, ovvero la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per aumentare la consapevolezza e la comprensione del fenomeno in esame, le sue possibili cause e il modo per affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento. A tale stregua si tocca con mano come, per approntare misure efficaci volte alla prevenzione, riduzione o eliminazione del fattore *stress*, è necessario, da un lato, *penetrare* all'interno dell'organizzazione dei processi lavorativi e, dall'altro, provvedere ad una politica motivazionale del personale, anche con l'ausilio – se del caso – di esperti in materia. Un ruolo fondamentale, in tale ambito, potranno svolgere le parti sociali; se è vero che le predette misure di contrasto dello stress devono essere definite dal datore di lavoro, ancora gli Accordi europeo ed interconfederale ne demandano la “condivisione” con la rappresentanza sindacale, laddove si prevede “la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro

rappresentanti”. Si apre, pertanto, uno spazio all’intervento del sindacato tramite una serie di strumenti che andranno a delinearsi nel tempo²⁴.

²⁴ Pietro Lambertucci, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *Diritti lavori mercati*, 2010, p. 347 ss.

1.4. Lo stress lavoro-correlato nell'ordinamento italiano.

La figura dello stress lavoro-correlato ed i rischi collegati ad esso rientrano fra i fattori che il datore di lavoro è tenuto a valutare, monitorare e di conseguenza a gestire all'interno dell'attività di impresa ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti che ivi prestano la propria opera.

Nello specifico, analizzando la normativa italiana modellata sugli Accordi (europeo del 2004 ed interconfederale del 2008), il d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, nell'indirizzare l'operazione di valutazione dei rischi, ha inserito espressamente nella categoria una nuova tipologia di rischio collegato allo stress lavoro-correlato, facendo esplicito rinvio all'Accordo quadro europeo. E' da questo momento che lo stress lavoro-correlato è codificato nell'ordinamento giuridico del nostro Paese.

Come noto, a far data dal 31 dicembre del 2010, si è aperta la fase attuativa delle disposizioni in esame e della disciplina attuativa nel solco della riforma prevista dai due decreti n. 81/2008 e n. 106/2009 in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, sostenuta dalle prime linee di indirizzo adottate dalla Commissione consultiva permanente prevista dallo stesso d.lgs. n. 81/2008 all'art. 6 e rese pubbliche dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mediante propria lettera circolare del 18 novembre del 2010²⁵, con il fine di indicare il percorso metodologico da seguire per l'individuazione delle situazioni di rischio da stress lavoro-correlato.

Tutte le imprese pubbliche e private, di ogni dimensione, sono state dunque chiamate ad avviare, dal 1° gennaio del 2011, la valutazione delle possibili fonti di stress lavoro-correlato in azienda, riportando nel documento di valutazione dei rischi la programmazione temporale della verifica interna ed il termine finale della stessa.

²⁵ Le indicazioni sono il risultato del lavoro svolto dal comitato tecnico n. 6, interno alla Commissione, e a composizione tripartita (composto da rappresentanti delle parti sociali esponenti delle istituzioni pubbliche e professionisti esperti in materia), sotto il coordinamento e la presidenza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

A partire da tale data, dunque, tutte le imprese – comprese le micro-imprese – devono aver attivato il percorso valutativo del fenomeno dello stress lavoro-correlato: sicuramente, nei contesti lavorativi meno strutturati – anche e soprattutto sotto il profilo organizzativo – come, ad esempio, le piccole e piccolissime imprese artigiane. Nemmeno queste ultime sono esentate – in virtù delle proprie ridotte o ridottissime dimensioni occupazionali – dall’attuare il “percorso metodologico” che è stato disegnato nelle linee guida ministeriali, non essendo in alcun modo ricavabile dal d.lgs. n. 81/2008 la possibilità per tali datori di lavoro di sottrarsi alle esigenze di tutela dei lavoratori nei confronti di fenomeni di stress lavoro-correlato²⁶ e da eventuali rischi psicosociali connessi.

Il concetto di rischio psico-sociale è entrato nel nostro sistema legislativo attraverso l’art. 2, comma 4, del d.lgs. n. 195/2003, nel quale si afferma che “per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione dai rischi è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell’apprendimento, a specifici corsi di prevenzione e formazione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale”. I rischi psicosociali possono definirsi in termini di interazioni fra contenuto del lavoro, condizioni ambientali e organizzative da un lato ed esigenze e competenze dei lavoratori dall’altro²⁷.

Oggetto dell’intervento legislativo è lo stress lavorativo, inteso come insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose, che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore stesso. Rispetto ai rischi (molteplici e di diversa natura) collegati al fenomeno in questione, l’eccessiva ampiezza della formula adottata dal legislatore nella versione originaria del decreto, ha ingenerato notevoli incertezze sulle regole e procedure di rilevazione e gestione di tale tipologia di rischio, conseguenza dei criteri e parametri troppo generici citati dal citato Accordo europeo dell’8 ottobre del 2004 e dallo stesso Accordo interconfederale di recepimento nel nostro Paese il 9 giugno del 2008, sia in riferimento alle indicazioni metodologiche operative ai fini dell’attività di valutazione dei rischi da stress, quanto per quel che

²⁶ Roberta Nunin, *op. cit.*, 2011, p. 51 ss.

²⁷ Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, *op. cit.*, IPSOA, 2010, p. 402.

concerne le misure finalizzate a prevenire, ridurre ed eliminare i problemi legati allo stress lavoro-correlato.

Pertanto, allo scopo di chiarire le modalità operative per valutare con completezza il rischio da stress lavoro-correlato, il d.lgs. n. 106/2009 ha introdotto il comma *1-bis* dell'art. 28, che ha affidato espressamente alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008, il compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione di tale tipologia di rischio (art. 6, comma 8, lett. *m-quater*) e tale obbligo decorre dalla predisposizione di tali indicazioni e comunque, anche in difetto di esse, a far data dal 1° agosto del 2010 (art. 28, comma *1-bis*).

Lo scopo da raggiungere non è espressamente indicato in nessuna norma, ma è desumibile dall'intero corpo normativo e dall'interpretazione giurisprudenziale, dalla previsione degli obblighi di legge a carico del datore di lavoro ed è quello del raggiungimento dell'obiettivo della “*massima sicurezza tecnicamente fattibile*”, propugnata altresì dalla dottrina come dovere dell'imprenditore di individuare costantemente le tecnologie di prevenzione e protezione dei lavoratori più idonee a garantirne la sicurezza, indipendentemente dalla loro effettiva disponibilità sul mercato²⁸. Il datore di lavoro deve dunque obbligatoriamente organizzare, secondo le regole previste dalla norma, ricorrendo a tutte le risorse disponibili all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, ovvero ricorrendo a consulenti esterni senza tuttavia in tali casi potersi considerare esonerato dalla propria responsabilità in materia di gestione della sicurezza aziendale, un nucleo di forze ed un meccanismo di controlli efficaci stabilmente dedicato allo svolgimento di un complesso di attività e di tutte le iniziative idonee a monitorare costantemente il livello di salute e di sicurezza dei lavoratori in azienda proponendo l'adozione delle relative misure²⁹. A proposito del principio della *massima sicurezza tecnologicamente possibile*, si rileva la tendenza del legislatore ad utilizzare norme penali di scopo, generalmente omissive, cautelari, improntate a tale principio: specchio di quella

²⁸ Luigi Montuschi, *L'incerto cammino della sicurezza sul lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, p. 501 ss.

²⁹ Marcello D'Aponte, *Obbligo di sicurezza e tutela dell'occupazione*, Giappichelli, Torino, 2012, pp. 74 e 75.

minimizzazione del rischio cui la giurisprudenza, per paradosso e necessità, è chiamata a dare misura valutando il rispetto degli obblighi cautelari da parte dei debitori della sicurezza. Ad informare buona parte delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, infatti, non è la prospettiva *ex post* di un danno, ma l'evitabilità *ex ante* dell'evento che si vuole prevenire³⁰.

Il *corpus* di regole poste in essere nel T.U. in analisi (d.lgs. n.81/2008) e nella successiva legislazione in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro, in una prospettiva di tutela globale del prestatore di lavoro negli ambiti di salute e sicurezza negli ambienti in cui presta la propria opera e fra programmazione e prevenzione dei “nuovi rischi” in azienda, nel solco già tracciato dall' art. 2087 del codice civile e percorso dal d.lgs. n. 626/1994 – si inserisce fra le misure generali di tutela nei luoghi di lavoro, nell'obbligo di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei prestatori, di programmazione della prevenzione e di eliminazione o riduzione al minimo dei rischi, si pone in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico (art.15, comma 1).

Il riferimento testuale alla *tecnica* vincola il datore di lavoro a rapportarsi alle nuove conoscenze in materia di sicurezza messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico.

E' in tal modo che si sviluppa una vera e propria *cultura della sicurezza*³¹, che possa coinvolgere in maniera ampia tutte le categorie sociali presenti ed attive nella struttura aziendale e che diventi un elemento imprescindibile della gestione dell'impresa. Il datore di lavoro è il soggetto preposto all'analisi e alla valutazione di tutti i rischi eventuali nell'azienda nei confronti dei suoi sottoposti; la valutazione del rischio collegato allo stress lavoro-correlato ai fini della sicurezza arricchisce quindi quest'ultima di una componente nuova e dal potenziale ancora inespresso: il lavoratore inteso come individuo, con la sua

³⁰ Domenico Pulitanò, *La massima sicurezza tecnologicamente possibile*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, op. cit., IPSOA, 2010, p. 394.

³¹ Il d.lgs. n. 81/2008 ha razionalizzato il corpo normativo in materia di salute, sicurezza e prevenzione antinfortunistica, ponendo come obiettivo principale quello di creare una vera e propria “*cultura della sicurezza*”; in una nota delle Linee guida per il Testo Unico è precisato: “in modo che essa non venga più vista come un obbligo da adempiere ma come un obiettivo della gestione dell'impresa e parte integrante di essa”.

personalità e caratteristiche peculiari, alla luce della sua relazione con l'organizzazione creata dal datore di lavoro.

L'occasione offerta al mondo economico riscrive il fattore umano (tutela del lavoratore) ed obbliga il datore di lavoro ad un comportamento proattivo nei confronti dei propri dipendenti, poiché il *corpus* di regole in questione prevede profili di responsabilità di diversa natura nei casi in cui il datore di lavoro non adempia ai propri obblighi. La violazione delle regole può far insorgere infatti profili di responsabilità di carattere civile o penale. Indipendentemente da un danno cagionato al lavoratore, è prevista una responsabilità penale contravvenzionale (ex art. 55 del d.lgs. n. 81/2008) per omessa valutazione dei rischi (mancata predisposizione del documento) ed una responsabilità penale per valutazione carente nella redazione del Documento di Valutazione dei Rischi.

Se è accertato un danno nei confronti del lavoratore si apre lo spazio per le fattispecie di reato più gravi (quali omicidio colposo o con dolo eventuale).

La tutela che deve essere garantita al lavoratore non è il risultato di una valutazione statica, bensì il frutto di un processo dinamico che obbliga il datore di lavoro a stimare i rischi e a progettarne la riduzione, in un ampio e qualificante progetto di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro in funzione del progresso tecnico. In tale prospettiva, il superamento della stratificazione di differenti fonti normative mediante il riordino operato dal d.lgs. n. 81/2008 come modificato dal decreto correttivo d.lgs. n. 106/2009, con una previsione chiara ed analitica delle norme abrogate, rappresenta un importante tassello nel processo di ottimizzazione della gestione della sicurezza che persegue il continuo adattamento organizzativo e strutturale all'emersione dei c.d. "nuovi rischi". Da un lato sono ascritti alla categoria dei "nuovi rischi" i fattori che incidono sulla persona del lavoratore prevalentemente nella sua dimensione psicologica e nella sua sfera morale, dall'altro i nuovi profili di rischio possono essere individuati in relazione al processo evolutivo che coinvolge i sistemi di produzione ed organizzazione del lavoro, anche con riferimento al sempre più frequente impiego della forza lavoro attraverso forme di occupazione alternative rispetto al

lavoro subordinato a tempo indeterminato, in relazione a diverse e nuove tipologie contrattuali³².

La valutazione dei rischi, anche alla luce delle previsioni introdotte con il decreto correttivo n. 106/2009, rafforza in profondità l'obbligo di sicurezza del datore di lavoro e rappresenta il perno centrale dell'impianto normativo in materia di salute e sicurezza, assurgendo come prima misura generale di tutela dei lavoratori nei luoghi di lavoro (art.15) ed obbligo primario del datore di lavoro non delegabile ad altri soggetti nell'organizzazione aziendale (art.17)³³, anche se si prevede che dirigenti e preposti debbano contribuire all'identificazione delle possibili fonti di rischio, nell'ambito delle proprie competenze ed all'implementazione delle misure preventive (articolo 18 e 19 del d.lgs. n. 81/2008), in una prospettiva di coinvolgimento di tutte le categorie operative presenti all'interno dell'impresa.

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare le misure adottate e poste in essere all'interno dell'azienda da parte del datore di lavoro e quest'ultimo ha l'obbligo di porre in essere tutte le misure di sicurezza necessarie nell'impresa a tutela dei propri sottoposti³⁴ in un'ottica globale e crescente di tutela nei confronti del lavoratore come individuo nel luogo in cui è prestata la sua opera³⁵.

La valutazione dei rischi da effettuare è globale e deve essere documentata rispetto a tutti i possibili rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e di sicurezza.

³² Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, op. cit., IPSOA, 2010, p. 398.

³³ La responsabilità della valutazione del rischio-stress è del datore di lavoro e non è delegabile. Cfr. interpello n. 5 del 2 maggio 2013 della Commissione per gli interpelli in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

³⁴ Cass., 11 agosto 2010, n. 31679, in *Ig. e sic. sul lav.*, 2010, p. 81; è imposto al datore di lavoro, affinché siano rispettate le norme antinfortunistiche, di vigilare sulla sicurezza fino "alla pedanteria", come precisato dalla Corte. Il datore di lavoro, a tutela dell'integrità dei lavoratori, ha l'obbligo di vigilare sulla sicurezza imponendo con ogni mezzo il rispetto delle norme poiché quello del datore di lavoro è un compito articolato e molteplici che va dall'istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e dalla necessità di adottare certe misure di sicurezza.

³⁵ Art. 32, comma 1, Costituzione Italiana : "La repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività e garantisce cure gratuite agli indigenti".

Di fondamentale importanza per tutto l'impianto normativo è l'articolo 28 del T.U. – d.lgs. n. 81/2008, dal momento in cui l'attività di valutazione deve riguardare “tutti i rischi” esistenti in azienda, anche quelli collegati alle scelte delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché relativi alla sistemazione dei luoghi di lavoro.

Inoltre, la valutazione va effettuata per quei gruppi di lavoratori che risultino esposti a rischi particolari, fra cui vanno annoverati quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro, ai sensi dell'art. 28, comma 1, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009.

Per completare la visione globale generale del quadro in analisi a livello normativo, la procedura di stima e prevenzione dei rischi si sviluppa in tre distinte fasi: la prima consistente nella valutazione, globale e documentata, di tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro; la seconda rappresentata dall'individuazione delle misure adeguate a prevenire e proteggere i lavoratori dai rischi emergenti nella valutazione; la terza costituita dall'elaborazione di un programma di misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e di sicurezza. E'al termine di tali attività “preventive” che il datore di lavoro predisporrà il documento sulla valutazione dei rischi. Effettuata la valutazione dei rischi ed elaborato il relativo documento, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ovvero, nei casi di sorveglianza sanitaria, anche con l'ausilio del medico competente nei casi specifici.

Sotto il profilo contenutistico, il Testo Unico delinea un disegno di prevenzione, che coincide sostanzialmente con quello contenuto nel precedente d.lgs. n. 626/1994. Infatti, come quest'ultimo, esso articola e distingue una serie di “misure generali di tutela” (art. 15), che poi trovano ulteriore specificazione e conferma negli “obblighi” dei soggetti della prevenzione (artt. 17-19). Peraltro, con riferimento a questi ultimi, il Testo Unico – a differenza del d.lgs. n.

626/1994, che accomunava gli obblighi del datore di lavoro, dirigenti e preposti in un unico articolo – opportunamente provvede a distinguere in disposizioni separate gli obblighi del datore di lavoro non delegabili, gli obblighi delegabili del datore di lavoro e del dirigente, gli obblighi del preposto (artt. 17-19)³⁶.

Lo stesso T.U. (d.lgs. n. 81/2008) ha demandato alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro il compito di “elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato”, successivamente emanate il 17 novembre del 2010 sotto forma di un “percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo”³⁷. Premessa indispensabile che la Commissione consultiva opera è quella di precisare che “il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro”, sottolineando così che l’approccio è vincolato a determinate prescrizioni ma non preclude la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse. Con l’inserimento dei rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro, tra quelli che il datore di lavoro deve necessariamente valutare, il decreto correttivo recepisce i suggerimenti da tempo emersi in dottrina, che già ne prefiguravano l’obbligo di valutazione oltre che in ragione delle non tassatività della suddetta elencazione, anche in forza della previsione di cui allo stesso art. 28, comma 2, lett. f).

L’innovazione pone così definitivamente in luce i rischi da “flessibilità” che, al di là della pericolosità o meno della prestazione dedotta in contratto, emergono nei rapporti di lavoro temporanei o discontinui nei quali i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente più elevati – come emerge altresì dalle rilevazioni INAIL sull’andamento degli infortuni sul lavoro – in ragione della breve durata del rapporto e della mancanza di uno stabile inserimento in un determinato contesto organizzativo e produttivo.

Il “percorso metodologico” per il rischio da stress lavoro-correlato così come individuato dalla Commissione consultiva prevede il sostanziale coinvolgimento

³⁶ Luisa Galantino, *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, UTET, 2009, p. 17.

³⁷ Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in G.U., n. 304 del 30/12/2010.

dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti in azienda, soprattutto in alcuni specifici momenti della valutazione dei fattori di *contesto* e di *contenuto*, includendo anche l'ulteriore possibilità di coinvolgimento di essi nell'individuazione nella valutazione dei cosiddetti "eventi sentinella"; allo stesso modo, si ritiene che tutte le figure della prevenzione presenti in azienda e gli stessi lavoratori possano portare un valido contributo, ad esempio, nell'individuazione dei "gruppi omogenei" su cui procedere alla valutazione del rischio anche se essa può essere "autonomamente effettuata dal datore di lavoro".

Le indicazioni emesse dalla Commissione consultiva non riportano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando così tacitamente alla previsione normativa dell'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni: "la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità" e si può ritenere ragionevolmente corretta una nuova valutazione trascorsi due o tre anni dall'ultima valutazione effettuata.

Un altro strumento attraverso il quale è stato analizzato il fenomeno stress lavoro-correlato è l'interpello (in materia di salute e sicurezza sul lavoro): si tratta di un'istanza che va indirizzata alla Commissione per gli interpelli istituita con Decreto Direttoriale del 28 settembre 2011 e prevista dall'art. 12, comma 2 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza (d.lgs. n. 81/2008).

La Direzione generale per l'Attività ispettiva del Ministero del Lavoro ha pubblicato diversi interpelli che contengono i pareri resi dalla Commissione e che sono pubblicati sul sito web del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

A proposito del rischio da stress lavoro-correlato, è interessante richiamare un primo interpello riguardo la valutazione dello stress lavoro-correlato; l'istante è il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP) che si attiva per conoscere il parere della Commissione in merito alla possibilità che il datore di

lavoro, prima di intraprendere gli interventi correttivi finalizzati alla riduzione o eliminazione del rischio qualora nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, a seguito dell'esito della c.d. "valutazione preliminare", emerga un grado di rischio tale da richiedere un intervento correttivo ma non sia possibile determinare con ragionevole certezza quali misure possano essere adeguate, possa effettuare legittimamente ulteriori indagini, utilizzando anche ulteriori strumenti citati per la c.d. "valutazione approfondita" al fine di raccogliere informazioni sulla "percezione soggettiva" dei lavoratori. Al riguardo va premesso che l'articolo 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, prevede che la valutazione dei rischi debba riguardare tutti i rischi da lavoro, *"ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato"*.

Il successivo comma 1-*bis* dell'articolo in commento dispone, di seguito, che la relativa valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è effettuata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008, approvate da tale organismo in data 17 novembre 2010. Le indicazioni in ultimo citate prevedono che la valutazione dello stress lavoro-correlato si svolga essenzialmente in due fasi, una necessaria (la c.d. "valutazione preliminare") ed una eventuale, la quale debba essere realizzata unicamente "nel caso in cui la valutazione preliminare rilevi elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa si rivelino inefficaci". Più nel dettaglio, "ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio". Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive (ad esempio interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione necessaria (cd. "valutazione approfondita").

La Commissione fornisce, ciò premesso, le seguenti indicazioni: si richiede al datore di lavoro che abbia riscontrato in azienda criticità legate allo stress lavoro-correlato, in sede di verifica preliminare, di pianificare e realizzare azioni correttive, il cui elenco è indicato in via esemplificativa e non tassativa.

Dunque, l'obbligo del datore di lavoro, in simili casi, è quello di adottare misure di correzione, allo scopo di eliminare o, se ciò è impossibile, ridurre al minimo il rischio da stress lavoro-correlato, mentre non è fatto obbligo al datore di lavoro utilizzare strumenti propri della valutazione c.d. "approfondita" al fine di meglio identificare le misure di correzione. Al riguardo, è opinione della Commissione interrogata che, nondimeno, il datore di lavoro che decida in tal senso potrà – sulla base di una sua libera scelta – utilizzare anche nella fase "preliminare" della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato strumenti usualmente riservati (si pensi, ad esempio, ad un questionario) alla valutazione "approfondita", al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto. Va sottolineato che tale approfondimento non potrà mai essere svincolato dalla adozione di misure di correzione ma dovrà "accompagnare" tale adozione – almeno in termini di misure minime (si pensi, a solo titolo di esempio, ad un'attività di informazione sul tema nei riguardi di un gruppo di lavoratori risultati "a rischio") – e che il datore di lavoro che decida di operare in tal senso dovrà avere cura di identificare con puntualità (nella documentazione relativa al Documento di Valutazione dei Rischi) tempi e modi dell'applicazione degli strumenti in parola, al fine di evitare che la scelta sia fatta per procrastinare il momento nel quale adottare le misure di correzione che le indicazioni impongono³⁸.

Un altro interpello al quale ha risposto la Commissione è il n. 5 del 2 maggio 2013; l'istanza è avanzata dalla Federazione italiana Metalmeccanici in merito alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato (disciplinata dall'art. 28, comma 1 e comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni). La Federazione italiana Metalmeccanici ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere della Commissione se anche nel caso della

³⁸ Interpello n. 5 del 15 novembre 2012 emesso dalla Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza nel lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

valutazione del rischio stress lavoro-correlato, il datore di lavoro non possa delegare quest'attività a terzi, così come previsto dall'art. 17, comma 1, lettera a) del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. Al riguardo va premesso che l'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, prevede che la valutazione dei rischi debba riguardare tutti i rischi da lavoro, “*ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato*”. Il successivo comma 1-*bis* dell'articolo in commento dispone, di seguito, che la relativa valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è effettuata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008, approvate da tale organismo in data 17 novembre 2010. Il legislatore ha poi fissato il *principio di generale delegabilità* con l'art. 16, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, il quale può incontrare eccezioni solo nei casi in cui la delega sia “*espressamente esclusa*”. Le deroghe tassativamente previste segnano, pertanto, i limiti giuridici di trasferibilità delle funzioni in materia prevenzionistica, e così, individuano gli obblighi del datore di lavoro aventi natura strettamente personale. Ciò premesso, la Commissione ha fornito le seguenti indicazioni: la valutazione dello stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione del rischio e, dunque, ad essa si applica integralmente la pertinente disciplina (articoli 17, 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008). In particolare, l'art. 17 del d.lgs. n. 81/2008 individua le valutazioni dei rischi fra gli adempimenti non delegabili da parte del datore di lavoro, anche qualora il datore di lavoro decida di avvalersi di soggetti in possesso di specifiche competenze in materia³⁹.

Nella valutazione e nella gestione del rischio da stress lavoro-correlato subentrano, contestualmente alla riforma in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attuata con il d.lgs. n. 81/2008 e con il d.lgs. n. 106/2009 e successive modifiche e integrazioni, anche altri operatori. L'INAIL si è occupato della materia fin dalla sua introduzione nella nostra legislazione, in seguito all'elaborazione del percorso metodologico delineato dalla Commissione

³⁹ Interpello n. 5 del 2 maggio 2013 emesso dalla Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza nel lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

consultiva permanente stilando un manuale e precisando come effettuare le valutazioni all'interno delle aziende, avendo tutte l'obbligo di stilare il Documento di Valutazione dei Rischi e di conseguenza di valutare e di gestire il rischio collegato allo stress-lavoro correlato insieme a tutti gli altri rischi.

Rispetto alla gestione di tutti i rischi presenti e possibili in azienda, compreso il rischio da stress lavoro-correlato, con la definizione del concetto di “sistema di promozione della salute e sicurezza” come “complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori” (art. 2, comma 1, lett. *p*), è introdotta una visione più ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro che rimanda a quelli che sono i principi della “*responsabilità sociale*” definita come “integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende ed organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”. Nel complesso delle attività di prevenzione, un ruolo di primo piano è assegnato allo studio dell'organizzazione del lavoro, concretizzato nell'inserimento all'art. 15, comma 1, lett. *d* del d.lgs. n. 81/2008, del “rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro” e nella conferma, in linea con quanto peraltro già disposto dall'art. 3, comma 1, lett. *f* del d.lgs. n. 626/1994, del “rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo”. Inoltre è l'art. 32 dello stesso d.lgs. n. 81/2008 che sottolinea che la formazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) deve riguardare anche i rischi “*di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato*”.

CAPITOLO 2

L'organizzazione del lavoro

2.1. I soggetti coinvolti: il datore di lavoro e i lavoratori.

L'assetto normativo delineato dal legislatore in materia di sicurezza, nonostante sia improntato alla diffusione di una cultura della partecipazione e del coinvolgimento effettivo dei soggetti preposti ai vari livelli dell'organizzazione dell'impresa, ha conservato la centralità del ruolo del datore di lavoro nella predisposizione delle azioni preventive finalizzate alla concreta valutazione dei rischi per i lavoratori e nell'adozione delle conseguenziali misure di tutela.

Benché la normativa precedente al 2008, ossia il d.lgs. n. 626/1994, avesse già posto in evidenza i principi cardine in materia di contenuto dell'obbligo di sicurezza, questi apparivano più che altro una specificazione concreta e puntuale dell'obbligo di sicurezza a contenuto aperto sancito nell'art. 2087 c.c., che individua il datore di lavoro quale soggetto fondamentale, principale ed autonomo, obbligato all'adozione di tutte le misure preventive necessarie, anche in considerazione della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, dal momento in cui il testo della norma afferma che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". La condivisibile intenzione del legislatore del 1994 – che ha trovato poi conferma nell'impianto normativo del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni – consisteva proprio nel coinvolgere in prima persona il datore di lavoro nella fase di avvio e di programmazione degli adempimenti prescritti, assumendo invece un atteggiamento più elastico in fase meramente attuativa.

In riferimento alla valutazione dei rischi e quindi alla conseguente redazione del documento come definiti dal previgente testo del d.lgs. n. 626/1994, ferma

restando l'esclusione di qualsiasi possibilità di delega, va peraltro ricordato che la competenza del datore di lavoro, pur essendo esclusiva, si avvaleva della collaborazione di altri soggetti, indicati dall'art. 4, comma 6, del testo citato, individuandoli nel responsabile del servizio di prevenzione protezione e nel medico competente, ai quali si aggiungeva il ruolo consultivo demandato al rappresentante per la sicurezza. Inoltre, il successivo comma 7 stabiliva altresì, la necessità di procedere a una rielaborazione *sia* della valutazione dei rischi *sia* della redazione del documento ogniqualvolta venissero apportate modifiche al processo produttivo significative per la salute e per la sicurezza dei lavoratori, nella prospettiva di garantire quella “*massima sicurezza tecnologicamente possibile*”, desumibile anche da altre norme della legislazione tecnica, che caratterizza il modello italiano di prevenzione e che trova ancora oggi conferma nella legislazione di derivazione comunitaria⁴⁰.

Il nuovo impianto normativo, racchiuso nel T.U. – d.lgs. n. 81/2008, stabilisce fin da subito l'obiettivo di garantire “l'uniforme tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati”⁴¹. L'obiettivo dichiarato in apertura e perseguito nell'articolato dimostra chiaramente che salute e sicurezza dei lavoratori sono assunti in quella dimensione costituzionale di valore e come diritti fondamentali e interessi della collettività che esigono una disciplina uniforme, mediante mezzi di tutela considerati dal legislatore statale come *standard* ovvero livelli essenziali.

E' in tal modo che il T.U. – d.lgs. n. 81/2008 come modificato e integrato dal d.lgs. n. 106/2009 – detta una disciplina generale che vale parimenti su tutto il territorio nazionale.

Il *corpus* di regole detta una disciplina generale della materia “tutela della salute e sicurezza sul lavoro”; ciò non esclude discipline speciali, alcune espressamente

⁴⁰ Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, *op. cit.*, IPSOA, 2010, pp. 393-395.

⁴¹ Il d.lgs. n. 81/2008 può essere considerato come un testo unico innovativo, sia perché la delega è diretta anche alla riforma delle disposizioni vigenti, sia perché si colloca in attuazione di atti comunitari emanati in materia. Il testo unico si sostituisce alle fonti (e alle relative disposizioni) previgenti e diventa l'unica fonte delle norme così riordinate (e innovate).

indicate, oltreché differenziate per territorio, ad opera delle Regioni. L'organicità e la portata generale è proprio assicurata dall'obiettivo di garantire "l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale". E' in tal modo che il d.lgs. n. 81/2008 può ritenersi la fonte delle norme quadro della sicurezza del lavoro, distinte in principi di applicazione generale e settoriale, che non esauriscono tuttavia l'intera materia.

In merito al significato della locuzione "sicurezza nei luoghi di lavoro", è attraverso la tutela del bene salute che si giunge nel corso degli anni al concetto di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro⁴². L'idea che il diritto alla salute rappresenti un connotato della persona fisica e sia un bene irrinunciabile e inalienabile ha assunto particolare rilevanza riguardo al rapporto di lavoro, poiché la prestazione dell'attività lavorativa costituisce un momento di espressione della personalità e al contempo un'occasione di esposizione a rischi; tutte le questioni legate alla sicurezza nel mondo del lavoro (incluse quelle che investono gli obblighi risarcitori in caso di infortunio e quelli assicurativi), accompagnano nel loro sviluppo la storia delle industrie e quelle delle relazioni industriali, a partire già dal 1800. In seguito all'interesse sempre più crescente dell'Unione Europea nei confronti dei lavoratori operanti nei Paesi membri e nel mercato unico, il nostro Paese nel corso degli anni Novanta comincia ad interessarsi a specifiche problematiche relative alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro. La tematica della sicurezza sul lavoro riveste un'importanza fondamentale per l'Unione Europea, come già era possibile evincere dalla lettura dell'art. 137 del Trattato dell'Unione Europea (come modificato dal trattato di Nizza del 2001), prevedendo il miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, da attuarsi mediante direttive che contengono le prescrizioni minime applicabili progressivamente tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascun stato membro⁴³. In primo luogo il d.lgs. n. 277/1991 si occupò di disciplinare la protezione dell'esposizione professionale a piombo, amianto e rumore, mentre il

⁴² Gian Guido Balandi, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in *Quad. dir. lav. rel. Ind.*, 1990, n. 14, p. 79 ss.

⁴³ Antonio Mazziotti, *L'evoluzione del diritto sociale europeo a tutela della salute dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, p. 597 ss.

d.lgs. n. 626/1994 è il testo che raccolse e recepì appunto la normativa sociale comunitaria compresa la nozione di ambiente di lavoro e che delineò un meccanismo di prevenzione che agisse direttamente sull'organizzazione del lavoro fissando in modo tassativo le procedure di informazione sui rischi, quelle di formazione dei lavoratori sull'utilizzo delle misure di protezione e criteri di scelta dei soggetti obbligati a cooperare con il datore di lavoro. In riferimento ai rischi da rumore, il legislatore è poi intervenuto con il d.lgs. n. 195/2006 e con il d.lgs. n. 257/2006 ha dato attuazione alla direttiva CE n. 18 del 2003, relativa alla protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione all'amianto durante lo svolgimento delle proprie mansioni nel luogo di lavoro.

E' nel quadro di completa eterogeneità delle fonti che il T.U. – d.lgs. n. 81/2008 in esame (e successive modifiche e integrazioni), ha operato il riordino ed il coordinamento delle norme vigenti in materia di salute e di sicurezza con significative innovazioni rispetto al quadro previgente. E' bene ricordare che si è proceduto attraverso un'abrogazione esplicita di una serie di provvedimenti normativi in materia (fra cui il d.lgs. n. 626/1994) e disponendo l'abrogazione implicita “di ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibile con lo stesso”.

Alla luce delle influenze del diritto comunitario, assume rilevanza la specificazione del principio della “*massima sicurezza*” o del “*massimo tecnologico*”.

In un'ottica di ampliamento della nozione di sicurezza, che comprenda ogni misura idonea a tutelare i prestatori di lavoro, si passa dalla affermazione della “*massima sicurezza ragionevolmente praticabile*”, costruita dall'empirismo britannico, a quella che deriva dalla legislazione comunitaria e più vicina al nostro ordinamento della “*massima sicurezza tecnicamente possibile*”⁴⁴, tipica dei sistemi continentali. La sicurezza non va subordinata a criteri di fattibilità economica e produttiva ed il datore di lavoro è tenuto ad allineare il proprio assetto organizzativo e produttivo ai risultati raggiunti dal progresso scientifico e tecnologico⁴⁵.

⁴⁴ Raffaele Guariniello, *Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, p. 530 ss.

⁴⁵ Marco Lai, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 16.

Alla tecnica, variabile destinata inevitabilmente ad evolversi, si contrappone un eccezionale principio di civiltà giuridica che è quello, già menzionato, della “*massima sicurezza tecnologicamente possibile*”⁴⁶, che ha ispirato la legislazione nazionale nei settori della prevenzione e della gestione dei rischi per la salute e per la sicurezza dei lavoratori in azienda. L’organizzazione aziendale deve realizzare la tutela psico-fisica del lavoratore anche attraverso l’introduzione e l’utilizzo di strumenti e di tecniche già individuati sul piano dello sviluppo scientifico. La necessità di costante adeguamento comporta un incremento dei costi, sui fronti dell’informazione e formazione delle figure coinvolte nella gestione dei rischi, delle attrezzature, del personale medico (ove previsto), degli organi preposti al controllo e alla vigilanza nei luoghi di lavoro e di tutti coloro che partecipano all’organizzazione del sistema di sicurezza in azienda. Il nostro legislatore, nel tempo, ha quindi cercato di accantonare parzialmente il vecchio sistema punitivo per affermare una nuova cultura orientata verso la prevenzione nel sistema della sicurezza, basata sul principio della cooperazione fra le parti⁴⁷ e su una costante ed adeguata formazione del personale all’interno dell’impresa (pubblica e privata). Le novità più significative non sono intervenute in relazione al contenuto stesso dell’obbligo di sicurezza, bensì in relazione alle modalità di gestione dello stesso. E’ stato realizzato un percorso di *procedimentalizzazione* dell’obbligo, affinché i lavoratori e i datori di lavoro possano essere informati circa le procedure per una efficiente realizzazione delle misure prevenzionistiche, lasciando aperto un sempre più crescente spazio alla tematica concernente gli effetti della violazione del precetto, oggi in concreto prevalente. I più recenti modelli di impresa sembrano essere orientati al decentramento

⁴⁶ Cass. Pen., Sez. IV – Sentenza n. 23944 del 23 giugno 2010, in *Amb. e dir.*, 2010, 502.

E’ principio non controverso quello secondo cui il datore di lavoro deve sempre attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, assicurando anche l’adozione da parte dei dipendenti delle doverose misure tecniche ed organizzative per ridurre al minimo i rischi connessi all’attività lavorativa: tale obbligo dovendolo ricondurre, oltre che alle disposizioni specifiche, proprio, più in generale, al disposto dell’art. 2087 c.c.

⁴⁷ In merito al dovere di collaborazione o cooperazione si fa riferimento, anche se in via generale, a quelli che sono gli obblighi accessori del contratto; quindi principio di correttezza ex art. 1175 c.c. e principio di buona fede ex art. 1375 c.c. Specialmente in questa materia il dovere di cooperazione è un aspetto essenziale e non un obbligo accessorio e rileva per questo motivo come un elemento essenziale del sinallagma contrattuale.

produttivo, tendendo a realizzare forme di esternalizzazione come strategie per la competitività sul mercato.

La esternalizzazione risponde ad una esigenza di flessibilità delle imprese e consiste in forme di approvvigionamento esterno di risorse ovvero ad un insieme di processi intensi di dismissione di una fase di un complesso ciclo produttivo con la conseguente riacquisizione del relativo prodotto (finito o semilavorato) o servizio, realizzati da un soggetto giuridicamente diverso⁴⁸.

La dottrina sostiene che la *ratio* seguita è quella di contemperare le logiche legate agli istituti tradizionali con le altre logiche di flessibilità proprie del mercato⁴⁹. Passando attraverso l'esaltazione del libero mercato, si è innescata una sorta di celebrazione dell'economia finanziaria speculativa a danno del fattore produttivo lavoro⁵⁰. In relazione a ciò, particolare interesse suscita il nuovo meccanismo introdotto dal correttivo sulla sicurezza al fine del "monitoraggio" continuo del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi. La tutela della persona del lavoratore ed il necessario rispetto degli obblighi di sicurezza riguarda anche il rapporto di lavoro nell'impiego pubblico, dal momento che il datore è sottoposto all'onere in questione sia nel settore privato che nel settore pubblico. Non sembra dubitabile la configurabilità di una responsabilità contrattuale, ai sensi dell'art. 2087 c.c., in capo all'ente pubblico datore di lavoro, ad esempio per il danno cagionato dai propri dipendenti ad altri dipendenti. Il ruolo del datore di lavoro è nuovo e centrale rispetto alla salute e alla sicurezza; ai sensi dell'art. 2 , comma 1, lettera *b*, il "datore di lavoro" è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

⁴⁸ Busnelli-Breccia (a cura di), *Diritto alla salute e decentramenti produttivi*, in *Tutela della salute e diritto privato*, Giuffrè, 1979, p. 161 ss.

⁴⁹ Maria Dolores Ferrara, *La sicurezza dei lavoratori nell'impresa flessibile: somministrazione di lavoro e contratto di appalto*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, p. 489 ss.

⁵⁰ Fabrizio Amato, *La tutela dei diritti fondamentali sociali e del lavoro nella globalizzazione dell'economia*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2006, p. 501 ss.

2.2. Gli obblighi del datore di lavoro, dall'articolo 2087 del codice civile al d.lgs. n. 81/2008.

Ai sensi della nuova normativa è lavoratore, oggi, la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro (pubblico o privato), con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione. Ancora, ai lavoratori sono equiparati, in positivo, sia i volontari che i tirocinanti. Il significato profondo che emerge dall'attuale formulazione, prevista dall'art. 2, comma 1, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2008, si distanzia totalmente dalla definizione elaborata dal precedente d.lgs. n. 626/1994; la nuova nozione fornita è pienamente coerente con il complessivo impianto legislativo e con la nuova concezione del ruolo, non secondario, della salute e della sicurezza nella gestione aziendale. La figura del lavoratore si evolve: da destinatario di tutele e di forme di protezione diventa soggetto, non solo titolare di diritti; risulta perno fondamentale del processo e del sistema lavorativo. Passando infatti attraverso l'estensione del riconoscimento – dapprima previsto per i soli lavoratori subordinati – a tutti coloro che svolgono un'attività lavorativa “indipendentemente dalla tipologia contrattuale”, quando è svolta nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro, il legislatore pratica un'operazione non solo di giustizia e di coerenza legislativa (essendo i contratti flessibili già parificati, su altri piani, a quelli tradizionali), ma di alto livello culturale⁵¹.

Affinché possa sussistere il rapporto di dipendenza, il lavoratore deve svolgere una prestazione subordinata ed è obbligato ad osservare le norme presenti e poste a tutela dell'incolumità fisica di tutti i dipendenti dell'azienda, servendosi degli strumenti e delle misure preventive messe a disposizione dal datore di lavoro.

Nel rispetto degli obblighi posti dal datore di lavoro nell'impresa, fra i doveri principali dei lavoratori, rientrano quelli di collaborare con il datore di lavoro, rispettare le norme e le istruzioni in materia di protezione, utilizzare in modo adeguato le attrezzature, i macchinari da lavoro e i dispositivi di sicurezza,

⁵¹ Cinzia Frascheri, *op. cit.*, 2011, p. 25.

adoperare correttamente i dispositivi di protezione, segnalare al datore di lavoro o al soggetto preposto al controllo e alla vigilanza dei prestatori qualsiasi eventuale condizione di pericolo grave e incombente, non rimuovere e non modificare i dispositivi di sicurezza, non agire autonomamente in operazioni o manovre che possano comportare rischi per gli altri lavoratori, prendere parte ai programmi formativi e di addestramento predisposti dal datore di lavoro, sottoporsi periodicamente ai controlli sanitari presso il medico competente.

Il T.U. – d.lgs. n. 81/2008 si impegna a rendere attivo il ruolo del lavoratore rispetto alla precedente disciplina e risalta il suo ruolo rendendolo effettivo all'interno dell'azienda, promuove la sua partecipazione come persona direttamente impegnata nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro e non più come mero esecutore di ordini e mansioni.

Per quanto riguarda la figura dei datori di lavoro, questi sono tutti obbligati al rispetto delle norme contenute nel T.U. – d.lgs. n. 81/2008 e sono, dunque, tutti i datori di lavoro pubblici o privati indipendentemente dalle dimensioni aziendali, dalla forma societaria in cui sono costituite le loro aziende e dal settore merceologico di appartenenza. Non sussistono dubbi in ordine al fatto che, sebbene il provvedimento contenga numerose previsioni di responsabilità anche a carico di altri soggetti e finanche, come già accennato, degli stessi lavoratori cui è richiesta una significativa collaborazione la cui violazione è anche espressamente sanzionata, il datore di lavoro sia il soggetto principalmente obbligato ed il naturale destinatario della normativa⁵².

L'individuazione dei principi generali del sistema prevenzionale e la definizione dei contenuti del dovere di sicurezza permette di riconoscere nel datore di lavoro, in quanto capo dell'impresa e maggior detentore del potere direttivo/organizzativo, il principale garante verso l'ordinamento della loro ottemperanza. L'individuazione del datore di lavoro ai fini della sicurezza va quindi effettuata non tanto sulla scorta delle formalità giuslavoristiche (il soggetto che ha stipulato il contratto con il prestatore tutelato), bensì sulla base di un'analisi della concreta organizzazione aziendale data: egli è, quindi, il

⁵² Marcello D'Aponte, *Obbligo di sicurezza e tutela dell'occupazione. Diritto alla salute e responsabilità dell'imprenditore dopo il d.lgs. n. 81/2008 e n. 106/2009*, Giappichelli, Torino, 2012, pp. 43-44.

soggetto effettivamente dotato di quei poteri al cui esercizio è indissolubilmente connesso il dovere di sicurezza.

Ai sensi dell'art. 2, lett. b), del d.lgs. n. 81/2008, è definito *datore di lavoro* il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

La legge non prevede che il datore di lavoro sia un esperto di sicurezza; le competenze che gli si richiedono sono infatti puramente gestionali: egli deve semplicemente possedere i requisiti professionali di un buon dirigente, all'altezza del delicato compito che gli viene affidato.

Nell'ambito della pubblica amministrazione, l'esperto di sicurezza sarà, invece, ovviamente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che, a capo di una *équipe* più o meno ampia (adeguata alla rilevanza dei rischi da fronteggiare), sarà chiamato ad assistere organizzativamente e tecnicamente il datore di lavoro nell'attività prevenzionale⁵³. Il datore di lavoro è il soggetto principale obbligato nei confronti dei propri dipendenti all'interno dell'impresa; insieme a questo collaborano altri soggetti che gravitano intorno all'intero sistema prevenzionale previsto dal T.U. in esame.

L'art. 17 ("Obblighi del datore di lavoro non delegabili") del d.lgs. n. 81/2008 conserva il divieto assoluto di provvedere al rilascio di delega di funzioni per due compiti essenziali che spetteranno sempre ed in ogni caso al datore di lavoro: la valutazione di tutti i rischi in azienda con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28⁵⁴ e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, riconducendo all'eventuale inadempimento della prescrizione la sanzione dell'arresto o ammenda.

Tale soluzione risulta confermata d'altra parte anche dalla giurisprudenza di legittimità successiva all'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008, secondo cui, pur

⁵³ Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, op. cit., IPSOA, 2010, pp. 72-73.

⁵⁴ Cass. Pen., Sez. IV – Sentenza n. 11425 del 23 marzo 2012, in *Dir. & dir.*, 2012; "In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro (già prima dell'art. 17 del d.lgs. n. 81/2008), il datore di lavoro non può delegare, neanche nell'ambito di imprese di grandi dimensioni, l'attività di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi".

in presenza di una delega di funzioni, il datore di lavoro non può ritenersi esente da responsabilità, posto che alcuni obblighi, fra cui quello di valutare i rischi connessi all'attività d'impresa e di adottare coerenti politiche gestionali, sono ontologicamente legati alla funzione propria del datore di lavoro e, dunque, non trasferibili.

La Suprema Corte aveva in merito già osservato che “l'imprenditore può legittimamente delegare ad altro soggetto – e sempre purché si tratti di persona tecnicamente capace e preparata – gli obblighi su di lui gravanti che attengono alla tutela antinfortunistica, solo se si trovi impossibilitato ad esercitare di persona i poteri-doveri connessi alla condizione di naturale destinatario della normativa antinfortunistica per la complessità ed ampiezza dell'azienda, per la pluralità di sedi e stabilimenti o per altre ragionevoli evenienze, così da escludere un'immotivata dimissione dal suo ruolo legale”, nonché che “tanto la delega quanto la volontaria assunzione di specifiche attribuzioni in materia di igiene e sicurezza, devono risultare da atti inequivoci e specificamente essere provate”⁵⁵.

E' pacifico che non siano delegabili tutte quelle decisioni che, inerendo alla più generale organizzazione e gestione aziendale, appartengono esclusivamente al datore di lavoro. Infatti, se nella maggior parte dei casi il delegato ben può sostituirsi completamente all'imprenditore, come nei casi di denuncia alle autorità o richiesta e rinnovo di autorizzazioni, adozione di codici di disciplina interni e/o regolamenti di servizio concernenti il personale, nonché misure di prevenzione genericamente intese, verifica periodica di rispondenza dei requisiti di affidabilità delle macchine, dispositivi, impianti e mezzi di protezione, vigilanza sulla loro adeguata manutenzione, nomina e sostituzione del medico competente e sorveglianza sulla regolare esecuzione delle visite mediche periodiche, regolazione e sovrintendenza alle attività di vigilanza interna, ve ne sono altre delle quali il delegato deve necessariamente investire direttamente l'imprenditore ovvero, nelle realtà industriali più complesse, i dirigenti amministrativamente competenti, potendo e dovendo limitarsi ad avanzare suggerimenti e/o proposte.

⁵⁵ Luigi D'Arcangelo, *Delega di funzioni e responsabilità penale del datore di lavoro*, *Foro napolet.*, 1996, p. 89 ss.

In particolare, anche sulla scorta dell'elaborazione della giurisprudenza precedente alla normativa successiva al 2008, sembra tuttora doversi escludere la delegabilità di determinate materie, anche se l'elenco non può dirsi esaustivo: il potere disciplinare (spetta, semmai, al delegato segnalare a chi di dovere quei comportamenti dei lavoratori che possano configurarsi come trasgressivi di norme legislative o di disposizioni interne), il potere di disporre l'allontanamento delle lavorazioni potenzialmente nocive e l'eventuale adibizione a mansioni diverse di dipendenti che alle visite mediche periodiche risultino temporaneamente o permanentemente inidonei ed al limite anche inferiori in deroga all'art. 2103 c.c. in quanto, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 81/2008, il dirigente ed il preposto "*nell'affidare i compiti ai lavoratori tengono conto della capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza*"⁵⁶, la decisione di sostituire macchine diventate, a giudizio del delegato⁵⁷, inaffidabili e pericolose per vetustà, la scelta di nuove macchine o impianti, la decisione per l'adeguamento dei locali di lavoro a nuove prescrizioni di legge. Di conseguenza, se correttamente nominato, sarà concretamente sanzionabile l'operato del dirigente che non osservi gli obblighi relativi alle funzioni del datore di lavoro delegante non solo per tutte le ipotesi in cui la legge prevede pene distinte rispetto a quelle del datore di lavoro, ma anche nei casi di responsabilità dolosa in caso di omissione e rimozione di cautele contro gli infortuni sul lavoro (art. 437 c.p.), di responsabilità colposa per omissione e rimozione di dispositivi destinati ad evitare l'aggravamento delle conseguenze degli infortuni sul lavoro (art. 451 c.p.), di responsabilità contravvenzionali, di responsabilità in relazione a delitti colposi (artt. 589 e 590 c.p.) se ed in quanto il nesso causale collegato all'evento infortunistico è rinvenibile nelle funzioni delegate. Pertanto, se da un lato, il comma 3-bis aggiunto dall'art. 16 dall'art. 12, comma 2, del d.lgs. n. 106/2009, prevede la possibilità che il soggetto delegato, per una sola volta, attribuisca ad un terzo

⁵⁶ Sul punto, già C. Zoli, *Gli obblighi e i diritti individuali dei lavoratori dipendenti in materia di sicurezza*, *Lav. giur.*, 1995, p. 805 e ss.

⁵⁷ Cass. Pen., Sez. IV – Sentenza n. 6133 del 16 febbraio 2009, in Raffaele Guariniello, *Il Testo Unico della sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, V edizione, IPSOA, 2013, p. 188. "Il divieto di delega non impedisce che la materiale elaborazione del piano operativo di sicurezza venga affidata ad un tecnico salvo poi che esso venga fatto proprio dal datore di lavoro mediante sottoscrizione autografa dello stesso".

specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro coinvolgendo dunque ulteriori soggetti allo scopo di predisporre interventi mirati e più accurati in relazione a specifiche esigenze di tutela della sicurezza, comunque previa intesa con il datore di lavoro e fermo restando il rispetto delle medesime condizioni di cui ai primo e secondo comma, dell'art. 16, la norma prevede altresì espressamente che la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.

La delega di funzioni deve risultare da "atto scritto avente data certa"; è indispensabile una procura notarile o una scrittura privata fra le parti autenticata da pubblico ufficiale. A questo scopo una traccia può trovarsi nella previsione civilistica contenuta negli artt. 2702-2704 c.c., che tuttavia non può ritenersi esaustiva, non esaurendo in sé qualsiasi ipotesi idonea ad attribuire data certa ad un determinato documento. Al riguardo deve sostenersi che non è ravvisabile nella legge un obbligo di predisporre la delega di funzioni per atto pubblico.

Va conferita alla delega data certa, per evitare controversie ed incertezze in ordine al soggetto effettivamente responsabile in caso di incidente.

Per quanto riguarda il soggetto delegato, la Corte di Cassazione ha chiarito come la delega di funzioni possa considerarsi valida ed efficace "*ove il delegante affidi attribuzioni e competenze proprie al suo ruolo a persona tecnicamente preparata e capace, che abbia volontariamente accettato la delega nella consapevolezza degli obblighi di cui viene a gravarsi*".

La giurisprudenza ha osservato che l'attribuzione ad un collaboratore di compiti che prescindono dalla sua specifica competenza ovvero dalla sua concreta e sostanziale capacità di assolverli equivale ad un inammissibile aggiramento delle norme, finalizzato non all'attuazione nel quadro dell'organizzazione del lavoro dell'antifortunistica, ma solo alla tutela della propria posizione⁵⁸.

Al delegato andrà trasferito il complesso delle facoltà e delle attribuzioni di competenza del datore di lavoro e non invece singoli adempimenti e specifiche funzioni, di modo che egli possa provvedere ad organizzare al meglio l'insieme

⁵⁸ Cfr. Pret. Roma, 18 ottobre 1984, in *Riv. Giur. Lav.*, 1985, IV, 293.

delle attività relative alla gestione aziendale della sicurezza, anche disponendo di tutte le risorse economiche e finanziarie necessarie a farvi fronte.

2.3. Articolo 28 del d.lgs. n. 81/2008, comma 1 e comma 1-bis (introdotto dal decreto correttivo n. 106/2009): oggetto della valutazione dei rischi.

Il nuovo testo dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 prevede espressamente che tra i fattori di rischio che devono essere obbligatoriamente valutati da parte del datore di lavoro allo scopo di accertarne l'effettiva incidenza nell'ambito del rapporto di lavoro, rientri anche, espressamente, lo stress lavoro-correlato; categoria originariamente confinata nei campi delle scienze relazionali e mediche e a cui il d.lgs. n. 81/2008 attribuisce nuova rilevanza rafforzando una normativa che già vi attribuiva rilievo, sebbene limitandolo a ben determinate e ristrette ipotesi legali⁵⁹. L'allargamento della responsabilità datoriale che tale nuova categoria di danno comporta, consente dunque anche di superare il restrittivo indirizzo giurisprudenziale che ne aveva collegato la sussistenza esclusivamente a fattispecie tali da determinare conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore, sia di livello soggettivo (infortunio dovuto a forte stress), sia collegato a deficienze attribuibili a mancanze di carattere organizzativo-aziendale all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva in cui è svolto il lavoro. Ciò, difatti, è frutto, in primo luogo, di una più moderna concezione dei meccanismi di gestione aziendale mediante valutazione degli elementi che possano incidere nell'ambito dello svolgimento della prestazione lavorativa, ma anche degli indirizzi giurisprudenziali in materia in virtù dei quali la giurisprudenza di legittimità, già in passato, aveva evidenziato che ai fini dell'individuazione di un rapporto causale fra la condotta del datore di lavoro e l'infortunio lavorativo, necessario a configurare la responsabilità del primo ai sensi dell'art. 2087 c.c., fosse indispensabile ampliare i confini della valutazione dei rischi allargandola oltre quella dei danni di carattere più strettamente "fisico". Peraltro, la valutazione dello stress lavoro-correlato presuppone l'esistenza di equilibrate ed ordinate relazioni sindacali che favoriscano il dialogo fra le diverse componenti aziendali e la congiunta individuazione delle misure idonee a contribuire a realizzare un

⁵⁹ Cfr. Maria Cristina Cataudella, *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro-correlato*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, p. 673.

ambiente di lavoro qualitativamente migliore. Ne consegue che una condizione lavorativa stressante può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro, sempre che sia provata la sussistenza di un rapporto di causalità fra tale condizione e l'infortunio subito dal lavoratore⁶⁰.

La questione della valutazione dello stress lavoro-correlato rientra, in senso più ampio, anche in una visione più moderna di gestione dell'impresa ponendosi quale elemento di rilevante importanza in chiave funzionale al miglioramento della produttività e della competitività aziendale, la cui prevenzione può incidere positivamente anche in termini di impatto economico sull'azienda, rappresentando l'inadeguatezza delle condizioni di lavoro e l'incidenza sulla qualità della prestazione una voce di costo in termini finanziari di non secondaria importanza. Non vi è dubbio, difatti, che il benessere psico-fisico del personale dipendente costituisca un fattore decisivo in tale prospettiva. L'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato, insieme agli altri rischi, introdotto dal T.U. – d.lgs. n. 81/2008, dopo numerosi rinvii, è entrato definitivamente in vigore a partire dal 1° gennaio del 2011 e tale data deve intendersi come quella di avvio delle operazioni di carattere valutativo e non come quella entro la quale debba essere portato a termine l'espletamento dell'obbligo sancito dalla legge⁶¹. L'art. 28 disciplina l'oggetto della valutazione dei rischi. Essa deve riguardare tutto ciò che concerne la salute e la sicurezza dei lavoratori all'interno dell'azienda, dalle attrezzature alle sostanze utilizzate, fino alla sistemazione adeguata negli ambienti di lavoro. Nel dettaglio:

1. La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera *a*), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze e dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza 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 quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal

⁶⁰ Cfr. Cass., 2 gennaio 2002, n. 5, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002, IV, 735; Michelangelo Salvagni, *La condizione lavorativa stressante nell'espletamento della prestazione come fonte di responsabilità contrattuale per il datore di lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002, p. 753 ss.

⁶¹ Marcello D'Aponte, *op. cit.*, pp. 139-141.

d.lgs. n. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'art. 89, comma 1, lettera a), interessati da attività di scavo.

1-bis La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 6, comma 8, lettera *m-quater*, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

Il documento di cui all'art. 17, comma 1, lettera a)⁶², redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 53 del decreto, su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'art. 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:

- a)** una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- b)** l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a);

⁶² Cass. Pen., Sez. IV – Sentenza n. 49821 del 21 dicembre 2012, in *Dir. pen. cont.*, 2012, p. 208. "L'art. 28, relativo alla valutazione dei rischi ed al documento di sicurezza ex art. 17 costituisce una sorta di *statuto della sicurezza aziendale*. Il documento deve contenere la valutazione dei rischi per i lavoratori, l'individuazione di misure di prevenzione e protezione, l'individuazione delle procedure, nonché dei ruoli che vi devono provvedere, affidati a soggetti muniti di adeguate competenze e poteri. Si tratta quindi di una sorta di mappa dei poteri e delle responsabilità cui ognuno dovrebbe poter accedere per acquisire le informazioni pertinenti".

- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del d.lgs. n. 81/2008.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Le nuove disposizioni in materia, introdotte dall'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, hanno dunque contribuito a segnare una significativa svolta, che non solo ha inciso in modo importante sull'assetto normativo preesistente, ma ha anche suscitato una rinnovata attenzione da parte dei giuristi del lavoro con riguardo alla costruzione di sistemi di prevenzione contro i rischi del/al lavoro efficienti ed efficaci ed alle relative applicazioni su un'organizzazione del lavoro che non può mai trascurare l'obiettivo di preservare in ogni modo possibile l'equilibrio psico-fisico dei lavoratori in essa implicati. Tale intervento del legislatore ha tuttavia originato non poche perplessità e resistenze da parte dei datori di lavoro, che hanno finito per condizionare gli stessi tempi della definitiva entrata in vigore da parte della norma in questione dedicata alla valutazione dei rischi concernenti il fenomeno in analisi, per la quale, dopo diverse proroghe e rinvii, si è dovuta attendere la fine del 2010. "Nell'ottica di una condizione procedurale

della tutela della sicurezza, ricavabile dal d.lgs. n. 81/2008, dai suoi antecedenti normativi di diritto interno e dalle corrispondenti direttive comunitarie, il punto di partenza è l'identificazione completa e razionale dei rischi, in difetto della quale non è possibile programmare alcuna contromisura; la valutazione dei rischi è al punto di intersezione fra la salvaguardia della persona e la pianificazione dell'organizzazione aziendale”⁶³. In quest’ottica, l’art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 è indubbiamente investito del ruolo di vero e proprio “perno” centrale dell’intero sistema prevenzionistico; sistema che lo stesso legislatore vorrebbe auto-concluso ma che peraltro, a ben vedere e come è stato condivisibilmente affermato, anche laddove lo si guardi dall’angolo visuale di tale ultima disposizione, risulta operare sostanzialmente una specificazione del generale obbligo di tutela che – ieri come oggi – continua ad essere affermato dall’art. 2087 del c.c., norma che dunque conserva “intatta l’originaria *vis innovativa*”. Dunque, gli obblighi “nuovi” previsti in sede di valutazione dei rischi *ex art.* 28 del d.lgs. n. 81/2008 per il datore di lavoro – o, meglio, i “nuovi” rischi oggetto di tale valutazione - dovrebbero contribuire a definire con un’accuratezza ancora maggiore rispetto al passato la latitudine dell’obbligo di sicurezza, chiudendo ogni spazio a possibili “zone franche” ove di fatto possa continuare ad annidarsi un *deficit* di tutela per i lavoratori e le lavoratrici. Pienamente condivisibile, in tale prospettiva, appare dunque la notazione di chi osserva come l’art. 2087 c.c. e l’art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 appaiano “in sintonia, poiché configurano la promozione della sicurezza prima di tutto come identificazione dei pericoli e, in seconda battuta, quale elaborazione di contromosse proporzionate”, sottolineando come, in effetti, “se non si conoscono le minacce, non è possibile sventarle”⁶⁴.

L’art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 è insistente e persino prolisso nell’identificare con la massima ampiezza l’oggetto della valutazione, tanto da ritornare più volte sul punto e da sottolineare che essa si deve soffermare “sulla scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati”, sulla “sistemazione

⁶³ Cinzia Frascheri, *op. cit.*, 2011, p. 50.

⁶⁴ Enrico Gragnoli, *Oggetto della valutazione dei rischi*, in Carlo Zoli (a cura di), *Principi comuni*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro, Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Zanichelli, Bologna, 2011, pp. 397-398.

dei luoghi di lavoro”, su “tutti i rischi per la sicurezza e la salute”, su “quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari”, sui pericoli “collegati allo stress lavoro-correlato” (secondo i contenuti dell’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004), sui problemi delle “lavoratrici in stato di gravidanza”, sui rischi “connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi”, sui pericoli derivanti dalla “specificità tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione”, per rimanere alle sole precisazioni riportate dall’art. 28, comma 1. Il datore di lavoro deve considerare in via prognostica qualunque fattore incidente sulla sicurezza, a prescindere dalla sua natura e dal fatto che esso dipenda dall’organizzazione, dai beni strumentali, dall’attività o dalle condizioni fisiche dei prestatori di opere. Del resto, senza la necessità di iterazioni del concetto, questo risulta dall’art. 2, comma 1, lett. *q*), del d.lgs. n. 81/2008, dove, in tema di definizioni, si afferma in modo più chiaro e lineare che la valutazione è “globale e documentata di tutti i rischi”. A rimarcare la natura onnicomprensiva della valutazione, per l’art. 28, comma 2, lett. *a*), si deve giungere alla stesura di una relazione scritta “sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute”, con l’ulteriore precisazione del carattere onnicomprensivo dell’iniziativa dell’impresa, la quale deve specificare “i criteri adottati per la valutazione stessa”. Essa deve essere compiuta e razionale, con l’applicazione di parametri precisi e resi noti in via contestuale. Per la medesima disposizione, “la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l’idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione”. Per l’art. 28, comma *3-bis*, con una precisazione introdotta dal d.lgs. n. 106/2009, “in caso di una costituzione di una nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività”, affinché la considerazione dei pericoli sia contestuale al cominciare della funzione produttiva e possa portare alla rapida adozione delle misure di prevenzione corrispondenti. Quindi, la tempestività della valutazione si collega alla sua

onnicomprensività e questo atto assurge a motore primo di tutte le strategie di tutela⁶⁵.

Analizzando gli articoli 2087 c.c. e l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, essi sono in sintonia poiché configurano la promozione della sicurezza prima di tutto come identificazione dei pericoli e, in seconda battuta, quale elaborazione di contromosse proporzionate. L'art. 28 accentua la dimensione procedurale di tale intervento, peraltro indispensabile in una razionale organizzazione e, dunque, in un esercizio in buona fede dell'attività di impresa, in coerenza con principi di socialità, insiti nello stesso art. 41 Cost. . Concorda con tale prospettiva l'art. 17, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008, con l'esclusione del potere di delegare "la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28". Ciò conferma la centrale responsabilità del datore di lavoro⁶⁶, a prescindere dalle dimensioni dell'azienda⁶⁷.

L'art. 17 sottolinea come la valutazione debba essere dell'imprenditore perché essa è un perno della complessiva organizzazione⁶⁸. Pertanto, con una precisazione forse superflua, ai sensi dell'art. 29, comma 3, la valutazione non è un adempimento episodico, ma, anzi, proprio a garanzia della sua completezza e del suo pieno corrispondere con la situazione di fatto e con rischi rilevanti, essa deve essere "immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione", purché tali trasformazioni siano significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori.

⁶⁵ Enrico Gagnoli, *Modelli di organizzazione e di gestione*, in Carlo Zoli (a cura di), *Principi comuni*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2011, pp. 399-401.

⁶⁶ Per l'affermazione dello stesso principio, sulla base della disciplina previgente, v. Cass. Pen., sez. IV, 10 dicembre 2008, n. 4123, in *Dir. prat. lav.*, 2009, 751.

⁶⁷ Cass. Pen., Sez. III, 15 giugno 2011, n. 23968, in *Amb. e sic.*, 2012, 14 e ss. E' ribadito dalla Corte che la valutazione dei rischi deve essere effettuata anche da "una impresa di modeste dimensioni", poiché "il datore di lavoro, rivestendo la posizione di garante della sicurezza, ha sempre e comunque un obbligo giuridico sia di valutazione dei rischi dell'ambiente di lavoro e di predisposizione delle misure protettive adeguate, sia di informazione verso i dipendenti e gli organi di vigilanza dei rischi rilevati attraverso la predisposizione di un apposito elaborato che, nel caso di impresa di modeste dimensioni, si riduce ad una mera autocertificazione da inoltrare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

⁶⁸ Sul fatto che, ferma l'impossibilità di delegare l'obbligo di redigere la valutazione, i dirigenti si devono attivare, nei limiti dei reali poteri loro affidati, per adottare le misure di sicurezza stabilite e per fare in modo che esse corrispondano alla valutazione, v. Trib. Trento, 11 marzo 2004, in *Riv. pen.*, 2004, 659.

A questi interventi suggeriti da fattori esterni e, cioè, da innovazioni, si aggiungono le revisioni dovute all'acquisizione di un più elevato "grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità". Pertanto, la valutazione non è espletata solo in via occasionale, ma è l'oggetto di una procedura continuativa, che accompagna l'intera esistenza dell'impresa, con gli aggiornamenti richiesti da varie "causali" e con l'obbligo di non intervenire solo sulla valutazione, ma, a maggior ragione, sulla selezione delle corrispondenti misure. Semmai, pone rilevanti difficoltà l'inserimento nella valutazione dei problemi di *stress*, con una novità solo apparente. Se incidenti sulla prevenzione di malattie professionali, tali elementi sarebbero stati da studiare anche prima del d.lgs. n. 81/2008 ed a prescindere da apposite indicazioni normative, in virtù del criterio di necessaria completezza della valutazione. Ferme le osservazioni dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, il punto delicato è stabilire come la valutazione e l'atto conseguente si possano soffermare su fattori per loro natura sfuggenti, quasi impalpabili, come quelli collegati all'emergere di *stress*. Si suggerisce che "l'individuazione del fenomeno può avvenire attraverso una analisi dei fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro, le condizioni, l'ambiente, la comunicazione e così via"⁶⁹. Tali rilievi sono il frutto di una piena interpretazione letterale degli artt. 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008 e, sotto questo punto di vista, sono convincenti, anche se sono di poco conforto per i datori di lavoro ed i loro consulenti abituali. Proprio perché gli elementi scatenanti situazioni di *stress* sono poco definibili in modo preventivo e rimandano a varie ed eterogenee difficoltà insorte nel contesto produttivo, anche i prodromi di tali eventi sfuggono molto spesso ad una valutazione prognostica; pertanto, è suggestivo, ma molto rigoroso pretendere l'identificazione dei problemi di *stress* e la loro eliminazione. Per sua natura, se non per tradizione, la valutazione si indirizza verso la selezione dei rischi in senso fisico o biologico e, comunque, di natura esterna. E' impegnativo pensare ad un ripiegare della valutazione alla cernita ed all'eliminazione dei pericoli di *stress*, se non altro per il carattere ambiguo di tale categoria dal punto di vista

⁶⁹ Luisa Galantino, *op. cit.*, 2009, p. 71.

medico-legale. Il tema, poiché recente, resta aperto e, comunque, non può essere sottovalutato il monito rivolto ai datori di lavoro⁷⁰.

L'operazione volta ad effettuare la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro è specificata dall'art. 28 del T.U. – d.lgs. n. 81/2008 e il “rischio” va inteso come “probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione”⁷¹.

⁷⁰ Enrico Gragnoli, *Le modalità della valutazione dei rischi*, in Carlo Zoli (a cura di), *Principi comuni*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro, Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Zanichelli, Bologna, 2011, pp. 401-402.

⁷¹ Luisa Galantino, *op. cit.*, 2009, p. 65.

2.4. Le linee guida approvate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro e la circolare ministeriale n. 23692 del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il 17 novembre 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha approvato le indicazioni necessarie per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 6, comma 8, lettera *m-quater*, e 28, comma *l-bis*, del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. In tal modo è stato fornito, in anticipo rispetto al termine di legge (31 dicembre 2010), ai datori di lavoro pubblici e privati, agli operatori e ai lavoratori, un essenziale strumento di indirizzo ai fini della corretta attuazione delle previsioni di legge in materia di valutazione del rischio, con riferimento alla peculiare ed innovativa tematica del rischio da stress lavoro-correlato. Ai fini della massima divulgazione dei contenuti delle indicazioni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha provveduto a trasmettere le linee guida in esame ai propri organi di vigilanza, alle strutture Regionali competenti e alle parti sociali mediante propria lettera circolare⁷².

La progressiva messa a regime delle disposizioni in tema di valutazione dello stress lavoro-correlato contenute nell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 ha conosciuto non pochi ritardi ed intoppi. I continui rinvii, ai quali si è accompagnata la scelta di coinvolgere uno specifico organismo tecnico, sono sembrati la chiara dimostrazione di come il legislatore fosse “pienamente consapevole delle difficoltà di definire le modalità di valutazione dello *stress*” e di come vi fosse allo stesso tempo una chiara percezione dell'impreparazione della vasta e diversificata platea dei datori di lavoro ad affrontare tali problematiche⁷³. Le indicazioni in materia sono state adottate dalla Commissione consultiva, dopo il percorso non poco travagliato di cui si è fatto cenno, in data 17 novembre 2010 e

⁷² http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20101118_stresslavorocorrelato.htm.

⁷³ Maria Cristina Cataudella, *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro-correlato*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, p. 683.

comunicate tramite lettera circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010.

Nelle indicazioni della Commissione, recepite dalla lettera circolare del Ministero, nell'ultimo paragrafo, rubricato "Disposizioni transitorie e finali", si asserisce che "la data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma *1-bis*, del d.lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nella valutazione dei rischi.

Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo⁷⁴."

A proposito della metodologia da applicare, è esplicito che la valutazione si articola in due fasi: una necessaria (c.d. valutazione preliminare) ed un'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare rilevi elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie⁷⁵:

1) *Eventi sentinella*: per esempio eventi infortunistici, assenze per malattia, *turn-over*, procedimenti e segnalazioni del medico competente, specifiche e frequentemente formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi

⁷⁴ Roberta Nunin, *op. cit.*, 2012, pp. 50-55.

⁷⁵ V. Indicazioni della Commissione consultiva, cit., "*Metodologia*". Deve segnalarsi che le indicazioni della Commissione non dedicano particolare attenzione al momento propedeutico all'avvio dell'attività di rilevazione degli indicatori; questa "lacuna" è invece opportunamente colmata dall'INAIL, che nel manuale operativo proposto alle aziende (v. *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.*, Milano, maggio 2011, in <http://www.inail.it>) per lo svolgimento di tale attività dedica particolare attenzione alla definizione di detta fase propedeutica, che viene articolata in tre momenti: la costituzione di "un gruppo di gestione della valutazione" (GGV); l'adozione e lo sviluppo di una strategia di comunicazione e concreto coinvolgimento del personale; lo sviluppo di un cronoprogramma di azione. La necessità di una tale fase preparatoria – seppur non espressamente considerata dalle indicazioni ministeriali – si potrebbe facilmente evincere "dall'importanza di una seria pianificazione delle attività valutative e di un'effettiva campagna di comunicazione in cui sia il *management*, sia i lavoratori siano correttamente informati e sensibilizzati in merito all'impegno aziendale in un processo così complesso".

sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (per esempio andamento nel tempo degli eventi infortunistici in azienda).

2) Fattori di *contenuto* del lavoro quali ad esempio ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

3) Fattori di *contesto* del lavoro quali ad esempio ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione (per esempio incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori in analisi, ossia di contesto e di contenuto del lavoro.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra, occorre sentire i lavoratori e/o il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza⁷⁶. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo dei lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata. Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del rischio (DVR) e a prevederne un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc.). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa

⁷⁶ Si segnala che il manuale operativo dell'INAIL (*Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.*) sottolinea come non debba comunque – ed ovviamente – ritenersi preclusa da tali indicazioni la possibilità per il datore di lavoro di coinvolgere i lavoratori ed i loro rappresentanti anche nell'individuazione degli "eventi sentinella".

impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori. Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (per esempio riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Il “percorso metodologico”, prevede, in tutte le realtà lavorative, la sequenza delle tre fasi centrali della valutazione dei rischi, quali: l'identificazione dei fattori di rischio, la pianificazione delle azioni da mettere in atto, la realizzazione delle misure di intervento e il successivo monitoraggio nel tempo. In questo senso, la scelta di non indicare alcun strumento operativo o specifico metodo di intervento si colloca in modo totalmente coerente con l'impianto complessivo delle documento delle “indicazioni”. Alla base del complessivo procedimento di valutazione c'è l'obiettivo di svolgere un'analisi puntuale dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato all'interno del contesto lavorativo di riferimento, puntando a realizzare una valutazione dell'organizzazione del lavoro, al fine di poter eliminare o ridurre al minimo, quando non diversamente possibile, i fattori di rischio, se esistenti o, comunque, realizzare interventi di prevenzione e miglioramento delle condizioni di lavoro, mirando non solo al raggiungimento di adeguati e soddisfacenti livelli di tutela, ma al radicamento di uno stato di benessere diffuso sul lavoro. Per poter realizzare tutto questo, occorre che il datore di lavoro, quale figura di più alta responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro (confrontandosi con le altre figure della prevenzione aziendale), possa decidere in modo totalmente libero sulle scelte da attuare, sul modo e sugli strumenti da utilizzare, tenendo conto delle caratteristiche della

propria realtà lavorativa e delle tipicità della popolazione lavorativa in essa impiegata. Pertanto, i limiti (minimi) che il “percorso metodologico” traccia rappresentano fundamentalmente non dei vincoli di intervento o modalità di condizionamento o costrizione delle scelte del datore di lavoro, bensì dei riferimenti di base dai quali necessariamente partire per poter svolgere al meglio la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, essendo certi di non tralasciare o non sufficientemente considerare i fattori determinanti per un’analisi minima, ma accurata e puntuale dei (potenziali) elementi di rischio collegati allo stress in ambito lavorativo.

Il “percorso metodologico”, previsto dalle “indicazioni”, così come ancor più l’obbligo previsto legislativamente, della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, sono stati disposti dal d.lgs. n. 81/2008, alla luce del ritardo non più sostenibile (in quanto principalmente fautore non solo di situazioni di disagio, ma anche di gravi danni ai lavoratori), di un’attenzione specifica all’organizzazione e gestione del lavoro e, di conseguenza, alle condizioni di lavoro in base alle quali i lavoratori sono chiamati a svolgere le loro mansioni, sguarniti sovente degli strumenti, concettuali e materiali, adeguati per poter far fronte alle situazioni, esigenze o richieste che si creano. Date queste reali premesse, diventa quanto mai fondamentale cogliere l’ossimoro che si presenta fra il coercitivo svolgimento della valutazione – in forma di obbligo sanzionato – e l’opportunità che questa offre di una concreta analisi della propria realtà lavorativa, offrendo la possibilità di cogliere non solo gli aspetti di maggior rischio sul piano organizzativo da eliminare o da ridurre, ma anche i soli colli di bottiglia da snellire, per un migliore svolgimento del lavoro e, di conseguenza, della produttività e della posizione nel mercato globale.

Già l’Accordo quadro europeo del 2004, sul quale è ricalcata la disciplina in analisi per la gestione del rischio da stress lavoro-correlato a partire dal 2008, all’art. 1, comma 3, affermava che: “affrontare la questione dello stress lavoro-correlato può condurre a una maggiore efficienza e a un miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso”. E’ in questo senso che va colta la *ratio* del “percorso metodologico” sopra illustrato; ponendo le

fasi e le azioni minime previste a base fondamentale, sulle quali costruire però uno specifico ed ulteriore percorso di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (comprensivo anche della fase di intervento), adeguato e mirato alla propria realtà lavorativa e alle proprie mancanze, problematicità e/o possibilità di miglioramento, a partire comunque sempre da una specifica convinzione, volontà e pianificazione (più o meno spontanee) del datore di lavoro, e, con lui, di tutti gli altri soggetti coinvolti e interessati, a diverso titolo, nell'avviare un concreto ed efficace processo di cambiamento⁷⁷. Da questo quadro generale si evince chiaramente che l'inserimento del rischio da stress collegato al lavoro non è altro che l'inevitabile risultato di un percorso sociale volto a valorizzare sempre di più l'interazione fra le condizioni organizzative, ambientali e la personalità del lavoratore. Una volta delimitato correttamente l'ambito operativo di questo nuovo rischio, da valutare insieme agli altri, il datore di lavoro deve essere in grado di percepirne l'esistenza. L'Accordo quadro europeo, l'Accordo interconfederale di recepimento e la disciplina interna, pur non fornendo un'elencazione esaustiva dei fattori che determinano l'insorgenza del rischio, affermano che certamente l'analisi deve essere condotta sui rischi ambientali (rumorosità, vibrazioni, variazioni di temperatura, ventilazioni, umidità), sull'organizzazione del lavoro e dei processi di lavoro (turni, disciplina dell'orario, grado di autonomia, carichi di lavoro), sui fattori soggettivi legati al contesto di lavoro (ruolo nell'organizzazione, sviluppo di carriera, modalità di gestione delle decisioni, trasferimenti, relazioni interpersonali). Una volta individuato il problema si devono prevedere misure appropriate per prevenirlo e per eliminarlo, quali ad esempio: definizione degli obiettivi aziendali e del ruolo di ciascun lavoratore, migliorare i processi decisionali, operativi, produttivi; migliorare le condizioni ambientali, ridefinire la gestione dell'organizzazione ed assicurare il supporto della direzione ai singoli individui, etc. Tali interventi vanno obbligatoriamente affiancati ad iniziative formative ed informative che introducano una maggiore conoscenza dello *stress*, delle sue possibili cause e dei rimedi⁷⁸.

⁷⁷ Cinzia Frascheri, *op. cit.*, 2011, pp. 88-91.

⁷⁸ Carinci, Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet giuridica, 2010, p. 298.

2.5. Il ruolo dell'INAIL e la valutazione dello stress lavoro-correlato: il metodo unico ed integrato per l'analisi e la gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

La tutela assicurativa obbligatoria per le malattie professionali è stata introdotta per il settore industriale con il Regio Decreto 928/29 e per il settore agricolo con la legge 313/58. Solamente con l'emanazione del DPR 1124/65 ("Norme per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali") sono state ricomprese all'interno della regolazione delle norme antinfortunistiche, peculiari all'assicurazione obbligatoria.

La malattia professionale è la patologia contratta dal lavoratore in conseguenza dell'esercizio dell'attività lavorativa morbigena. Essa è determinata da una causa lenta e progressiva e per questo può insorgere anche dopo molto tempo. In ragione della difficoltà di dimostrare il nesso di causalità fra la lavorazione e la patologia, le malattie professionali sono state inserite in apposite liste o tabelle. Il sistema tabellare consiste in un elenco tassativo di malattie riconoscibili come professionali, oltre alle quali vengono indicati sia le lavorazioni che possono provocare la malattia sia il periodo massimo di indennizzabilità, periodo cioè entro il quale, dopo l'abbandono effettivo dell'attività lavorativa, la malattia deve manifestarsi per poter essere riconosciuta. A seguito della Sentenza 179/88 della Corte costituzionale, l'INAIL ha riconosciuto l'indennizzabilità sia delle malattie professionali tabellate (quelle specificamente previste per decreto) sia quelle non tabellate (non previste da alcun atto dispositivo). In breve l'INAIL è giunto a riconoscere quello che oggi comunemente è conosciuto come "sistema misto".

Se nel caso delle malattie tabellate il lavoratore deve semplicemente provare l'esistenza di una delle malattie previste e lo svolgimento di mansioni inerenti alla malattia stessa, nel secondo caso, per le malattie non tabellate, il lavoratore deve provare l'origine professionale della malattia contratta. Il lavoratore quindi, nel caso di malattia non tabellata, deve mostrare l'esposizione a rischio, l'esistenza della malattia e l'origine professionale di quest'ultima. Le malattie professionali non tabellate rappresentano oggi, ormai, la più ampia parte delle

denunce presentate. Le patologie legate allo stress lavoro-correlato, oggi, non sono previste nella tabella delle malattie professionali e pertanto l'onere della prova risulta essere a carico del lavoratore. Comunque, qualora il medico competente, sulla base degli approfondimenti clinici effettuati, giunga a ritenere che la patologia osservata possa fundamentalmente attribuirsi, quale causa o concausa, allo stress lavoro-correlato, deve procedere obbligatoriamente alla segnalazione e denuncia, ai sensi dell'art. 139 del d.p.r. 1124/65 s.m. La denuncia di malattia professionale, alla luce dell'art. 139, "è obbligatoria per ogni medico che ne riconosca l'esistenza" (compreso il medico di famiglia) e va inoltrata all'organo di vigilanza (cioè all'ufficiale di polizia giudiziaria del servizio di medicina del lavoro della Asl di competenza e all'Ispettorato del lavoro competente per territorio).

L'oggetto di quest'ultimo obbligo è rappresentato da ogni malattia professionale, a prescindere dalla sua durata e dalla gravità, quindi a prescindere che si tratti di un reato perseguibile d'ufficio. L'omessa denuncia comporta la sanzione penale per il medico competente. L'elenco delle malattie professionali per le quali vige l'obbligo di denuncia comprende solo il disturbo dell'adattamento cronico da stress e il disturbo post traumatico da stress, riferibile esclusivamente a situazioni che prefigurano condizioni di vessazione e violenza e, pertanto, condizioni per nulla collegabili alle conseguenze determinate dallo stress lavoro-correlato. In questo senso, in riferimento alle malattie professionali, vi sono tre liste. La lista I contiene malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità, la lista II che contiene malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità e la lista III che contiene malattie la cui origine lavorativa è possibile. Per ogni lista, a fianco dell'agente o della lavorazione interessata, sono elencate le malattie per le quali è obbligatoria la denuncia⁷⁹.

In merito al tema trattato, l'INAIL è intervenuto elaborando delle linee guida in relazione ai rischi psicosociali sul lavoro, in particolare rispetto alla tipologia di rischio da stress lavoro-correlato. Adeguandosi al quadro normativo già descritto e uniformandosi alle indicazioni dettate dalla Commissione consultiva e alla lettera circolare del Ministero del 17 novembre 2010, l'INAIL ricalca il percorso

⁷⁹ Cinzia Frascheri, *op. cit.*, 2011, pp. 82-83.

metodologico elaborato fornendo ulteriori indicazioni da porre in essere durante la gestione e la conseguente valutazione da attuare per il rischio stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro all'interno delle aziende.

E' stato elaborato un manuale proposto alle aziende quale strumento operativo per la rilevazione degli indicatori e l'effettuazione della valutazione del fenomeno in questione, con l'obiettivo di fornire un percorso sistematico, frutto di un lungo processo di ricerca, che permetta al datore di lavoro e alle altre figure della prevenzione presenti in azienda, di gestire anche questo nuovo e ulteriore rischio, al pari degli altri rischi previsti dalla vigente normativa, nell'ottica della semplicità, ma, al tempo stesso, del rigore metodologico caratterizzato anche dall'utilizzo di strumenti validati.

Come già riportato nella nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le linee di indirizzo che hanno guidato l'elaborazione delle stesse sono: breve semplicità, individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro, applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato, individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale "da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio, valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti, individuazione di un periodo transitorio per quanto di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati".

E' necessario ribadire che la Commissione consultiva ha precisato che "il documento stilato indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro", sottolineando così che l'approccio per fasi alla valutazione (c.d. *percorso metodologico*) viene vincolato a prescrizioni solo minime (c.d. *livello minimo*) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

In dottrina si è peraltro sottolineato come detti “limiti minimi” disegnati dal percorso proposto rappresentano fundamentalmente “non dei vincoli di intervento o modalità di condizionamento o costrizione delle scelte del datore di lavoro, bensì dei riferimenti in base ai quali necessariamente partire per poter svolgere al meglio la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato”; inoltre, si è affermato che il testo approvato dalla Commissione appare “il frutto di una operazione di concertazione e condivisione equilibrata volta a dare ai datori di lavoro indicazioni minime obbligatorie, chiare, gestibili direttamente e in ogni caso implementabili anche *in melius* su base meramente volontaristica”, ovviamente esclusivamente in senso più favorevole per i lavoratori⁸⁰.

E’ ribadito dalla Commissione consultiva e dall’INAIL che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è “parte integrante della valutazione dei rischi” ed è effettuata dal datore di lavoro.

E’ altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame “non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischio dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale e che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti”.

L’INAIL, anche al fine di fornire all’utenza una procedura unica, ha proposto un percorso metodologico integrato, al fine di coinvolgere i diversi soggetti presenti in azienda per prevenire, riconoscere e rimuovere il fattore di rischio stress lavoro-correlato.

Sono distinte varie fasi: durante la fase propedeutica, prima di procedere alla valutazione, è necessario operare una vera e propria “preparazione dell’organizzazione”, attraverso tre distinti momenti. Nel dettaglio si prevede:

1. La costituzione del gruppo di gestione della valutazione. Ciò avviene su iniziativa del datore di lavoro, cui partecipano dirigente *ad hoc* delegato dal datore di lavoro stesso, in accordo con i preposti (il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, il responsabile del servizio

⁸⁰ Roberta Nunin, *op. cit.*, p. 58.

prevenzione e protezione, gli addetti al servizio di prevenzione e protezione, il medico competente) con l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo modulando il percorso anche in funzione agli esiti. In particolare, la funzione del gruppo di gestione della valutazione è quella di monitorare ed agevolare l'attuazione del programma attraverso la pianificazione, la gestione e la promozione della procedura all'interno dell'azienda, supervisionare la procedura stessa approvare i piani di azione ed elaborare dei report di gestione.

2. Lo sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale. E' necessario informare adeguatamente e direttamente tutti i lavoratori e le lavoratrici, inclusi dirigenti e preposti; è importante, in particolare, integrare tale momento informativo ad un'adeguata formazione in relazione all'attività/ruolo che alcuni lavoratori o loro rappresentanti andranno a svolgere nel processo valutativo. Dovrà essere particolarmente curata l'informazione/formazione di quei lavoratori o loro rappresentanti RLS/RLST che saranno "sentiti" in merito alla valutazione dei fattori di contesto e contenuto. La formazione, in particolare, sarà mirata ad un approfondimento della metodologia valutativa che si andrà ad applicare.

3. L'adozione del piano di valutazione del rischio. Esso è ritenuto necessario, in considerazione dell'articolazione del percorso metodologico individuato già dalla Commissione consultiva e del previsto coinvolgimento, in diversi momenti, dei lavoratori o campioni degli stessi e/o dei loro rappresentanti, anche in considerazione del fatto che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è un processo dinamico, sviluppato per fasi, con la previsione di uno step di verifica. E' indispensabile la "programmazione temporale", attraverso l'approntamento di un vero e proprio cronoprogramma che, pur lasciando un margine per eventuali imprevisti, preveda, per ogni singola fase, oltre alla sua durata, anche, in dettaglio, le attività da svolgere e i soggetti deputati ai diversi compiti.

Oggi, a tre anni di distanza, siamo ancora in attesa che l'INAIL renda noti i risultati della prima applicazione della valutazione: quante aziende hanno adempiuto e in che modo, quali i livelli di stress lavoro-correlato rilevati, quali le misure di protezione individuate e adottate a valle della valutazione. I riscontri non sistematici che sono stati raccolti in questi anni presso operatori della sicurezza aziendale, unitamente ai risultati del monitoraggio sulla valutazione dello stress lavoro-correlato condotto autonomamente da UIL, recentemente resi pubblici⁸¹, danno conforto alle osservazioni critiche che erano già state sviluppate nel 2010 con riferimento alle prassi valutative e prevenzionistiche che si andavano profilando secondo le indicazioni della Commissione consultiva. Tali osservazioni, interessavano sia il potenziale diagnostico delle indicazioni metodologiche della Commissione, evidentemente viziate da un'incoerenza rispetto all'Accordo quadro europeo del 2004, sia il loro potenziale prevenzionistico, in quanto inadeguate all'individuazione di misure correttive genuinamente organizzative, ovvero radicate nella comprensione del nesso fra concrete condizioni organizzative o di lavoro e benessere dei lavoratori⁸².

Per ottemperare all'obbligo generale di tutela dell'integrità e della personalità morale dei prestatori di lavoro disposto dall'art. 2087 c.c., che specifica poteri e responsabilità datoriali in materia di salute e sicurezza, è necessario quindi adottare un approccio interdisciplinare e *mixed-method*, capace di combinare razionalmente ed efficientemente i c.d. indicatori *oggettivi* (relativi ad eventi sentinella, ma anche, ove possibile, a stati fisiologici, ecc.), con indicatori c.d. *soggettivi* (percezioni di malessere dei lavoratori e criticità in ordine a fattori di contesto e contenuto del lavoro) e un'analisi e intervento organizzativi sulle (eventuali) situazioni di lavoro stressogene.

E' possibile partire dalle valutazioni condotte con le liste di controllo e i questionari sugli *stressors* percepiti ed utilizzarne i risultati in maniera combinata per individuare i "punti critici", i "luoghi" (reparti, uffici e più generalmente unità organizzative) in cui si concentrano i problemi e/o dove il personale, ovvero "gruppi significativi" (per esempio categorie lavorative, ruoli,

⁸¹ <http://tv.unimore.it/index.php/archivio/ateneo-e-istituzioni/402-benessere-a-lavoro>.

⁸² T. M. Fabbri, Y. Curzi, C. Nardella (a cura di), *Lo stress lavoro-correlato: dalla valutazione alle misure organizzative e di prevenzione*, Collana Fondazione Marco Biagi, Modena 2012, p. 15.

mansioni, ecc.) dichiarano l'esistenza di situazioni di disagio o quantomeno sfavorevoli. In seguito, in quei "punti critici" e/o in riferimento a quei gruppi di lavoratori, si tratta di procedere all'analisi organizzativa della situazione di lavoro, e, infine, all'individuazione degli interventi migliorativi. Si tratta di un'analisi organizzativa *propriamente detta* – e quindi non realizzabile o, per meglio dire, liquidabile attraverso semplicistiche liste di controllo⁸³ - ancorata ai principi metodologici della ricerca-intervento⁸⁴, e basata su uno schema concettuale, alternativo a quello socio-tecnico, oggi più diffuso negli approcci consulenziali e aziendali. Un'analisi, quindi, che consenta di distinguere le dimensioni analitiche della situazione di lavoro, di qualificarle come scelte organizzative e quindi di valutarne, singolarmente e sistematicamente – anche valorizzando le percezioni dei lavoratori e le evidenze della valutazione c.d. "preliminare" – le implicazioni per il benessere delle persone al lavoro. L'analisi organizzativa della situazione di lavoro è opportunamente presidiata da un "analista di professione", sia esso interno o esterno all'azienda, in possesso delle conoscenze teoriche e metodologiche necessarie: competenze di analisi organizzativa, ma anche competenze di coordinamento dei contributi dei vari soggetti che partecipano alla valutazione (il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i lavoratori e/o i loro rappresentanti concretamente implicati nelle situazioni di lavoro in esame) e all'individuazione di ipotesi percorribili e/o soluzioni praticabili di intervento organizzativo finalizzate al miglioramento del benessere fisico, sociale e mentale delle persone al lavoro. La soluzione organizzativa migliorativa potrà quindi essere illustrata nel Documento di Valutazione dei Rischi, insieme all'approccio che l'azienda ha seguito per individuarla, al criterio che ha adottato per selezionarla tra quelle da

⁸³ Che un qualsivoglia elenco di fattori di contesto e contenuto del lavoro sia intrinsecamente idoneo alla valutazione complessiva di una specifica situazione di lavoro è noto anche alla riflessione giuridica più accorta. In tal senso già R.Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato, cit.*, 6, a proposito degli indicatori proposti dalla Commissione consultiva, osserva che "essi assumono un carattere meramente esemplificativo"; ritenendo che gli stessi vadano adattati ed integrati, nel singolo contesto lavorativo, aggiungendone se del caso altri alla lista, qualora questi ultimi, pur non espressamente menzionati nel documento ministeriale, risultino in quello specifico ambito presenti e rilevanti (non trascurando, a tal proposito, anche le segnalazioni provenienti dagli stessi lavoratori e/o di loro RLS/RLST).

⁸⁴ Roberto Albano, *La ricerca-intervento*, in T. M. Fabbri, *L'organizzazione: concetti e metodi*, Carrocci, Roma, 2010, pp. 288-289.

porre in essere, nonché alle motivazioni che hanno portato a preferire, nell'immediato, un certo intervento piuttosto che un altro, ovvero a definire una tempistica di attuazione per i diversi interventi potenzialmente realizzabili⁸⁵.

⁸⁵ Tommaso M. Fabbri e Y. Curzi, *Prevenzione e sicurezza sul lavoro: un problema di metodo*, in B. Maggi, G. Rulli (a cura di), D. lgs. n. 81/2008. *Quale prevenzione nei luoghi di lavoro?*, TAO Digital Library, Bologna, 2011, (<http://amsacta.cib.unibo.it>).

2.6. Il documento di valutazione dei rischi. Profili di responsabilità del datore di lavoro.

Una volta proceduto alla nomina del servizio di prevenzione e protezione⁸⁶, il datore di lavoro, unitamente alle figure preposte e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 81/2008, deve procedere alla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza in azienda.

Tali disposizioni appaiono in piena sintonia con le previsioni contenute nella legge delega n. 123/2007 e riprendono quanto già contenuto nel d.lgs. n. 626/1994, che per la prima volta realizzava misure di carattere procedimentale nell'individuazione delle misure di sicurezza da attuare in azienda, adeguandolo tuttavia ad una lettura innovativa funzionale allo scopo dell'intero provvedimento di inserimento della cultura della sicurezza all'interno della complessiva organizzazione del datore di lavoro.

La valutazione va predisposta obbligatoriamente allo scopo di individuare le misure correttive più idonee a salvaguardare l'incolumità dei propri dipendenti. La valutazione dei rischi, come dispone l'art. 28, comma 1, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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 quanto previsto dall'Accordo europeo dell'8 ottobre

⁸⁶ Cass. Pen., sez. IV – Sentenza n. 6400 del 16 febbraio 2012, in *Ig. e sic. del lav.*, 2012, 191 ss. “La responsabilità penale diretta del datore di lavoro (e soggetti assimilati: dirigente, preposti) per l'inosservanza delle norme dettate in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro non è esclusa *ex se* per il solo fatto che sia stato designato il RSPP, giacché la designazione del RSPP, che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare a norma di legge (cfr., ora, l'art. 31 del d.lgs. n. 81/2008; individuandolo, ai sensi del successivo art. 32, tra persone i cui requisiti siano “adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative”), non equivale a “delega di funzioni” utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, perché gli consentirebbe di “trasferire” ad altri – il delegato – la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori. Posizione di garanzia che, come è noto, compete al datore di lavoro in quanto *ex lege* onerato dell'obbligo di prevenire la verificazione di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa.

2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Tali ultime misure sono quelle più significativamente contenute nei recenti provvedimenti che hanno rivisitato la materia tenendo conto della necessità di adeguare la disciplina della sicurezza all'evoluzione delle metodologie di lavoro e della consapevolezza del legislatore in ordine alle concrete fonti di rischio esistenti nel rapporto di lavoro, che vadano oltre la semplice tutela della salute dal punto di vista fisico, estendendo la protezione dell'ordinamento anche all'elemento psicologico e all'incidenza di questo sulla personalità del lavoratore. In particolare, è stabilito che l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato, già introdotta dal d.lgs. n. 81/2008 e frutto di ripetuti rinvii, entrasse definitivamente in vigore a partire dal primo gennaio del 2011.

Occorre considerare che ai fini della individuazione di un rapporto causale fra la condotta del datore di lavoro e l'infortunio lavorativo, necessario a configurare la responsabilità del primo ai sensi dell'art. 2087 c.c., assumono rilevanza non soltanto gli eventi che costituiscono una conseguenza necessitata della condotta datoriale, secondo un giudizio prognostico *ex ante*, ma anche tutti gli eventi possibili, rispetto ai quali la condotta medesima si ponga con un nesso di causalità adeguata⁸⁷ e dunque anche quelli che non siano fonte di una lesione fisica immediatamente percepibile, ma anche ad esempio consistenti in una dequalificazione professionale idonea a creare una lesione alla sfera psicologica del dipendente⁸⁸. A tal proposito, difatti, si è osservato che il dipendente di una banca che sia stato utilizzato in mansioni deteriori rispetto alla qualifica professionale in precedenza posseduta e rispetto agli incarichi professionali originariamente assegnatigli subisce un danno alla personalità, che si esprime sia

⁸⁷ Michelangelo Salvagni, *La condizione lavorativa stressante nell'espletamento della prestazione come fonte di responsabilità contrattuale per il datore di lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002, p. 735 ss.

⁸⁸ Proc. Repubblica Napoli, 11 febbraio 2003, in *Riv. It. Lav.*, 2004, 1, 67. Già nel sistema normativo previgente, a norma del combinato disposto dell'art. 4 e dell'art. 89 del d.lgs. n. 626/1994, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, la condotta del datore di lavoro costituente reato non è la mera incompletezza della valutazione dei rischi ad opera del datore di lavoro, ma la sua omissione.

in un impoverimento delle sue capacità professionali, sia nella probabilità di una sua futura emarginazione in qualità di *outsider* nel mondo del lavoro; ne consegue che il relativo risarcimento deve essere liquidato rendendosi conto della natura e della gravità del demansionamento e della dequalificazione, della sua durata, del livello della professionalità “aggredata”, del settore di esplicazione e dell’età del lavoratore. Difatti, il lavoratore che, a seguito di demansionamento, subisca un complesso di sofferenze, di frustrazioni, di patemi d’animo, di stati di ansia, di profondo malessere, di perdita di autostima, tali da gettare sull’esistenza un velo, un’ombra costante, ingenerare ed alimentare un male di vivere quotidiano ostinato e senza vie d’uscita, ha diritto, oltre al risarcimento del danno da demansionamento, del danno biologico e del danno morale, anche al risarcimento del danno esistenziale, che può essere liquidato in base ad una pluralità di criteri fra cui, a titolo esemplificativo, anche in proporzione del numero di passi che il medesimo compie ogni giorno dalla fermata dell’autobus al posto di lavoro, attribuendo una piccola somma di denaro a ciascuno di essi⁸⁹.

A proposito delle conseguenze della mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi, la previsione legale di tale fattispecie è contenuta nell’art. 55 del d.lgs. n. 81/2008 il quale prevede al comma 1, nell’ambito del capo IV del Titolo I del decreto, rubricato “Disposizioni penali”, la punizione dell’arresto da tre a sei mesi ovvero l’ammenda da 2.740,00 euro a 7.014,00, per il datore di lavoro che violi l’art. 29, comma 1, del decreto. E’ bene ricordare che la previsione ha ricevuto anche l’avallo della giurisprudenza di legittimità, che ne

⁸⁹ Cfr. Trib. Siena, sez. Lav., 28 luglio 2003, in *Riv. It. Lav.*, 2004, 3, II, 673; *L’istituto del “danno punitivo” può essere introdotto nel nostro ordinamento per via giurisprudenziale?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, p. 674 ss. A giudizio del Tribunale, inoltre, ai fini della determinazione della misura del danno biologico subito dal lavoratore a seguito di demansionamento, erra il c.t.u. il quale ponga a base di tale determinazione una astratta indicazione in termini di percentuale della retribuzione del lavoratore stesso (in questo caso il consulente aveva indicato il 5%), dovendo la liquidazione del danno essere integrata da una valutazione equitativa giudiziale a norma dell’art. 1226 c.c. (nel caso il giudice ha ritenuto di determinare in misura di 50.000 euro la liquidazione in relazione alla componente suddetta). Secondo altre pronunce qualora il datore di lavoro privi il proprio dipendente delle mansioni affidategli, è tenuto a risarcire il danno subito dal lavoratore, danno per la cui quantificazione il giudice deve tenere conto sia del periodo in cui è durata tale inattività, sia dell’inattività stessa, sia dell’eventuale danno biologico invocato dal lavoratore stesso, il tutto nell’ambito dei poteri equitativi sanciti dall’art. 1226 c.c., v. Trib. Torino, 10 agosto 2001, in *Guida lav.*, 2001, 37 ss.

ha fornito una lettura restrittiva, stabilendo altresì che la mancata elaborazione del documento possa configurare il reato delineato dalla norma anche nelle ipotesi in cui una determinata società sia subentrata ad un'altra già in possesso del documento medesimo, posto l'obbligo in capo alla società subentrante di redigere un documento nuovo⁹⁰ ovvero anche prevedendosi l'applicazione della norma sanzionatoria, non soltanto in caso di mancata elaborazione, bensì anche in caso di mancato, insufficiente ovvero inadeguato aggiornamento o adeguamento⁹¹. La valutazione dei rischi presenti ed eventuali in azienda, intesa come il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato *ex art. 2 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.*, avviene previa compilazione di schede e di rilevazioni che consentano di censire lo stato dei luoghi e le esigenze di sicurezza presenti in azienda o nell'unità produttiva e comporta l'elaborazione del relativo documento e la formulazione di un analitico piano di sicurezza, il quale contiene:

1. una relazione sull'identificazione di tutte le sorgenti fonti potenziali di rischio per la sicurezza (strutture, macchine, uso di energia elettrica, uso di sostanze pericolose, fonti di possibili incendi ed esplosioni), per la salute (esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici), per la salute e la sicurezza insieme (organizzazione del lavoro, fattori psicologici, ergonomici, condizioni di lavoro, stress lavoro-correlato), con l'indicazione dei criteri di valutazione seguiti;
2. le misure di prevenzione apprestate e l'individuazione di quelle da adottare;
3. il programma di attuazione di tali misure per assicurare nel tempo un ambiente di lavoro sicuro⁹²;
4. l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono

⁹⁰ Cfr. Cass. Civ., Sez. III, 5 maggio 2011, n. 24820, in *Foro it.*, 2011, 516.

⁹¹ Cfr. Cass. Civ., Sez. IV, 4 ottobre 2007, n. 1375, in *Foro it.*, 2008, 344.

⁹² Con la Circ. 7 agosto 1995, n. 105, il Ministero del Lavoro ha precisato in una nota che "presupposto della nuova disciplina è l'individuazione di tutti i fattori di rischio esistenti in azienda e delle loro reciproche interazioni, nonché la valutazione della loro entità effettuata, mediante metodi analitici e strumentali".

provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

5. l'indicazione del nominativo del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
6. l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il documento redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, secondo quanto previsto dal comma 2, dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 e nel rispetto di quanto disposto dal successivo art. 53, su supporto informatico e munito, anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici ai sensi della citata disposizione, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato⁹³. In ogni caso, il documento per la sicurezza va conservato in azienda presso l'unità produttiva alla quale si riferisce ed esibito, a richiesta, agli organi di vigilanza preposti, nonché aggiornato in presenza di significative modifiche delle modalità di lavorazione che possano incidere sulla sanità e sicurezza degli ambienti. E' evidente che, qualora se ne ravvisi la necessità, il datore di lavoro ben potrà procedere alla sostituzione delle persone designate, provvedendo poi prontamente a comunicare il nominativo dei sostituti alle competenti autorità. E' previsto dal comma 3-*bis*, che in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro 90 giorni dalla data di inizio della propria attività.

⁹³ Ai sensi dell'art. 28, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, così come modificato dall'art. 18, del d.lgs. n. 106/2009, "la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione".

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto di quanto prevede la norma, nel termine dei trenta giorni dalla verifica delle relative circostanze, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione devono essere aggiornate tenendo conto delle modifiche avvenute.

La violazione delle regole in tema di valutazione e prevenzione del fenomeno dello stress lavoro-correlato è naturalmente suscettibile di far sorgere molteplici profili di responsabilità in capo al datore di lavoro. Muovendo innanzitutto dalla rilevanza sul piano penale dell'ipotesi di omessa o carente effettuazione della stessa valutazione del rischio in questione (che peraltro prescinde da qualsiasi eventuale conseguenza negativa che possa interessare i lavoratori⁹⁴ ed è modellata come fattispecie di carattere omissivo), si possono prospettare in concreto diverse ipotesi. Il datore di lavoro, infatti, potrebbe non aver effettuato del tutto la valutazione dei rischi lavorativi, ovvero potrebbe avere valutato i rischi e redatto il relativo documento di valutazione, ma omettendo di valutare lo stress lavoro-correlato o, ancora, potrebbe aver effettuato anche tale ultima valutazione, ma in modo incompleto e carente e/o omettendo di individuare le misure di prevenzione ed il relativo piano attuativo. L'omessa valutazione dei rischi (o la mancata predisposizione del relativo documento) realizza un illecito penale di tipo contravvenzionale da parte del datore di lavoro, punito *ex art.* 55, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, con l'applicazione della pena alternativa dell'arresto (da tre a sei mesi) o dell'ammenda (da euro 2.700 ad euro 7.000); la pena è però solo quella dell'arresto, da quattro ad otto mesi (v. art. 55, comma 2), laddove la violazione sia commessa in aziende ove si svolgono attività (o che comunque presentano rischi per i lavoratori) ritenuti particolarmente rilevanti

⁹⁴ In tali ipotesi, naturalmente, potrebbe aprirsi lo spazio per la configurazione di reati ben più gravi, in applicazione, ad esempio, delle norme in tema di lesioni colpose o omicidio colposo (laddove, addirittura, l'elemento soggettivo non sia configurabile in termini di dolo eventuale), o anche, in ipotesi estreme, di istigazione al suicidio.

nell'ottica di tutela della salute e sicurezza, espressamente individuate dallo stesso art. 55⁹⁵. Si è inoltre sottolineato che la sanzione prevista dall'art. 55, primo comma (o, nei casi indicati, secondo comma) deve ritenersi applicabile, atteso l'esplicito richiamo operato dall'art. 55 all'art. 29, primo comma, del d.lgs. n. 81/2008, anche qualora la valutazione sia stata effettuata senza la prescritta collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente (nel caso in cui sia prevista la sorveglianza sanitaria *ex art. 41*). E' stato osservato che la scelta del legislatore è improntata alla massima effettività, come si evince per l'equiparazione tra il dovere di valutazione e la sindacabilità dei suoi risultati, essendo "l'omissione del *risk assessment* sanzionata con la stessa pena prevista per la mancata redazione del documento". Laddove l'omissione, nei termini di cui sopra, abbia riguardato la sola valutazione dello stress lavoro-correlato, conserva piena attualità la giurisprudenza che, prima delle modifiche apportate al d.lgs. n. 81/2008, si era consolidata nel senso di un'equiparazione dell'adempimento solo "parziale" del datore di lavoro alla condotta omissiva⁹⁶; in dottrina si è osservato che l'art. 28 – al quale l'art. 17, che prevede l'obbligo non delegabile di valutazione dei rischi in capo al datore di lavoro, rinvia, per "perimetrare l'oggetto della valutazione dei rischi" – afferma infatti "in maniera inequivoca, che la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori". Con riguardo invece alla redazione incompleta del documento di valutazione dei rischi, in quanto sia riscontrabile una carenza riferibile alle misure di prevenzione e protezione attuale, o al programma di misure da adottare per il miglioramento o, infine, alle procedure per l'attuazione di queste ultime (con espressa individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, i quali debbono essere "in possesso di adeguate competenze e poteri"), per il datore di lavoro l'art. 55, terzo comma, del d.lgs. n. 81/2008 prevede la sanzione dell'ammenda da 2.000 a 4.000 euro.

⁹⁵ Le ipotesi sono quelle: *a)* delle aziende in cui è prevista obbligatoriamente l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'unità produttiva (v. art. 31, comma sesto, lett. *a), b), c), d), f), g)* del d.lgs. n.81/2008); *b)* di aziende dove vi sia esposizione dei lavoratori ai rischi biologici di cui all'art. 268, primo comma, lett. *c)* e *d)* del d.lgs. n. 81/2008; e, infine, *c)* nell'ipotesi di cantieri temporanei e mobili che prevedano la compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

⁹⁶ Cass. Pen., 22 dicembre 2009, n. 10448, in *Guida dir.*, 2010, n. 19, p. 79 ss.

Se, invece, il datore di lavoro abbia adottato un documento di valutazione dei rischi che non contenga la relazione con i criteri di valutazione adottati (*ex art. 29, secondo comma, lett. a)* del d.lgs. n. 81/2008) o l'individuazione delle mansioni che eventualmente esponano i lavoratori a rischi specifici che richiedano una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento (*ex art. 2, secondo comma, lett. f)* del d.lgs. n. 81/2008), la pena prevista dall'art. 55, quarto comma, del d.lgs. n. 81/2008 è quella dell'ammenda da 1.000 a 2.000 euro⁹⁷.

⁹⁷ Roberta Nunin, *op. cit.*, pp. 78-81.

CAPITOLO 3

Danno da stress lavoro-correlato

3.1. Lo stress derivante dall'organizzazione del lavoro. La sentenza n. 11062 dell'8 marzo 2013.

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione Penale, con la sentenza n. 11062 dell'8 marzo 2013, ha confermato la condanna del datore di lavoro per l'infortunio accaduto ad un lavoratore addetto a lavori di pulizia il quale, mentre saliva lungo una scala a pioli, è caduto dalla stessa riportando lesioni gravi, a causa di eccessiva stanchezza alla fine della giornata lavorativa. L'addebito mosso al datore di lavoro fu quello di non aver operato la valutazione del rischio da caduta dall'alto, da posture incongrue e da *stress* ripetitivo: il datore di lavoro viene condannato in primo grado, con sentenza che è stata integralmente confermata in appello. A giudizio del Tribunale, "l'organo di vigilanza aveva impartito una prescrizione avente quale contenuto proprio la valutazione dei rischi in oggetto e la stessa era stata adempiuta, sicché la valutazione dei rischi dopo di allora conteneva la previsione di un'apposita procedura, che limita la durata di tali operazioni, per evitare affaticamenti e rischi derivanti da lavori ripetitivi, con l'assegnazione del lavoratore ad altra mansione che non comporti affaticamento bio-meccanico ogni due ore di lavoro di pulizia di vetri con scale o tra battelli, nonché altre misure ancora dirette a fronteggiare i rischi in questione". "Fra la trasgressione cautelare e l'infortunio vi era un nesso eziologico, poiché l'evento era stato determinato dalla situazione di stress e di stanchezza del lavoratore, dovuta all'effettuazione in serie di un lavoro ripetitivo e che richiedeva una postura e dei movimenti disergonomici, con accentuazione dei rischi a causa delle modalità operative correnti, quali il trasporto delle necessarie attrezzature di pulizia da parte del lavoratore, durante la salita sulla scala e la necessità di svolgere il lavoro in tempi estremamente ristretti".

La Sez. IV conferma la condanna: “risulta accertato che l’imputato ha omesso di elaborare, all’esito della valutazione dei rischi, il prescritto documento contenente una relazione esaustiva dei rischi per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, con riguardo ai rischi specifici dei lavoratori addetti alle pulizie dei vetri relativamente al pericolo di caduta dall’alto, alle posture incongrue e allo stress da lavoro ripetitivo. Ad un estremo del giudizio di causalità si pone quindi l’omissione identificata dal processo: l’evento fu determinato dalle modalità di lavoro che, non adeguatamente analizzate in funzione dei corretti rischi per i lavoratori addetti, determinarono una condizione di stress e di stanchezza del lavoratore, generata dall’effettuazione di un lavoro ripetitivo, implicante una postura e dei movimenti disergonomici ed inoltre ulteriormente reso faticoso dalla necessità di provvedere al trasporto delle necessarie attrezzature di pulizia, durante la salita sulla scala, e dalla necessità di svolgere il lavoro in tempi estremamente ristretti. Nella sequenza degli accadimenti che esitarono nell’infortunio non intervenne alcun fattore estraneo all’esecuzione del lavoro, sicché è altamente probabile che se quelle condizioni di lavoro fossero state differenti (quelle poste in essere dopo il sinistro) l’infortunio non si sarebbe verificato”⁹⁸.

In tema di reati colposi, la causalità si configura non solo quando il comportamento diligente imposto dalla norma a contenuto cautelare violata avrebbe certamente evitato l’evento antigiuridico che la stessa norma mirava a prevenire, ma anche quando una condotta appropriata avrebbe avuto significative probabilità di scongiurare il danno⁹⁹. Per quanto attiene poi alla condotta imprudente del lavoratore, la Cassazione conclude ricordando che “è abnorme soltanto il comportamento del lavoratore che, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all’applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro, e che tale non è il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un’operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel

⁹⁸ Cass. Pen., Sez. IV – Sentenza n. 11062 dell’8 marzo 2013, in Raffaele Guariniello, *Il Testo Unico della Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, V edizione, IPSOA, 2013, p. 339; in merito ad una caduta da una scala a pioli e omessa valutazione dei rischi relativi al pericolo di caduta dall’alto, alle posture incongrue e allo stress da lavoro ripetitivo.

⁹⁹ Cass. Pen., Sez. IV, 14 febbraio 2008, n. 19512, in *Ig. & sic. sul lav.*, 2008, n. 13, p. 488.

segmento di lavoro attribuitogli”¹⁰⁰ e che, in questo caso, “non vi è incertezza in ordine al fatto che il lavoratore abbia comunque operato attendendo ai compiti che gli erano stati assegnati”. Nella vicenda in esame si asserisce la presenza di un nesso causale tra la mancata previsione del rischio da stress lavoro-correlato e l’infortunio occorso al dipendente. Come specificato dalle stesse fonti sovranazionali, non si tratta di uno stato equiparabile alla malattia e quindi come tale accertabile secondo statuti nosografici universalmente riconosciuti. Per il momento esso non gode di una identificazione univoca e farne derivare una responsabilità penale per lesioni colpose rappresenta un’indubbia forzatura¹⁰¹.

Il datore di lavoro è stato giudicato colpevole non solo di non aver previsto il rischio di possibili cadute dall’alto e quello di posture incongrue, ma anche di aver omesso di valutare i rischi derivanti dallo *stress* da lavoro ripetitivo. Tale pronuncia è destinata a suscitare particolare interesse, in quanto per la prima volta affronta un caso d’infortunio sul lavoro addebitato ad una carente valutazione di un rischio di particolare attualità quale lo stress lavoro-correlato¹⁰².

Un precedente significativo in tema di danno da stress in materia di lavoro, è riscontrabile nella sentenza n. 4895 del 1997. La Corte di Cassazione è stata investita di un ricorso in cui una lavoratrice licenziata in periodo di gravidanza e per questo giudizialmente riammessa nel posto, ha lamentato come il giudice d’appello – in sintonia con il pretore – avesse rigettato la sua domanda di risarcimento del danno biologico per difetto di prova a suo carico *ex art. 2697*

¹⁰⁰ Cass. Pen., Sez. IV, 28 aprile 2011, n. 23292, in *Dir. e giust.*, 2011; in linea con la consolidata giurisprudenza di legittimità (v., fra le tante pronunce, Cass. Pen., Sez. IV, 10 novembre 2009, n. 7267; Cass. Pen., Sez. IV, 17 febbraio 2009, n. 15009; Cass. Pen., Sez. IV, 23 maggio 2007, n. 25532; Cass. Pen., Sez. IV, 19 aprile 2007, n. 25502; Cass. Pen., Sez. IV, n. 23 marzo 2007, n. 21587; Cass. Pen., Sez. IV, 29 settembre 2005, n. 47146; Cass. Pen., Sez. IV, 23 giugno 2005, n. 38850), ha precisato che la colpa del lavoratore, eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica addebitata ai soggetti tenuti a osservarne le deposizioni, non esimi questi ultimi dalle proprie responsabilità, poiché l’esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l’evento morte o lesioni del lavoratore che ne sia conseguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore fu abnorme, e che proprio questa abnormità abbia dato causa all’evento; abnormità che, per la sua stranezza e imprevedibilità si ponga al di fuori delle possibilità di controllo dei garanti.

¹⁰¹ Francesca Curi, *Profili penali dello stress lavoro-correlato. L’homo faber nelle organizzazioni complesse*, Bononia University Press, 2014, p. 123.

¹⁰² Raffaele Guariniello, *Il Testo Unico della sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, V edizione, IPSOA, 2013, p. 501.

comma 1 c.c., della sussistenza del danno medesimo. In particolare la Corte ha escluso che anche (per altri profili del rapporto di lavoro il principio della necessità di prova del danno alla salute è stato più volte affermato in riferimento, ad esempio, al demansionamento) nella materia del licenziamento di lavoratrice madre operi una presunzione assoluta di danno alla salute ovvero ricorra fatto notorio in punto. Ciò, disattendendo il motivo d'impugnazione che sosteneva il contrario facendo leva sull'art. 37 Cost., letto in sintonia con un passaggio della sentenza 8 febbraio 1991 n. 61 della Corte Costituzionale, nel senso di imporre di adottare, per lo stato di gravidanza e puerperio, misure legislative dirette non solo alla conservazione del posto, ma anche ad evitare che nel relativo periodo di tempo intervengano comportamenti che possano turbare ingiustificatamente la condizione della donna ed alterare il suo equilibrio psicofisico, con serie ripercussioni sulla gestazione o successivamente sullo sviluppo del bambino. La pronuncia della Corte Costituzionale, infatti, secondo la Cassazione, si è limitata a porre in evidenza la potenzialità alterativa dell'equilibrio psico-fisico della donna connessa al licenziamento, con le suddette ripercussioni, non a statuire un nesso di causalità necessaria, sia pure attraverso la tecnica della presunzione assoluta di danno, atta ad alterare l'ordinario regime probatorio utilizzando il concetto di fatto notorio. La *ratio decidendi* di tale pronuncia, fornisce argomentazioni per definire il danno da *stress*: la suddetta turbativa della condizione della donna, la cui durata ed i cui riflessi sono peraltro di difficile individuazione, sembra infatti rientrare appieno in quella nozione. Lo spunto è che il danno (biologico) da stress non coincide con lo *stress* medesimo, che ne rappresenta invece l'eventuale presupposto causale. Tale considerazione non è contraddetta dalla successiva pronuncia di legittimità in tema¹⁰³, la quale, affermando che va risarcito, secondo le regole della responsabilità contrattuale, il danno alla salute (nella specie, infarto cardiaco) derivante al lavoratore dal mancato adeguamento dell'organico che abbia determinato un eccessivo impegno di lavoro, ovvero dal mancato impedimento di un superlavoro eccedente, secondo regole di esperienza, la normale tollerabilità, e ciò anche quando tale eccessivo impegno sia frutto di una scelta del lavoratore (nella

¹⁰³ Cass. Civ., Sez. Lav., 1 settembre 1997, n. 8267, in *Mass. giur. lav.*, 1997, pp. 818 e ss.

specie, il lavoratore aveva accettato di effettuare lavoro straordinario continuativo, pur se contenuto nel monte ore contrattuale, e non aveva fruito con continuità di sua iniziativa dei periodi feriali), ha posto appunto il danno a valle dello stress. L'importanza di quest'ultima decisione è, piuttosto, nel puntualizzare che vada ricompreso tra gli obblighi di sicurezza imposti al datore di lavoro anche l'evitare un sovraccarico di lavoro¹⁰⁴, pur se consensuale, fonte, in ultima analisi, di *stress*¹⁰⁵. Tornando alla sentenza n. 4895 del 1997, al fine di esaminare la peculiare materia del danno da stress, la Corte di Cassazione ha ribadito, pur con riguardo ad una situazione forte come quella della lavoratrice licenziata in gravidanza, la necessità di prova del danno alla salute, rifiutando di usare la tecnica della presunzione assoluta, ovvero di dare il fatto per notorio. E' necessario sottolineare la diversità dei piani su cui si collocano la tematica della risarcibilità del danno e quella della prova del medesimo. La prima che attiene all'individuazione dell'oggetto della tutela risarcitoria e dei suoi limiti. La seconda, che presuppone positivamente risolto il problema dell'individuazione e non superati i limiti, e che ai fini della quantificazione del danno si avvale dei mezzi di prova messi a disposizione dall'ordinamento, in particolare della prova logica (per presunzioni). Dire, quindi, che un danno si presume – salvo vedere perché – significa essere prima giunti alla conclusione che esso è risarcibile.

Prendendo inoltre le mosse dalle prime indicazioni fornite dalla giurisprudenza, che – non senza suscitare accesi dibattiti – ha iniziato a considerare – sia pure per connettervi una tutela meramente risarcitoria – le condizioni di lavoro particolarmente stressanti alla quale viene sottoposto il lavoratore (a seguito, pertanto, dell'eccessivo carico di lavoro, il c.d. “superlavoro”)¹⁰⁶. La Corte Suprema di Cassazione ha precisato che, ai fini dell'individuazione della responsabilità del datore di lavoro, non si può escludere a priori che vi sia un nesso causale – del quale deve, peraltro, essere fornita la prova rigorosa – fra le condizioni lavorative (di *stress*) alle quali risultava impiegato il lavoratore e

¹⁰⁴ Sui nessi fra durata di lavoro e diritto alla salute nella giurisprudenza comunitaria cfr. Alessi, 1997.

¹⁰⁵ Luigi De Angelis, *Danno da stress del lavoratore e dintorni: sguardo su alcuni percorsi giurisprudenziali*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, p. 467 ss.

¹⁰⁶ Giorgio Bolego, *Il lavoro straordinario. Fattispecie, disciplina e tecniche di tutela*, Cedam, 2004, p. 239 ss.

l'infortunio occorso al medesimo (nel caso di specie un incidente stradale). Allo stesso modo, e già prima, è stato precisato che l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore, comprese quelle intese ad evitare eccessività dell'impiego (c.d. "superlavoro") di un soggetto (il lavoratore) che è in condizioni di subordinazione socio-economica¹⁰⁷.

Al di là delle diverse fattispecie esaminate e dei percorsi argomentativi utilizzati dalla giurisprudenza, preme ribadire come lo stesso impiego del lavoratore (nei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia di durata della prestazione lavorativa), non esime il datore di lavoro dall'obbligo di tutelare le condizioni di lavoro dei propri dipendenti in azienda, ai sensi dell'art. 2087 c.c. Come, infatti, puntualizza autorevole dottrina, la richiamata norma del codice civile impone al datore di lavoro di porre in essere le misure che possono consistere "anche in modelli di organizzazione aziendale, preordinati ad evitare un impiego eccessivamente logorante, per la quantità e le modalità dello sforzo richiesto, delle energie psico-fisiche dei dipendenti"¹⁰⁸. Sotto un altro versante, la stessa giurisprudenza (nel caso specifico penale), con una soluzione anticipatrice della stessa disciplina legale, introduce la valutazione dei rischi psicosociali all'interno del (previgente) sistema normativo, governato dal d.lgs. n. 626/1994, attraverso l'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria in relazione all'insorgenza di una patologia psichiatrica¹⁰⁹. Appare quindi significativo che il problema dei disturbi psichici sia stato posto all'attenzione della tutela previdenziale. Un ulteriore presidio normativo per l'emersione ed il conseguente monitoraggio dei rischi psicosociali è costituito dalla previsione, in azienda, del medico competente, anche alla luce dell'assetto previgente costituito dal d.lgs. n. 626/1994. La previsione del medico imponeva l'accertamento dell'idoneità del lavoratore alla *mansione specifica*; questi viene a rivestire un ruolo centrale nell'accertamento

¹⁰⁷ Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in *Mass. giur. lav.*, 2000, p. 1169.

¹⁰⁸ Claudio Scognamiglio, *Danno biologico e rapporto di lavoro subordinato*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, n. 5, p. 31 il quale, a tale stregua, conclude che bisogna avere riguardo delle condizioni di salute "di coloro che non appaiono in grado di sopportare oneri di lavoro troppo gravosi".

¹⁰⁹ Cass. Pen. 13 giugno 2006, n. 20220, in *lg. & sic. sul lav.*, 2006, n. 11, p. 686.

del c.d. “disagio lavorativo”¹¹⁰; è una figura fondamentale nell’impianto aziendale e collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all’attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di “promozione alla salute”, secondo i principi proprio della responsabilità sociale.

A queste prime indicazioni giurisprudenziali (ed amministrative) corrisponde una maturata consapevolezza delle organizzazioni (a livello comunitario), le quali hanno sottoscritto l’8 ottobre del 2004 l’Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro; intesa poi recepita, nel nostro diritto interno, con il già citato Accordo interconfederale del 9 giugno del 2008.

In generale, occorre chiarire che l’obbligo di prevenire lo *stress* non equivale al diritto del lavoratore alla felicità sul luogo di lavoro, così come, ad esempio, il disagio causato dalla mancata progressione di carriera non determina l’automatico diritto alla promozione. Il tema qui si fa particolarmente delicato, in quanto, se è indubbiamente vero che l’obbligo di prevenire tale fenomeno “non equivale al diritto del lavoratore alla felicità sul luogo di lavoro”¹¹¹, è anche vero che il datore di lavoro, nell’esercizio del proprio potere organizzativo, è già dal più volte richiamato art. 2087 c.c. obbligato ad adottare nell’impresa tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica siano necessarie per tutelare l’integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro; disposizione, quest’ultima, che, come è noto, seppure non potendo essere letta fino a far sorgere in capo al datore di lavoro una responsabilità oggettiva, avendo detta responsabilità natura contrattuale, è da molto tempo interpretata

¹¹⁰ Cinzia Frascheri, *Stress sul lavoro: i rischi emergenti nelle organizzazioni del lavoro pubbliche e private*, Maggioli, 2006, p. 88 ss., laddove puntualizza che il medico competente è un dottore con “l’occhio clinico” rivolto all’ambiente di lavoro.

¹¹¹ Giuseppe Ludovico, *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Riv. dir. soc.*, 2011, p. 401 ss.

dalla giurisprudenza in senso estremamente rigoroso, ponendosi fra l'altro in capo al datore di lavoro "un obbligo di continuo adattamento ed aggiornamento degli *standard* di prevenzione e di adottare, anche in mancanza di specifiche misure (normative) di prevenzione, le misure generiche di prudenza e le cautele necessarie a tutelare l'integrità del prestatore di lavoro"¹¹². E' da ritenere che la legittimità delle scelte datoriali escluda il diritto del lavoratore al risarcimento dei danni che possono comunque derivarne. Allo stesso modo occorre distinguere le conseguenze che derivano da una generica insoddisfazione per il proprio lavoro che di per sé non legittima alcuna pretesa del lavoratore, dai disturbi patologici imputabili alle disfunzioni dell'organizzazione del lavoro. La distinzione è in verità tutt'altro che agevole, atteso che le conseguenze patologiche dello *stress* sono strettamente correlate alla percezione soggettiva del lavoratore, sicché è probabile che un individuo possa avvertire una condizione di disagio laddove altri non percepiscono alcuna tensione. E' da tempo, tuttavia, che la medicina e la psicologia del lavoro hanno definito diversi strumenti di indagine (questionari, test psicometrici, valutazioni cliniche e psicologiche) per verificare l'effettiva presenza di cause di *stress* tenendo conto della percezione dell'individuo¹¹³, con la conseguenza che, in assenza di tali riscontri, la patologia lamentata dal lavoratore non potrà essere imputata all'organizzazione del lavoro. Si potrebbe obiettare che sarebbe impossibile per il datore di lavoro organizzare l'attività lavorativa in base alle personali caratteristiche di ciascun lavoratore, per cui la prevenzione dello *stress* potrebbe essere richiesta soltanto al di sopra dei livelli medi di tollerabilità¹¹⁴. Il fatto è che qualunque rischio lavorativo è condizionato alle qualità personali del lavoratore, che con la propria condotta influisce sui livelli di pericolosità dell'ambiente di lavoro, sicché da questo punto di vista non sussiste alcuna differenza tra lo *stress* e gli altri fattori di nocività del lavoro. Occorre aggiungere che, per opinione unanime in giurisprudenza, le caratteristiche personali del lavoratore non sono affatto estranee all'obbligazione

¹¹² Gaetano Natullo, *Principi generali della prevenzione e confini dell'obbligo di sicurezza*, in Franco Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Vol. III, in *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Torino, 2007, p. 79 ss.

¹¹³ V. documento Ipsel, *La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica*, Ipsel, 2010, Sergio Iavicoli (a cura di).

¹¹⁴ Cfr. Pietro Ichino, *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003, vol. II, p. 78 e 105 ss.

di sicurezza, gravando sul datore di lavoro l'obbligo di assegnare il dipendente a mansioni compatibili con il suo stato di salute¹¹⁵. Ebbene, se tra i doveri imposti dall'obbligo di sicurezza vi è anche quello di proteggere il lavoratore dai maggiori rischi derivanti dalle sue "qualità personali", non si capisce perché analogo ragionamento non debba valere anche per lo *stress* provocato dalla prestazione lavorativa. Deve essere chiaro, d'altra parte, che l'obbligo di prevenzione dello *stress* può sussistere soltanto entro i confini del potere organizzativo del datore di lavoro, a meno di voler imporre un obbligo che non può essere adempiuto¹¹⁶.

Il timore di una indiscriminata dilatazione dell'obbligo di sicurezza, sino quasi a comprendere circostanze attinenti alla sfera familiare o sociale, non pare quindi giustificato, non disponendo il datore di lavoro di alcuno strumento per intervenire su tali fonti di rischio. Ciò ovviamente non esclude – come rilevato anche dall'Accordo quadro del 2004 – che le conseguenze dello *stress* possano ugualmente manifestarsi sul luogo di lavoro, ma tali circostanze non potranno ricadere nella sfera giuridica del datore di lavoro¹¹⁷.

¹¹⁵ In questo senso con riguardo a diverse fattispecie: Cass. 30 dicembre 2009, n. 27845, in *Guida. dir.*, 2010, p. 57; Cass. 13 ottobre 2009, n. 21710, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2009, p. 1058; Cass. 19 gennaio 2002, n. 572, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, p. 855; Cass. 2 agosto 2001, n. 10574, in *Mass. giur. lav.*, 2002, p. 161; Cass. 30 agosto 2000, n. 11427, in *Orient. giur. lav.*, 2001, p. 96.

¹¹⁶ Giuseppe Ludovico, *Lo stress lavoro-correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2011, p. 401 ss.

¹¹⁷ Giuseppe Ludovico, *Lo stress lavoro-correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2011, p. 401 ss.

3.2. La responsabilità del datore di lavoro e l'obbligo di sicurezza.

Analizzando il rischio da stress lavoro-correlato, una volta individuata la presenza (e la consistenza) di esso, il datore di lavoro è chiamato ad adottare le misure per prevenirlo, eliminarlo o, quantomeno, contenerlo, riducendolo di intensità. Riprendendo la prospettiva dell'Accordo quadro europeo del 2004, gli strumenti che in concreto si possono utilizzare appaiono molteplici, con possibile rilievo sul piano individuale quanto su quello collettivo, fermo restando che la concreta identificazione degli stessi attiene alla responsabilità del datore di lavoro.

La necessità di coniugare interventi di carattere generale e misure di protezione maggiormente orientate sul singolo individuo è riconducibile proprio alla natura del rischio considerato, il quale può chiamare in gioco tanto elementi oggettivamente apprezzabili quanto variabili di stampo più marcatamente soggettivo: di conseguenza, anche la rilevazione di un livello generale modesto di *stress* nel singolo contesto lavorativo non esclude l'eventuale obbligo del datore di intervenire “a tutela di quei dipendenti che, per condizioni personali, sono maggiormente esposti a questo fattore di rischio”¹¹⁸.

Per quanto attiene alle misure di carattere collettivo, esse indubbiamente rinviano a quella che è stata individuata come “la centralità del fattore organizzativo nel sistema prevenzionale”, del tutto evidente laddove si ponga mente al fatto che è proprio l'organizzazione a costituire “l'oggetto e, al tempo stesso, il laboratorio nel quale prende forma la politica prevenzionale”¹¹⁹. I numerosi studi e

¹¹⁸ L'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 include lo stress lavoro-correlato fra i rischi di natura psico-sociale da valutare, insieme agli altri, nell'apposito documento. Il datore di lavoro è tenuto a prendere in considerazione anche altri rischi di natura psico-sociale, fra cui il *mobbing*, il *burnout*, lo *stalking*, le violenze o le molestie sul posto di lavoro.

¹¹⁹ Luigi Montuschi, *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in Carlo Zoli (a cura di), *Principi comuni*, in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro, Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Bologna, 2011, p. 3 ss. e Roberta Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Eut edizioni, Trieste, 2012, p. 48.

documenti prodotti in merito, anche a livello comunitario¹²⁰, offrono un quadro sufficientemente ampio dei possibili strumenti utilizzabili in chiave preventiva e/o correttiva del fenomeno con riferimento alla potenziale dimensione collettiva dello stesso: vengono, fra gli altri, suggeriti interventi relativi alla revisione dell'organizzazione degli orari (ad esempio, utilizzando, se concretamente possibile, modelli maggiormente flessibili ed individualizzati), al sostegno alla conciliazione fra lavoro ed impegni familiari, al potenziamento degli strumenti e degli automatismi tecnologici a disposizione per ridurre gli aspetti di gravosità e di penosità sul lavoro, alla migliore definizione delle procedure e dei ruoli nell'ambiente lavorativo, all'adozione di misure di carattere ergonomico (con riguardo non solo all'ambiente ed agli strumenti, ma anche ai processi di lavoro) o che siano in grado di migliorare la comunicazione e la gestione delle relazioni nello specifico contesto lavorativo. Si è inoltre osservato come, sul piano della prevenzione generale, un ulteriore strumento utilizzabile potrebbe essere individuato nella scelta, da parte del datore di lavoro, di avvalersi dei modelli di organizzazione e gestione proposti dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008¹²¹.

Più complessa, sul piano teorico ed applicativo, potrebbe apparire la concreta definizione delle misure di protezione di carattere strettamente individuale, rispetto alle quali può sorgere più di un interrogativo, dal momento che qui possono venire in gioco anche specifiche componenti legate alla peculiare dimensione soggettiva, che può esprimere, per fare solo un esempio, livelli diversi di "tollerabilità" individuale, potenzialmente variabili da lavoratore a lavoratore (si pensi ad aspetti di fatica, disagio, ecc., legati alla prestazione lavorativa) e ciò senza contare l'eventuale interferenza di concause del tutto "esterne" all'ambiente lavorativo e magari riconducibili al privato contesto familiare e relazionale del soggetto interessato. Proprio da questo specifico angolo visuale, dunque, la possibile eterogeneità e molteplicità dei sintomi e dei fattori causali, "nonché la potenziale riconducibilità dei primi ad altri agenti

¹²⁰ V. European Agency for Safety and Health at Work, *Research on Work-Related Stress*, di recente sul punto; per alcune indicazioni operative, v. anche Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 23.

¹²¹ Giulio Marra, *I modelli di organizzazione e di gestione e la responsabilità amministrativa degli enti per infortuni sul lavoro*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza sul lavoro*, op. cit., IPSOA, 2010, p. 579 ss.

eziologici e la diversa incidenza dei secondi in relazione alle specifiche caratteristiche del soggetto” potrebbero generare notevoli difficoltà in capo al datore di lavoro, non solo nella concreta individuazione di un chiaro nesso di causalità fra il fenomeno considerato e la concreta realtà lavorativa, ma anche nella determinazione delle misure preventive o correttive da adottarsi nel caso specifico. A tal proposito, ci si è domandati se, ad esempio, occupandosi del profilo della durata e dell’intensità della prestazione di lavoro richiesta, il semplice rispetto da parte datoriale della disciplina legale e contrattuale in materia di orario di lavoro sia di per sé “sufficiente ad esonerare il datore di lavoro dalla responsabilità per i danni che comunque possano derivare da un impegno eccedente i personali limiti di tollerabilità del lavoratore”¹²²; la risposta qui non può che muovere dalla considerazione che – sia pure in linea generale ispirate da analoghe ragioni di tutela – la disciplina in materia di regolamentazione dell’orario di lavoro e la normativa prevenzionistica vengono ad assolvere finalità non completamente sovrapponibili, dal momento che mentre la prima mira a garantire al lavoratore gli intervalli necessari di riposo per consentirgli di recuperare le energie psicofisiche spese nel rendere la prestazione, la seconda persegue l’obiettivo di tutelarlo in relazione ai fattori di rischio presenti nell’ambiente di lavoro; di conseguenza, corretta e condivisibile appare la posizione di chi osserva come anche una prestazione che sia contenuta nei limiti di durata fissati dalla legge e dalla contrattazione “non esime il datore di lavoro dall’obbligo di tutelare il lavoratore dalle conseguenze che dalla stessa possono comunque derivare per la sua salute”¹²³, rilevando, d’altra parte, che l’autonomia delle due discipline in considerazione “vale naturalmente anche

¹²² Marco Lai, *L’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Ig. & sic. sul lav.*, 2010, n. 8-9, p. 448.

¹²³ Giuseppe Ludovico, *Lo stress lavoro-correlato*, cit., p. 423, il quale ricorda come la giurisprudenza abbia anche di recente ribadito tale principio, pure laddove la durata della prestazione sia frutto di una libera scelta da parte del lavoratore; v. Cass. 8 marzo 2011, n. 5437, in *Guida al dir.*, 2011, in merito al diritto al risarcimento del danno biologico per usura da stress psicofisico che spetta al lavoratore costretto ad effettuare troppe ore di straordinario. La Corte ribadisce che non è corretto ritenere che il consenso del lavoratore allo straordinario “escluda in radice una responsabilità ex art. 2087 c.c.”, dal momento che i beni della persona tutelati da tale ultima norma (integrità fisica e personalità morale del lavoratore) “non sono disponibili”.

nell'ipotesi inversa, non potendo presumersi dal superamento di quei limiti alcun danno alla salute del lavoratore che deve essere specificamente provato¹²⁴.

E' poi, incidentalmente, interessante segnalare come pure una eventuale riduzione dell'orario di lavoro legata ad obiettivi aziendali di mantenimento/miglioramento della competitività potrebbe generare, per il singolo lavoratore, degli effetti di intensificazione del ritmo del lavoro, egualmente rilevanti per la materia in esame, in quanto potenzialmente in grado di aumentare i livelli di *stress* individuale e le tensioni fra colleghi sul lavoro; di conseguenza, scelte organizzative che muovano in tale direzione andranno attentamente vagliate in un'ottica preventiva¹²⁵.

Il concetto di organizzazione ha trovato ampio spazio nelle riflessioni dottrinali, avendo fornito importanti argomentazioni a sostegno della matrice contrattuale del rapporto di lavoro¹²⁶. Quel concetto è alla base della nota costruzione teorica che ha riconosciuto il valore negoziale dell'interesse datoriale al coordinamento della prestazione, ravvisando nella collaborazione del prestatore lo strumento in grado di soddisfare tale interesse. Nella medesima prospettiva si sono poste le opinioni che hanno individuato nel coordinamento della prestazione il connotato tipico della causa contrattuale che sarebbe condizionata dall'interesse datoriale a ricevere una prestazione inserita nell'organizzazione dell'attività lavorativa¹²⁷. Le ragioni di questa particolare attenzione della dottrina per il profilo organizzativo della prestazione nascevano dalla volontà di dare un fondamento contrattuale alla posizione soggettiva del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro. Non stupisce, dunque, che la dottrina abbia valutato il concetto di

¹²⁴ In giurisprudenza, con riguardo al tema del danno da usura psicofisica, v. Cass. 14 febbraio 1997, n. 8267, in *Mass. giur. lav.*, 1997, pp. 818 ss.; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in *Mass. giur. lav.*, 2000, pp. 1169 ss.; Cass. 3 luglio 2001, n. 9009, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, pp. 334 ss.; Cass., 5 novembre 2003, n. 16626, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, pp. 334 ss.; Cass. 3 aprile 2003, n. 5207, in *Giust. Civ.*, 2004, I, pp. 3145 ss.; Cass. 27 luglio 2006, n. 17179, in *Giust. Civ.*, 2007, I, pp. 127 ss.; di recente, v. anche Cass. Pen., Sez. IV, 9 luglio 2008, n. 3799 in *Lav. e dir.*, 2008, pp. 501 ss., che condanna un datore di lavoro per aver causato la morte di un autista sottoposto a doppi turni stressanti.

¹²⁵ Roberta Nunin, *op. cit.*, pp. 70-73.

¹²⁶ Per una ricostruzione del dibattito v. Umberto Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Relazione al Congresso AIDLASS, *Organizzazione del lavoro e professionalità nel nuovo quadro giuridico*, Teramo – Silvi Marina, 30 maggio-1 giugno 2003, p. 6 ss. del dattiloscritto, nonché Vincenzo Ferrante, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 12 ss.

¹²⁷ Edoardo Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2012, p. 65.

organizzazione soprattutto per le sue implicazioni sull'obbligazione del lavoratore, dando così luogo ad “una progressiva espansione, in profondità e larghezza”¹²⁸ della sua posizione debitoria. Eppure, non mancano le ragioni per attribuire a quel concetto un particolare significato anche sull'altro lato del rapporto obbligatorio. Si può dire, anzi, che dal versante datoriale il suo diretto collegamento con la causa negoziale risulti ancora più esplicito in ragione della previsione contenuta nell'art. 2087 c.c. . La natura contrattuale dell'obbligazione di sicurezza costituisce, infatti, un dato generalmente acquisito, essendo prevalsa nel dibattito¹²⁹ la tesi che inquadra tale obbligo direttamente all'interno dello schema negoziale tramite l'art. 1374 c.c. . Se ne deduce che l'art. 2087 c.c. ha recepito nel regolamento negoziale gli stessi valori che nell'art. 41, c. 2, Cost. delimitano la libertà di organizzazione economica¹³⁰ .

Il che appare ancora più evidente ove si consideri la particolare convergenza fra i limiti della “sicurezza” e della “dignità umana” costituzionalmente imposti alla libertà di iniziativa economica privata e i valori della “integrità fisica” e della “personalità morale” tutelati dall'art. 2087 c.c. Una volta introiettata nello schema contrattuale, la tutela di quei valori ha assunto nuovi contenuti, evolvendosi dal generico dovere di astensione che è alla base della responsabilità aquiliana, al positivo obbligo di protezione sancito dall'art. 2087 c.c., il cui adempimento è rapportato ai criteri di “particolarità del lavoro”, “esperienza” e “tecnica”¹³¹ . E' da questi criteri che si desume la particolare intensità dell'obbligo in parola che dottrina e giurisprudenza, infatti, non hanno avuto difficoltà a ricostruire in termini di “massima sicurezza tecnologicamente possibile”, elevando l'art. 2087 c.c. a norma di chiusura dell'intero sistema prevenzionistico. Secondo parte della dottrina, inoltre, l'inquadramento

¹²⁸ Così Umberto Carabelli, *op. cit.*, p. 4. In senso critico sul punto anche Francesco Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, F. Angeli, Milano, 1982, p. 52; Marco Napoli, *Contratto e rapporto di lavoro oggi*, in ID., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Giappichelli, Torino, 1996, p. 44.

¹²⁹ Per un'approfondita analisi delle diverse posizioni v. Gaetano Natullo, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Torino, 1995, p. 12 ss.; Massimiliano Franco, *L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro nell'età corporativa e dopo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993, I, p. 91 ss.

¹³⁰ Luigi Montuschi, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989, pp. 75-76.

¹³¹ Vincenzo Marino, *La responsabilità del datore per infortuni e malattie da lavoro*, F. Angeli, Milano, 1990, p. 86.

dell'obbligo di sicurezza nella struttura contrattuale sarebbe tale addirittura da “condizionare e influenzare l'adempimento delle obbligazioni fondamentali e, in ultima analisi, da modellare lo stesso sinallagma negoziale”¹³², con l'effetto di caratterizzare la prestazione lavorativa per il suo necessario svolgimento in condizioni di sicurezza, non essendo altrimenti “neppure deducibile nel contratto stante la sicura illiceità dell'oggetto”¹³³. E' facile concludere, quindi, che anche la prevenzione dello stress lavoro-correlato – inteso come rischio nuovo ma tipico dell'organizzazione del lavoro – rientra a pieno titolo nell'obbligazione sancita dall'art. 2087 c.c.

Per i disturbi o per le patologie causate da *stress*, a venire in rilievo, non sono le singole condotte vessatorie, ma la capacità dell'organizzazione del lavoro di porsi essa stessa come possibile causa di disturbi patologici. Questa prospettiva, in verità, non è del tutto sconosciuta alla giurisprudenza che in alcune pronunce ha riconosciuto la responsabilità del datore di lavoro per i danni derivanti dall'eccessivo impegno lavorativo dovuto al mancato adeguamento dell'organico aziendale¹³⁴, lasciando così intendere che gli aspetti organizzativi della prestazione non sono affatto estranei all'adempimento dell'obbligazione di sicurezza.

Si può dire, anzi, che tra il potere organizzativo e l'obbligo di sicurezza sussiste un preciso collegamento, nel senso che dal primo discendono i rischi che occorre prevenire in adempimento del secondo, sicché, pur trattandosi di posizioni giuridiche distinte, esse rimangono indissolubilmente legate sul piano funzionale¹³⁵. Occorre evitare, d'altra parte, che la violazione dell'obbligo sia desunta *a posteriori* dall'esistenza del danno¹³⁶ specie dinanzi ad un fattore di rischio così evanescente come lo stress lavoro-correlato. E' altrettanto vero, però,

¹³² Luigi Montuschi, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1989, p. 75.

¹³³ Luigi Montuschi, *loc. ult. cit.*, p. 77.

¹³⁴ Così Cass. 1 settembre 1997, n. 8267, in *Mass. giur. lav.*, 1997, p. 818 ss., Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, *ivi*, p. 1169 ss.

¹³⁵ Francesco Stolfa, *Obblighi e responsabili (datore, dirigente, preposto)*, in Mario Rusciano, Gaetano Natullo (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in Franco Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro*, Vol. VIII, Utet, Torino, 2007, p. 170.

¹³⁶ Così Enrico Gragnoli, *Responsabilità datoriale per infarto del dipendente e potere organizzativo*, in *Mass. giur. lav.*, 1997, pp. 825-826, il quale critica il principio affermato da Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, *cit.* Favorevole invece alla decisione è, invece, Luigi Montuschi, *op. ult. cit.*, p. 503 ss.

che, una volta diffusa la sua conoscenza dello *stress* come potenziale rischio per la salute dei lavoratori, sarà difficile non ammettere la responsabilità del datore di lavoro per la mancata adozione anche delle cautele suggerite da comune esperienza, come quella, appunto, di evitare prestazioni eccessive per le capacità del lavoratore¹³⁷.

Attraverso l'obbligo di sicurezza, l'ampliamento è stato riferito alla stessa responsabilità da inadempimento delle obbligazioni.

Ecco che alla luce di ciò non è allora banale sottolineare la distinzione fra danno da *stress* e stress sul lavoro, quando e se lo stress coincide con la lesione dei diritti e dei valori della persona del lavoratore. Nella medesima logica di identificazione, è possibile citare una pronuncia di merito che ha ritenuto risarcibile il temporaneo stato di disagio nevrotico, clinicamente apprezzabile anche se non sfociato in malattia psichica, derivante dalla ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari dichiarate illegittime e dall'adozione di eccezionali misure di controllo da parte del datore di lavoro¹³⁸.

Sempre nella medesima logica, ma su differente profilo, è collocabile la sentenza Cass. 3 giugno 1995 n. 6265, dalla quale si evince la risarcibilità del danno alla professionalità, si badi bene anche non patrimoniale, derivante dalla inattività forzosa del lavoratore causa del comportamento del datore di lavoro. Tematica confinante è la risarcibilità del danno in esame, nel caso di demansionamento del lavoratore; sono moltissime le pronunce di merito favorevoli ai lavoratori, spesso sganciate dalla deduzione o dalla prova di danno alla salute.

Ancora, è utile menzionare le numerose decisioni in materia di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, alcune delle quali anch'esse slegate da siffatta deduzione e prova. In particolare, in una decisione del pretore di Trento¹³⁹, si è considerato il turbamento nella sfera emotiva legato ad un insistente corteggiamento di una lavoratrice da parte del datore di lavoro di per sé quale danno biologico, esponendosi alle critiche di un classico studioso della tecnica risarcitoria che ha

¹³⁷ Giuseppe Ludovico, *Lo stress lavoro-correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Riv. dir e sic. soc.*, 2011, pp. 401-434.

¹³⁸ Tale pronuncia è stata riformata da Trib. Milano, 30 ottobre 1996, n. 9505.

¹³⁹ Pret. Trento, 27 febbraio 1993, n. 1909, in *Giust. Civ.*, 1994, I, p. 336.

fra l'altro rilevato che si è così duplicato il danno morale¹⁴⁰. Un'ulteriore pronuncia del 1995 ha affermato che è tenuto al risarcimento del danno il datore di lavoro un cui dirigente, piuttosto che censurare quei lavoratori maschi che al passaggio in reparto di una impiegata vestita con minigonna le indirizzavano apprezzamenti con fischi e battute, abbia ripreso lei, peraltro senza particolare riservatezza, invitandola ad indossare un abbigliamento più adatto all'ambiente; datore di lavoro al quale la condotta va implicitamente ricollegata per aver affermato, nel difendersi in giudizio, che l'invito ad usare un abbigliamento meno appariscente avesse avuto lo scopo di evitare il protrarsi di turbative sul lavoro da parte degli operai.

E' necessario avvicinarsi al tema con animo laico, nel senso di non deificare la tecnica risarcitoria, che è solamente una delle tecniche di tutela e che spesso, anzi, si accompagna all'accantonamento, se non al fallimento, di tecniche meglio realizzative del diritto. Spesso ci si deve muovere nell'ambito della responsabilità contrattuale, da inadempimento degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., la quale fa mutare l'angolo prospettico del problema del danno biologico, nonché in genere del danno alla persona¹⁴¹. In tali casi si deve quindi tenere conto di tutte le regole proprie della responsabilità contrattuale, e quindi anche del limite, al di fuori del dolo, della prevedibilità del danno "nel tempo in cui è sorta l'obbligazione" ad essa immanente (art. 1225 c.c.), che trova ragione nell'equilibrio dell'operazione economica formalizzatasi nei diritti e negli obblighi contrattuali, ovvero, per essere più aderenti al linguaggio della Corte di Cassazione¹⁴², nella funzione di tutela nei limiti del rischio specifico dell'obbligazione contratta propria della responsabilità contrattuale. Diverso è, naturalmente, ove la responsabilità contrattuale concorra con quella aquiliana, come in molte fattispecie accade, in particolare per il vero proprio in quelle in cui si discute di lesione dei diritti della persona¹⁴³.

¹⁴⁰ Cfr. Francesco Donato Busnelli, *Rapporto sullo stato della giurisprudenza in tema di danno alla salute*, CEDAM, 1996, p. 16 ss.

¹⁴¹ Luigi De Angelis, *Danno da stress del lavoratore e dintorni: sguardo su alcuni percorsi giurisprudenziali*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, p. 467 ss.

¹⁴² Cass. 21 maggio 1993 n. 5778, in *Giust. Civ.*, 1993, I, p. 2962; in particolare sul tempo con il quale ricondurre il giudizio di prevedibilità del danno.

¹⁴³ Luigi De Angelis, *Danno da stress del lavoratore e dintorni: sguardo su alcuni percorsi giurisprudenziali*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, p. 467 ss.

3.3. Analisi dei profili di tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale.

Sono diversi gli strumenti posti in essere dall'ordinamento per prevenire lo *stress*; occorre chiarire che, per la sua particolare natura, questo fattore di rischio impone di coniugare interventi di carattere generale a misure di percezione individuale. E ciò in quanto i suoi effetti – come più volte detto – dipendono da cause oggettive e variabili soggettive, sicché un modesto livello di *stress* tra tutti i lavoratori non esclude l'obbligo del datore di lavoro di intervenire a tutela di quei dipendenti che, per condizioni personali, sono maggiormente esposti a questo fattore di rischio. Mentre sul piano della prevenzione generale, l'Accordo quadro europeo e i numerosi studi in materia offrono un quadro abbastanza completo, seppure non esaustivo, dei numerosi rimedi che possono essere adottati per eliminare o ridurre le cause di *stress*, ai quali si aggiungono i modelli di organizzazione e gestione della L. n. 231/2001 che sono richiamati anche dall'art. 30 T.U., le misure di protezione individuale devono essere invece definite in funzione delle esigenze di tutela di ciascun lavoratore. Quando si parla di tutela previdenziale del danno da *stress*, è forse opportuno premettere che l'INAIL non dispone di strumenti utili a reprimere o impedire situazioni potenzialmente dannose o, più in particolare, comportamenti o organizzazioni del lavoro tendenzialmente stressanti. L'Ente svolge, da un lato, una funzione di carattere preventivo che si sostanzia, soprattutto, in attività di carattere formativo e nell'attribuzione di incentivi e di vantaggi alle imprese che investono in sicurezza o che riescono, comunque, a garantire un abbattimento degli infortuni e delle malattie professionali dei propri lavoratori; dall'altro lato, oltre alle pur rilevanti attività di cura e riabilitazione, indennizza i lavoratori colpiti da eventi pregiudizievoli collegati all'attività lavorativa svolta, assicurando mezzi adeguati alle loro esigenze di vita¹⁴⁴. Si è detto che lo *stress* non è una patologia, ma una situazione che può colpire un soggetto in

¹⁴⁴ Art. 38, comma 2, Costituzione Italiana: "I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria".

determinate circostanze ed incidere sulla sua condizione individuale; l'INAIL non indennizza lo *stress* in sé, ma soltanto il pregiudizio alla salute che da tale situazione eventualmente derivi al lavoratore. In relazione al secondo presupposto di tutela, ossia all'esistenza del collegamento fra il danno e l'attività lavorativa, è opportuno ricordare che, negli ultimi decenni, tale collegamento è stato interpretato in modo molto ampio, giungendo così ad una notevole estensione dell'ambito di intervento del sistema di protezione sociale. Invero, secondo la vetusta teoria del carattere assicurativo della tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, il pregiudizio subito dal lavoratore sarebbe meritevole di protezione soltanto in presenza del rischio specifico in rapporto al quale viene pagato il premio assicurativo¹⁴⁵. Altra questione particolarmente delicata riguarda lo *stress* derivante dall'esercizio di mansioni monotone o ripetitive. Si può cominciare col dire che la loro assegnazione richiederebbe, come per qualsiasi altra mansione, un'attenta verifica della idoneità psico-fisica del lavoratore, con il risultato che, in mancanza di tale compatibilità e in assenza di altre utili collocazioni, il rapporto di lavoro dovrà cessare in ragione del preminente interesse dell'ordinamento alla tutela della salute.

Un discorso a parte meritano, invece, altre vicende che, pur formando oggetto di un distinto Accordo a livello europeo, rappresentano un fenomeno ampiamente approfondito in dottrina e giurisprudenza, ossia il *mobbing*. Il danno da c.d. *mobbing* è autonoma categoria di danno ed è esclusa dal novero delle malattie professionali, come stabilito dal Consiglio di Stato con sentenza n. 1576 del 2009.

Come già segnalato, la stessa giurisprudenza, attraverso il *filtro* rappresentato dalla *personalità morale* del lavoratore (ex art. 2087 c.c.), ha riconosciuto la necessità di predisporre misure preventive¹⁴⁶. In via esemplificativa può essere posta l'attenzione, in primo luogo, sulla predisposizione, da parte del datore di lavoro, di codici di condotta (*rectius* di comportamento) – alla cui definizione,

¹⁴⁵ Guglielmo Corsalini, *La tutela previdenziale del danno da stress*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, p. 57 ss.

¹⁴⁶ Cfr. sul punto, in dottrina, Alessandro Boscato, *Mobbing e contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato*, in AA. Vv., *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, in *QDLRI*, 2006, n. 29, p. 201 ss. e Stefania Scarponi, *La nozione di molestie nel diritto del lavoro; uno strumento di qualificazione anche nei confronti del mobbing*, in AA. Vv., *Il mobbing: analisi giuridica interdisciplinare*, Cedam, 2009, p. 3 e p. 32 ss.

peraltro, possono contribuire le parti sociali alla stregua della contrattazione collettiva che prevede, spesso, un potere di proposta per la definizione dei codici di condotta – volti a scoraggiare l’assunzione di comportamenti sconvenienti nei luoghi di lavoro, con la possibilità di “sanzionare” i dipendenti stessi, tramite l’esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere disciplinare – e, nei casi accertati di maggiore gravità, con l’esercizio del potere di licenziamento¹⁴⁷.

Un altro utile strumento può sostanziarsi nelle previsioni dei contratti collettivi che predispongono forme ricognitive del fenomeno (con l’istituzione di sportelli o centri di ascolto) per verificare l’insorgenza del fenomeno (ai quali affiancare forme di indagine – poste in essere dal datore di lavoro, per “testare” il clima aziendale e verificare, in particolare, il livello di “soddisfazione” del personale e gli eventuali profili di “criticità” nell’ambiente lavorativo) e di denuncia (a livello di accertamento) dei fatti “*mobbizzanti*”, con funzione essenzialmente dissuasiva e doverosamente repressiva nei confronti degli “autori” dei comportamenti persecutori. Sotto quest’ultimo profilo la contrattazione collettiva predisponde un’articolata “intelaiatura” giuridica con l’istituzione del consigliere di fiducia, che provvede ad un primo accertamento dei fatti, quale premessa per i conseguenti provvedimenti che il datore di lavoro dovrà adottare. D’altronde la stessa giurisprudenza richiede un accertamento particolarmente rigoroso della “responsabilità” del datore di lavoro (*ex art. 2087 c.c.*) anche in caso di *mobbing* posto in essere nei confronti del lavoratore dai colleghi di lavoro (*c.d. mobbing orizzontale*), in ordine alla necessaria “vigilanza” sui luoghi di lavoro e all’adozione di concreti rimedi sanzionatori.

Tornando al tema in esame, l’aspetto della tutela preventiva, che si sostanzia, da una parte, con la predisposizione di adeguati strumenti informativi e formativi, dall’altra prevede l’adozione di misure organizzative utili alla prevenzione dell’insorgenza del fenomeno e dovrà essere veicolato attraverso l’istituzione di comitati paritetici, quali previsti dalla contrattazione collettiva. E’ necessario quindi sviluppare un percorso idoneo a conoscere e di conseguenza

¹⁴⁷ La stessa giurisprudenza penale riconosce l’indennizzabilità dei danni morali e psicologici cagionati al lavoratore provocati dal suo diretto superiore che, con atteggiamenti aggressivi, provoca al primo uno stato ansioso-depressivo (v. Cass. Pen. 10 giugno 2009, n. 23923, in *Mass. giur. lav.*, 2009, n. 5, p. 610).

“disinnescare” il fenomeno dello *stress* con riguardo al miglioramento dell’ambiente e dei processi lavorativi.

Sul datore di lavoro grava non solo l’obbligo di tutelare il lavoratore dalle condotte ispirate da un preciso disegno persecutorio, ma anche dalle più frequenti situazioni di semplice conflittualità¹⁴⁸, per le quali la giurisprudenza ammette la possibilità del ricorso al trasferimento del lavoratore purché non attuato con modalità punitive o lesive della sua professionalità¹⁴⁹. Decisamente più complicata si rivela, invece, la prevenzione di un altro fattore di *stress* segnalato da numerosi studi in materia, benché non ancora pienamente approfondito in tutti i suoi aspetti. Si tratta della flessibilità del rapporto ovvero delle tensioni provocate dall’instabilità dell’impiego. La difficoltà di individuare efficaci misure di prevenzione nasce dal fatto che in questi casi lo *stress* non dipende da fattori legati all’ambiente di lavoro, ma dalla tipologia contrattuale che le stesse parti hanno consensualmente deciso di utilizzare. Si potrebbe così pensare che il datore di lavoro non sia tenuto alla sua prevenzione, trattandosi di un rischio che non è imputabile alle sue scelte organizzative, ma alla comune volontà dei contraenti. Ancora una volta occorre, tuttavia, ricordare che, secondo consolidata giurisprudenza, tra le cautele imposte dall’art. 2087 c.c. vi è anche quella di adibire il lavoratore a mansioni non pregiudizievoli per il suo stato di salute, determinandosi, altrimenti, l’immediata risoluzione del contratto per impossibilità dell’oggetto. Ciò significa che fra i diversi beni dedotti nel contratto sussiste un preciso ordine gerarchico che vede nettamente prevalere la tutela della salute sull’interesse del lavoratore alla conservazione del posto. Ebbene, non si capisce perché il ragionamento utilizzato in tema di mansioni non debba valere anche per la tipologia contrattuale utilizzata dalle parti se l’unica ragione dovrà concludersi per la cornice normativa in cui la stessa è destinata a

¹⁴⁸ Cfr. Marina Garattoni, *I dintorni del mobbing: dequalificazione, trasferimento, “superlavoro”, licenziamento e dimissioni coartate*, in Marcello Pedrazzoli (a cura di), *Vessazioni e angherie*, Zanichelli, 2007, p. 372 ss.

¹⁴⁹ Sul trasferimento per incompatibilità ambientale: Cass. 28 luglio 2003, n. 11589, in *Giust. Civ.*, 2004, I, p. 273; Cass. 2 aprile 2003, n. 5087, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, p. 774; Cass. 27 giugno 1998, n. 6383, *ibidem*, 1999, II, p. 356; Cass. 16 aprile 1992, n. 4655, *ibidem*, 1993, II, p. 571. Nella giurisprudenza di merito: v. Trib. Milano 1 dicembre 2006, in *Orient. giur. lav.* 2007, p. 114; Trib. Napoli 5 ottobre 2006, in *Riv. crit. dir. lav.* 2006, p. 1139; Trib. Firenze 4 marzo 2003, *ibidem*, 2003, p. 704; Trib. Agrigento 28 marzo 2001, *ibidem*, 2001, p. 691.

svolgersi. In questo senso, del resto, sembra porsi lo stesso art. 28, c. 1, T.U. nella parte in cui impone al datore di lavoro di provvedere alla valutazione anche dei rischi “connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”. Sebbene con tale formula il legislatore abbia voluto fare riferimento alla maggiore pericolosità dell’ambiente di lavoro per i lavoratori non stabilmente inseriti nell’ordinamento aziendale, l’espressione è sufficientemente ampia per poter ricomprendere anche lo *stress* causato dalla flessibilità del rapporto. Il vero problema semmai è quello di distinguere le tensioni imputabili alla flessibilità del lavoro dai disturbi provocati da fattori diversi per i quali l’instabilità dell’impiego costituisce soltanto un motivo di aggravamento.

Lo sbocco, per così dire naturale, del fattore di rischio da stress lavoro-correlato, sarà soprattutto sul versante risarcitorio, tenuto conto della radicata tendenza che vede nettamente prevalere la riparazione del danno sull’attuazione del diritto alla sicurezza. E ciò sarà tanto più evidente rispetto ad un fattore di rischio che implica un costante adeguamento dell’organizzazione del lavoro alle esigenze di tutela di ciascun lavoratore. E’ da escludere, innanzitutto, che lo *stress* sia di per sé risarcibile, dal momento che lo stesso non identifica la malattia ma la sua eventuale causa, né pare sostenibile che i suoi effetti possano integrare un’autonoma figura di danno¹⁵⁰, dovendosi ricondurre piuttosto alle generali categorie del danno patrimoniale e non patrimoniale, inteso quest’ultimo nei suoi diversi profili pur nella unitaria concezione ribadita dai giudici di legittimità¹⁵¹. Occorre altresì evitare di pensare che le pretese del lavoratore possano trovare automatico riconoscimento in sede giudiziale. Si può dire, anzi, che il risarcimento di tali danni pone il lavoratore dinanzi ad oneri probatori difficilmente superabili, malgrado la fattispecie si collochi nell’ambito della responsabilità contrattuale dove al creditore è richiesto soltanto di allegare e provare l’esistenza dell’obbligazione lavorativa, del danno e del nesso causale,

¹⁵⁰ Cfr. Maria Cristina Cataudella, *op. cit.*, p. 688 ss.

¹⁵¹ Cass. Sez. un. 11 novembre 2008 n. 26972-26975, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, II, p. 486 ss. e p. 510 ss.

spettando al datore di lavoro dimostrare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile¹⁵².

Ebbene, pur non dovendo provare l'inadempimento del datore di lavoro, il lavoratore non potrà comunque esimersi dal dimostrare in base all'art. 1223 c.c. che la lesione subita si pone come "conseguenza immediata e diretta" della condotta datoriale. Ed è proprio in ordine a tale aspetto che l'onere probatorio gravante sul lavoratore si rivela in tutta la sua difficoltà¹⁵³. Il problema non riguarda tanto le sue eventuali condizioni di fragilità psichica o fisica che possono contribuire all'insorgenza della patologia, tenuto conto che il datore di lavoro rimane responsabile di tutte le conseguenze provocate dalla propria condotta secondo normalità, senza che il danno possa diminuire in proporzione alla minore colpa, posto che una comparazione è possibile solo tra cause della stessa natura e non tra un comportamento umano colpevole ed una concausa naturale non imputabile¹⁵⁴.

La maggiore difficoltà per il lavoratore sta invece nella dimostrazione che lo *stress* provocato dal lavoro si è posto come causa efficiente della patologia, mentre altre circostanze estranee alla sfera lavorativa hanno assunto il valore di mere concause¹⁵⁵. Una prova tanto più difficile ove si consideri che lo *stress* può derivare dalla combinazione di fattori diversi solo parzialmente imputabili all'attività lavorativa, come dimostra la sua stessa definizione incentrata sull'ampio concetto di correlazione, anziché su quello più rigoroso di causalità.

Alla difficoltà di provare il requisito causale si aggiunge poi il limite della prevedibilità del danno di cui all'art. 1225 c.c. Un limite spesso trascurato in giurisprudenza che la dottrina lavoristica ha tentato di valorizzare come possibile strumento selettivo delle pretese risarcitorie del lavoratore in considerazione della particolare rilevanza ossia nei rapporti di durata, quale quello di lavoro, può

¹⁵² Cass. 2 luglio 2008, n. 18107, in *Riv. giur. del lav. e prev. soc.*, n.2, 2009; Cass. 23 aprile 2008, n. 10529, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, n. 2, p. 795 ss.; Cass. 25 maggio 2006, n. 12445, in *Not. giur. lav.*, 2006, p. 471 ss.; Cass. 28 luglio 2004, n. 14270, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2004, n. 2, p. 79 ss.

¹⁵³ Maria Cristina Cataudella, *op. cit.*, p. 685 ss.

¹⁵⁴ Cass. 8 giugno 2007, n. 13400, in *Guida. dir.*, 2007, n. 28, p. 48; Cass. 9 aprile 2003, n. 5539, in *Resp. civ. prev.* 2003, p. 1074; Cass. 19 gennaio 1999, n. 475, in *Orient. giur. lav.*, 1999, p. 295.

¹⁵⁵ Così Cass., Sez. Lav., 2 gennaio 2002, n. 5, in *Mass. giur. lav.* 2002, p. 329 ss., secondo la quale non può essere escluso a priori il rapporto causale tra l'incidente stradale occorso al lavoratore e lo *stress* correlato al lavoro.

assumere la prevedibilità del danno riferita al momento in cui è sorta l'obbligazione¹⁵⁶. Quel che è certo, al di là del ricorso della giurisprudenza al canone della prevedibilità, è che le istanze risarcitorie del lavoratore non potranno comunque sottrarsi al requisito della causalità giuridica, che in questo senso si pone come una garanzia contro eventuali tentativi di trasferire sull'impresa i costi di un disagio sociale che nel lavoro trova soltanto l'occasione per manifestarsi.

Sciogliendo una precedente riserva occorre interrogarsi sulla possibile riconducibilità, all'interno della tutela assicurativa riservata alle malattie professionali, di quei disturbi di natura psichica se causati (o concausati in modo prevalente), come precisato dalla circolare INAIL n. 71 del 2003, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro¹⁵⁷.

Il punto di partenza è rappresentato dalla sentenza della Corte costituzionale, la quale, superando il c.d. "sistema tabellare", ha incluso nella tutela assicurativa malattie diverse da quelle comprese nelle tabelle allegate e da quelle causate da una lavorazione specifica o da un agente patogeno indicato nelle tabelle stesse, purché si tratti di malattie delle quali sia comunque provata la causa di lavoro.

Ora, l'introduzione del sistema misto di tutela, non implica anche un allargamento del campo soggettivo di applicazione della tutela, che si riferisce solo a quelle malattie contratte nell'esercizio delle lavorazioni individuate dal DPR n. 1124 del 1965, come puntualizzato dalla stessa Corte Costituzionale e ribadito da un cospicuo indirizzo dottrinale¹⁵⁸. In altri termini, rimane pur sempre fermo il concetto di *rischio professionale* – che differenzia tale forma di tutela rispetto ai rischi generici relativi ad altre assicurazioni sociali – correlato allo svolgimento dell'attività lavorativa. Pertanto, se a tale stregua, può riconoscersi la tutela in casi di disturbi psichici provocati dallo *stress*, laddove quest'ultimo

¹⁵⁶ Armando Tursi, *Il danno non patrimoniale alla persona nel rapporto di lavoro: profili sistematici*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, I, p. 303 ss. e Oronzo Mazzotta, *Danno alla persona e rapporto di lavoro: qualche domanda, politicamente non corretta, alla giurisprudenza*, in *Lav. e dir.*, 2004, p. 451.

¹⁵⁷ C. Cost. 18 febbraio 1988, n. 179, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, p. 880.

¹⁵⁸ Cfr. Silvano Piccininno, *Spunti di riflessione sulle prospettive della disciplina delle malattie professionali*, in *Riv. giur. lav.*, 1998, II, p. 81 ss.; Giuseppe Alibrandi, *La malattia professionale quale fattispecie normativa previdenziale*, in *Lav. e prev.*, n.7, 1990; Fabio Pontrandolfi, *Le malattie professionali dopo le sentenze n. 179 e n. 206 del 1988 della Corte Costituzionale*, in *Riv. it. med. leg.*, 1992, I, p. 315 ss.

derivi dalle modalità di svolgimento della lavorazione, appare più dubbio che vi possano essere ricomprese quelle manifestazioni legate non alle caratteristiche della lavorazione, ma conseguenti al comportamento del datore di lavoro, che pone in essere atti vessatori (*rectius mobbizzanti*) nei confronti del lavoratore. Sotto un altro versante, non può essere escluso che, ricorrendo i presupposti normativi (legati, a differenza del nesso eziologico richiesto per il riconoscimento della malattia professionale, al più comprensivo criterio dell'*occasione* di lavoro) possa riconoscersi l'indennizzabilità, quale infortunio sul lavoro, dell'evento traumatico causato da uno *stress* acuto, originato anche da vessazioni psicologiche sui luoghi di lavoro. A parte questi "casi limite"¹⁵⁹, che comunque per ascrivere ad infortunio sul lavoro devono presentare l'ulteriore requisito dell'essere determinati da causa violenta, occorre tener fermo che le manifestazioni morbigena, per dare luogo alla tutela assicurativa, devono essere comunque ricomprese nelle attività rientranti nel campo soggettivo di applicazione della tutela assicurativa. Come è stato esattamente rilevato, le "situazioni di costrittività aziendale", inserite nella circolare INAIL del 2003, sono ascrivibili, a ben vedere, all'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro e, pertanto, al suo comportamento illecito¹⁶⁰, con la conseguenza di creare delle indebite sovrapposizioni fra la tutela risarcitoria di carattere civilistico – che comunque spetta al lavoratore per la violazione della normativa in materia di lavoro – e la tutela previdenziale che tende ad assicurare la liberazione dal bisogno del lavoratore in presenza di eventi lesivi cagionati dall'esercizio dell'attività lavorativa¹⁶¹. Senza contare, peraltro, che alla stregua della normativa inderogabile in materia di sicurezza (*ex art. 2087 c.c.*) si richiede la predisposizione di misure di taglio prevenzionistico – come esplicitamente richiesto per i rischi psicosociali, dall'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 – il sistema normativo dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali (tabellate e non tabellate) presenta ancora requisiti soggettivi ed oggettivi di applicazione, rispetto ai quali, peraltro, viene "parametrato" anche il premio

¹⁵⁹ Stefano Giubboni, *L'Inail e il mobbing*, in *Riv. prev. soc.*, 2005, p. 561 ss. e p. 568 e ss.; è riportato l'esempio dell'infarto del miocardio provocato dal licenziamento ingiurioso, quale atto terminale di una sistematica strategia vessatoria.

¹⁶⁰ Giuseppe Ludovico, *op. cit.*, p. 408 ss.

¹⁶¹ Giuseppe Ludovico, *op. cit.*, p. 411 ss.

assicurativo (gravante sui datori di lavoro), rapportato, infatti, alla *gravità* del rischio della lavorazione considerata e all'ammontare delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori¹⁶². A questo punto non appare convincente quell'indirizzo dottrinale che, sganciando la tutela assicurativa dalla professionalità del rischio, ritiene riconducibile *tout court* il *mobbing* all'interno delle tecnopatie non tabellate, alla cui stregua, infatti, il rischio assicurato verrebbe a coincidere con la stessa condizione lavorativa. Neppure appare convincente, al fine di ampliare, in via interpretativa, i limiti soggettivi della tutela assicurativa in materia di malattie professionali, far rientrare gli elementi di "costrittività organizzativa sul lavoro", da cui derivino disturbi psichici, all'interno delle nozioni di "rischio ed ambiente di lavoro"¹⁶³, laddove, come è stato replicato, la nozione di *rischio ambientale* assume la diversa funzione di delimitare l'area sottoposta all'obbligo assicurativo, che certo consente di includervi soggetti non direttamente impegnati nella medesima attività, ma che non può prescindere dalla derivazione eziologica della malattia "a causa della lavorazione" presente nell'ambiente di lavoro¹⁶⁴. Si comprendono, allora, le ragioni per le quali la giurisprudenza amministrativa ha annullato la circolare INAIL del 2003, laddove la possibilità di estendere l'ambito di rischio assicurato richiede l'intervento del legislatore, in sede di rivisitazione dell'art. 1 del T.U. n. 1124 del 1965, non "sostituibile" da una circolare interpretativa¹⁶⁵. Sotto quest'ultimo profilo appare doveroso un intervento del legislatore che, nel "ridisegnare" il campo soggettivo di applicazione della tutela previdenziale, tenga anche conto delle patologie determinate dalle "condizioni" nelle quali viene espletata la prestazione lavorativa, con un sostanziale "ampliamento" delle attività protette. Nel quadro, viceversa, del diritto vigente, deve essere apprezzato l'inserimento, nell'elenco delle malattie professionali, delle malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzione dell'organizzazione del lavoro, laddove, peraltro, le stesse vengono inserite nella lista II, contenente malattie la cui origine

¹⁶² Per l'obbligazione contributiva, cfr. Mattia Persiani, *Diritto della previdenza sociale*, CEDAM, 2003, p. 193 e Roberto Pessi, *Lezioni di diritto della previdenza sociale. Parte speciale*, CEDAM, 2004, p. 49.

¹⁶³ Stefano Giubboni, *op. cit.*, p. 565 e ss.

¹⁶⁴ Giuseppe Ludovico, *op. cit.*, p. 401 e ss.

¹⁶⁵ Cons. St., 17 marzo 2009, n. 1576.

lavorativa è di “limitata probabilità” (v. DM 27 aprile 2004 e DM 14 gennaio 2008). In tali ipotesi, tali patologie saranno indennizzabili nella misura in cui vengono originate dalla lavorazione direttamente svolta o presente nell’ambiente di lavoro, ma non riconducibili alle già delineate “situazioni di costrittività organizzative”, per le quali – preme ribadirlo – sono predisposte altre forme di tutela del lavoratore¹⁶⁶.

Non sussistono motivi per negare la tutela indennitaria alle patologie derivanti da *stress*, purché questo sia davvero imputabile alla lavorazione svolta. Si può fare riferimento alle mansioni alienanti, monotone e ripetitive, alle attività usuranti o a quelle svolte in orari e condizioni disagiati. Non vi sono dubbi che in questi casi la malattia si porrebbe in rapporto di stretta causalità con la lavorazione svolta, integrando il presupposto causale della sua indennizzabilità.

Il vero problema – come chiarito in giurisprudenza – è semmai quello di verificare che fattori extraprofessionali non abbiano giocato un ruolo causale efficiente nell’insorgenza della malattia¹⁶⁷. Non è un caso, del resto, che queste patologie siano state sinora trattate come malattie comuni, con tutto ciò che ne consegue in termini di minore durata e intensità della tutela. Un problema, del resto, che non riguarda soltanto il nostro ordinamento se a livello europeo i casi di riconoscimento di malattie professionali sono soltanto poche decine di migliaia¹⁶⁸. Può essere utile, tuttavia, ricordare che per le malattie c.d.

¹⁶⁶ Pietro Lambertucci, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *Diritti lavori mercati*, 2010, p. 347 ss.

¹⁶⁷ Cfr. Cass. 21 luglio 2010, n. 17193, in *Guida al dir.*, n. 2, 2012, che ha escluso per insufficiente dimostrazione del nesso causale l’indennizzabilità delle patologie (ipertensione e nevrosi d’ansia) sviluppate da un infermiere del pronto soccorso; Cass. 14 maggio 2008, n. 12083, che, sempre per mancata prova del requisito causale, ha negato la rendita ad un dipendente delle Ferrovie dello Stato che assumeva di aver contratto a causa dello *stress* lavorativo un’ulcera duodenale, gastrite e sindrome di Meniere; Cass. 26 febbraio 2008, n. 5053, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, 2012, che, in presenza di numerosi fattori extralavorativi, ha escluso il rapporto causale fra lo *stress* lavorativo e la patologia; Cass. 11 settembre 2006, n. 19434, in *Dottr. per il lav.*, 2010, in www.dplmodena.it, la quale ha cassato la decisione dei giudici di merito che senza disporre alcuna consulenza avevano negato il rapporto causale tra la grave sindrome depressiva del dipendente e lo *stress* lavorativo; Cass. 20 agosto 2004, n. 16392, in Aldo Matteis, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, II edizione, Giuffrè, 2010, p. 1235, che ha escluso l’origine professionale del gravissimo stato d’ansia sviluppato da un geometra comunale a causa dei procedimenti penali in cui era stato coinvolto in ragione delle sue mansioni.

¹⁶⁸ Cfr. L. Vogel e P. Paoli, *New scope for the Community health and safety at work strategy 2007-2012*, Etui-Rehs, 2006, p. 51, i quali rilevano come nel 2001 i disturbi muscolo scheletrici tipicamente dovuti a *stress*, nonostante i lavoratori interessati siano oltre 50 milioni, sono stati riconosciuti come malattie professionali soltanto in 11.169 casi nella UE a 12 membri e in

multifattoriali ovvero per quelle patologie che derivano per loro natura da una pluralità di fattori distinti, la giurisprudenza è solita ammettere la possibilità che la prova della causa lavorativa sia fornita in termini di “elevata probabilità”, essendo altrimenti impossibile raggiungere la certezza scientifica della loro origine professionale¹⁶⁹.

Al lavoratore sarà così sufficiente dimostrare che, tenuto conto delle mansioni svolte, delle condizioni di lavoro e dei dati statistici ed epidemiologici, sussiste un’elevata probabilità che la malattia sia imputabile allo *stress* provocato dalla prestazione lavorativa. La questione si presenta invece in termini completamente diversi allorché la malattia non sia in rapporto di causalità con la lavorazione, ma di semplice occasionalità con il lavoro. Si allude alle malattie causate da *mobbing* che evidentemente non hanno alcuna attinenza con la lavorazione svolta, a meno di voler considerare le vessazioni come un rischio della mansione. Sul punto si registrano opinioni contrastanti tra quanti insistono per una estensione della causalità delle malattie professionali¹⁷⁰, e quanti, invece, pur consapevoli dell’esigenza di ampliamento della tutela, rilevano la difficoltà di pervenire ad una tale modifica per via interpretativa¹⁷¹. Nel primo senso, infatti, non depone certamente la sentenza con cui la Consulta ha esteso la tutela indennitaria alle malattie non tabellate¹⁷². La decisione non interveniva sul presupposto causale delle malattie professionali, che anzi trovava implicita

18.490 casi nella UE a 15 membri (per questi dati v. A. Karjalainen, E. Niederlaender, *Occupational Diseases in Europe in 2001*, rapporto Eurostat, 2004, p. 3).

¹⁶⁹ L’ipotesi più frequente è quella delle patologie tumorali: Cass. Civ., Sez. Lav., 10 febbraio 2011, n. 3227, in *Lav. nella giur.*, 2011, p. 413; Cass. 21 dicembre 2009, n. 26893, in *Lav. giur.*, 2010, n. 3, p. 307; Cass. 26 maggio 2006, n. 12559, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2007, I, p. 14; Cass. 26 luglio 2004, n. 14023, in *Foro it.*, 2005, I, p. 422; Cass. 27 aprile 2004, n. 8073 e Cass. 12 maggio 2004, n. 9057, in *Riv. giur. lav.*, 2005, II, p. 204; Cass. 24 marzo 2003, n. 4292, in *Lav. Giur.*, 2003, n. 8, p. 777.

¹⁷⁰ In questo senso già Stefano Giubboni, *Salute mentale del lavoratore e tutela previdenziale delle malattie professionali*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2010, 611 ss.; ID., *L’Inail e il mobbing: una critica al Consiglio di stato*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2009, p. 729 ss.; ID., *Mobbing e tutela previdenziale*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 2005, n. 29, p. 172 ss. Nello stesso senso anche Guglielmo Corsalini, *Il mobbing: tutela giuridica e protezione previdenziale*, in *Dir. Giust.*, 2004, n. 33, p. 89 ss.; Marco Bona e Umberto Oliva, *Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma Inail*, in *Danno e resp.*, 2000, n. 4, p. 403 ss.; Edoardo Gambacciani, *Mobbing e tutela previdenziale contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *Lav. Giur.*, 2003, n. 4, p. 323 ss.

¹⁷¹ Pietro Lambertucci, *op. cit.*, p. 364 ss.; Francesco Pontrandolfi, *Il mobbing e l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2002, I, p. 29 ss.

¹⁷² Corte Cost. 18 gennaio 1988, n. 179, in *Mass. giur. lav.*, 1998, p. 16 ss.

conferma nella scelta di tutelare le patologie non tabellate in quanto contraddistinte da un'eziologia analoga a quella delle malattie tabellate. Argomentazioni di segno diverso non si ricavano neppure dall'art. 10, c. 4, del d.lgs. n. 38/2000, il quale si è limitato a formalizzare il principio sancito dalla Consulta, ammettendo l'indennizzabilità di qualunque patologia di cui il lavoratore sia in grado di provare l'origine professionale.

Né sembra giustificare una diversa soluzione la nozione di "rischio ambientale" elaborata dalla giurisprudenza, la cui funzione non è quella di ampliare l'eziologia delle malattie professionali, ma quella di estendere la tutela ai lavoratori che, pur non adibiti ad attività pericolose, sono comunque tenuti per ragioni di servizio a frequentare gli stessi ambienti. Allo stesso modo deve concludersi per i decreti ministeriali¹⁷³ che ricomprendono le malattie causate da *mobbing* tra quelle per le quali è obbligatoria la denuncia del medico, trattandosi di liste che non confermano l'indennizzabilità di tali patologie che vengono, anzi, definite come malattie "di limitata probabilità" di origine lavorativa.

Occorre aggiungere, infine, che dottrina e giurisprudenza hanno unanimemente riconosciuto dopo la pronuncia della Consulta che la nozione di malattia professionale ha carattere essenzialmente unitario, senza alcuna differenza, sul piano causale, fra quelle tabellate e non.

Il superamento della tassatività nel sistema tabellare non consente, quindi, di presumere che per le malattie non tabellate il rapporto di causalità con la lavorazione sia stato sostituito da un più generico rapporto di occasionalità con il lavoro, facendo così coincidere l'eziologia delle malattie non tabellate con quella degli infortuni. E' di tutta evidenza che una modifica così radicale richiederebbe un esplicito intervento del legislatore. Con queste argomentazioni, prima il T.A.R. del Lazio¹⁷⁴ e successivamente il consiglio di Stato¹⁷⁵ hanno annullato la circolare con la quale l'INAIL aveva impartito le istruzioni necessarie alla tutela delle patologie derivanti da *mobbing*, altrimenti definito come "costrittività

¹⁷³ D.M. 27 aprile 2004, in seguito aggiornato al D.M. 14 gennaio 2008.

¹⁷⁴ T.A.R. Lazio 4 luglio 2005, n. 5454, in *Lav. Giur.*, 2005, n. 12, p. 1119.

¹⁷⁵ Cons. Stato 17 marzo 2009, n. 1576, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, II, p. 1042, con nota di Giuseppe Ludovico.

organizzativa”¹⁷⁶. La conseguenza è che, per quanto entrambe riconducibili all’organizzazione del lavoro, le malattie provocate dallo *stress* della lavorazione continuano a godere di un diverso trattamento rispetto alle patologie derivanti dallo *stress* causato da vicende che non hanno alcun rapporto con la mansione svolta. Ciò non significa naturalmente che gli interventi del giudice amministrativo abbiano risolto le diverse questioni sottese all’intervento dell’INAIL e non sussistono dubbi che il problema non riguarda l’opportunità o meno di una estensione della tutela, ma le corrette modalità di tale intervento. Sarebbe opportuno comunque interrogarsi sulle implicazioni che, dal punto di vista sistematico, avrebbe una eventuale estensione della tutela indennitaria, giacché, una volta ammessa l’indennizzabilità delle patologie contratte in occasione di lavoro, la medesima tutela dovrà essere accordata ad ogni malattia contraddistinta dalla medesima eziologia lavorativa. Sarebbe così inevitabile ammettere alla tutela anche le patologie provocate da atti o provvedimenti che non rientrano in un ampio disegno vessatorio, quali singoli trasferimenti, cambi di mansioni, mancate promozioni o licenziamenti. E ciò, naturalmente, senza poter distinguere in ordine alla legittimità o meno del provvedimento, posto che questa tutela che prescinde per definizione dalla eventuale presenza di una condotta imputabile, avendo riguardo unicamente per la causalità professionale dell’evento lesivo. Un risultato che ottimizzi la posizione del lavoratore nella gestione e nel processo del lavoro potrà concretizzarsi quando la dimensione organizzativa in cui gli attori presenti troveranno la giusta collocazione in un ampliamento dell’ottica di prevenzione, monitoraggio e riduzione del fattore di rischio da stress lavoro-correlato posto in essere dal datore di lavoro e dalle altre figure previste all’interno dell’impresa¹⁷⁷. Lo stress lavoro-correlato, pur avendo una base comune con il fenomeno dello *stress*, si differenzia significativamente da questo per una serie di elementi caratterizzanti, al punto da non poter considerare i due fenomeni in alcun modo assimilabili. E’ bene ricordare che l’accezione del contesto nel quale si sviluppa lo stress lavoro-correlato è l’ambito lavorativo. Tale indicatore non rappresenta un mero elemento di

¹⁷⁶ Sul corretto significato di questa espressione v. Giuseppe Ludovico, *Mobbing, cit.*, p. 408.

¹⁷⁷ Giuseppe Ludovico, *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *op. cit.*, 2011, p. 401 ss.

contestualizzazione ambientale del fenomeno, ma ne determina una specifica fondamentale¹⁷⁸.

¹⁷⁸ Cinzia Frascheri, *op. cit.*, 2011, p. 69.

CONCLUSIONI

L'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 e il successivo comma 1-*bis*, introdotto dal decreto correttivo n. 106/2009, hanno reso esplicito l'obbligo – non delegabile – del datore di lavoro, in ogni azienda, di valutare anche lo stress lavoro-correlato: esso è un ulteriore nuovo rischio, inquadrabile fra i rischi psicosociali, che dovrà essere preso in considerazione, insieme agli altri, dal datore di lavoro e dalle altre figure coinvolte nel complesso sistema di prevenzione e protezione dai rischi nella gestione aziendale. Punto fondamentale diventa la prevenzione del fenomeno, su diversi livelli, che si concretizza in una effettiva individuazione degli interventi in grado di evitare l'insorgere del fenomeno oppure di ridurre la presenza dello stesso. In particolare, se l'intervento mira a contrastare le condizioni organizzative che possono provocare lo stress lavoro-correlato, ci si riferisce a misure di prevenzione primaria; se l'intervento mira a contrastare il fenomeno in essere, cioè a limitarne o a ridurre la presenza, si parla di prevenzione secondaria; se invece lo scopo dell'intervento è quello di contrastare lo *strain*, ossia le conseguenze manifeste dello stress lavoro-correlato, si è in presenza di prevenzione c.d. terziaria. Si auspica che l'intervento dei diversi operatori coinvolti nel monitoraggio e nella gestione della sicurezza nell'ambito lavorativo, si concretizzi nell'attuazione di misure di diverso genere che siano in grado di prevenire, studiare e soprattutto contrastare il fenomeno dello stress collegato al lavoro. L'approccio dovrà essere multidisciplinare, in modo che il datore di lavoro e i lavoratori siano in grado di conoscere questo nuovo fattore di rischio, codificato in seguito all'Accordo europeo del 2004 e recepito dalla nostra normativa attraverso il T.U. – d.lgs. 81/2008. Fondamentali sono le linee guida approvate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro e la circolare ministeriale n. 23692 del 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. E' necessario che i datori di lavoro siano dotati dei mezzi idonei per affrontare tale fenomeno e che consultino i lavoratori stessi e i loro rappresentanti, in modo che venga resa effettiva la partecipazione e

la collaborazione dei principali soggetti interessati dal rischio descritto. La materia è oggetto di studio per molteplici parti coinvolte nel processo lavorativo; i datori di lavoro sono chiamati ad individuare e ad implementare l'operazione di valutazione di questo nuovo specifico rischio, le parti sociali stesse dovranno essere coinvolte. Le misure che dovranno essere attuate dovranno toccare i diversi livelli nei quali il fenomeno può innescarsi, al fine di ridurre le possibili conseguenze nocive dello stress lavoro-correlato: queste saranno specifiche, singole, collettive o integrate; si auspica ancora una valorizzazione della contrattazione collettiva, anche a livello aziendale, allo scopo di disegnare meccanismi preventivi, come la previsione di organismi esterni ed indipendenti di ascolto, programmare interventi formativi in modo da costruire una consapevolezza diffusa sulla rilevanza del fenomeno. E' necessario infatti intensificare l'attività di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro, in particolare presso l'alto *management* delle aziende, in modo da diffondere l'importanza della creazione di condizioni di lavoro adeguate, che favoriscano sia il benessere dei lavoratori che l'efficienza dell'impresa, dal momento in cui il datore di lavoro è obbligato a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori sotto ogni punto di vista. Alla valutazione collaborano il responsabile e gli addetti allo *staff* aziendale preposto al monitoraggio dell'igiene e sicurezza sul lavoro, il servizio di prevenzione e protezione, nonché, ove previsto, il medico competente. E' necessario che le diverse figure presenti nel complesso aziendale forniscano il loro contributo di conoscenze, per il rispettivo ambito professionale, utili all'inquadramento e alla qualificazione dei rischi lavorativi e alle strategie più idonee al loro contenimento.

BIBLIOGRAFIA

- Roberto Albano, *La ricerca-intervento*, in T. M. Fabbri, (a cura di) *L'organizzazione: concetti e metodi*, Carrocci, Roma, 2010
- Giuseppe Alibrandi, *La malattia professionale quale fattispecie normativa e previdenziale*, in *Lav. e prev.*, 1990
- Fabrizio Amato, *La tutela dei diritti fondamentali sociali e del lavoro nella globalizzazione dell'economia*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2006
- Gian Guido Balandi, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1990
- Giorgio Bolego, *Il lavoro straordinario. Fattispecie, disciplina e tecniche di tutela*, CEDAM, 2004
- Marco Bona, Umberto Oliva (a cura di), *Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma Inail*, in *Danno e resp.*, 2000
- Francesco Donato Busnelli, *Rapporto sullo stato della giurisprudenza in tema di danno alla salute*, CEDAM, 1996
- Busnelli-Breccia (a cura di), *Diritto alla salute e decentramenti produttivi*, in *Tutela della salute e diritto privato*, Giuffrè, 1979
- Laura Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale e organizzativo*, in *Lav. dir.*, 2012
- Umberto Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Teramo, 2003
- Francesca Curi, *Profili penali dello stress lavoro-correlato. L'homo faber nelle organizzazioni complesse*, Bononia University Press, Collana: Seminario giuridico Università di Bologna, 2014
- Carinci, Gagnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet giuridica, 2010
- Maria Cristina Cataudella, *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro-correlato*, in *Arg. dir. lav.*, 2010
- Guglielmo Corsalini, *Il mobbing: tutela giuridica e protezione previdenziale*, in *Dir. e Giust.*, 2004
- Guglielmo Corsalini, *La tutela previdenziale del danno da stress*, in *Mass. giur. lav.*, 2012
- Marcello D'Aponte, *Obbligo di sicurezza e tutela dell'occupazione*, Giappichelli, Torino, 2012
- Luigi D'Arcangelo, *Delega di funzioni e responsabilità penale del datore di lavoro*, in *Foro napolet.*, 1996

- Luigi De Angelis, *Danno da stress del lavoratore e dintorni: sguardo su alcuni percorsi giurisprudenziali*, in *Dir. rel. ind.*, 1998
- Tommaso M. Fabbri, Ylenia Curzi (a cura di), *Approcci e strumenti per la prevenzione dello stress e la promozione del benessere al lavoro*, Collana Fondazione Marco Biagi, Modena, 2012
- Tommaso M. Fabbri e Y. Curzi, *Prevenzione e sicurezza sul lavoro: un problema di metodo*, in B. Maggi, G. Rulli (a cura di), *D.lgs. n. 81/2008. Quale prevenzione nei luoghi di lavoro?*, TAO Digital Library, Bologna, 2011 (<http://amsacta.cib.unibo.it>)
- T. M. Fabbri, Y. Curzi, C. Nardella (a cura di), *Lo stress lavoro-correlato: dalla valutazione alle misure organizzative e di prevenzione*, Collana Fondazione Marco Biagi, Modena, 2012
- Vincenzo Ferrante, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*, Giappichelli, Torino, 2004
- Maria Dolores Ferrara, *La sicurezza dei lavoratori nell'impresa flessibile: somministrazione di lavoro e contratto di appalto*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2009
- Giuseppe Ferrari, *I costi del disagio psicosociale. Gli indicatori economico-finanziari del disagio. Risultati di un'indagine*, Ferrari-Sinibaldi, 2010
- Massimiliano Franco, *L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro nell'età corporativa e dopo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993
- Cinzia Frascheri, *Stress sul lavoro: i rischi emergenti nelle organizzazioni del lavoro pubbliche e private*, Maggioli, 2006
- Cinzia Frascheri, *Il rischio da stress lavoro-correlato: normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Edizioni lavoro, 2011
- Mario Gallo, *Stress lavoro-correlato: fra rischio e danno*, in *Mass. giur. lav.*, 2009
- Luisa Galantino, *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, UTET, 2009
- Edoardo Gambacciani, *Mobbing e tutela previdenziale contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *Lav. Giur.*, 2003
- Marina Garattoni, *I dintorni del mobbing: dequalificazione, trasferimento, "superlavoro", licenziamento e dimissioni coartate*, in Marcello Pedrazzoli (a cura di), *Vessazioni e angherie*, Zanichelli, 2007
- Edoardo Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2012
- Stefano Giubboni, *L'Inail e il mobbing*, in *Riv. prev. soc.*, 2005
- Stefano Giubboni, *L'Inail e il mobbing: una critica al Consiglio di Stato*, in *Riv. dir. e sic. soc.*, 2009

- Stefano Giubboni, *Salute mentale del lavoratore e tutela previdenziale delle malattie professionali*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2010
- Enrico Gragnoli, *Responsabilità datoriale per infarto del dipendente e potere organizzativo*, in *Mass. giur. lav.*, 1997
- Raffaele Guariniello, *Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale*, in *Riv. giur. lav.*, 2001
- Raffaele Guariniello, *Il Testo Unico della sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, V edizione, IPSOA, 2013
- Sergio Iavicoli, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. n. 81/2008*, Milano, 2011, in <http://www.inail.it>
- Pietro Ichino, *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003
- Marco Lai, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010
- Marco Lai, *L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Ig. sic. lav.*, 2010
- Pietro Lambertucci, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2010
- Francesco Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, Milano, 1982
- Giuseppe Ludovico, *Lo stress lavoro-correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Riv. dir. soc.*, 2011
- Vincenzo Marino, *La responsabilità del datore per infortuni e malattie da lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1990
- Vincenzo Marino, *La responsabilità del datore di lavoro per infortuni e malattie da lavoro nell'età corporativa e dopo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993
- Antonio Mazziotti, *L'evoluzione del diritto sociale europeo a tutela della salute dei lavoratori*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001
- Oronzo Mazzotta, *Danno alla persona e rapporto di lavoro: qualche domanda, politicamente non corretta, alla giurisprudenza*, in *Lav. e dir.*, 2004
- Luigi Montuschi, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1989
- Luigi Montuschi, *L'incerto cammino della sicurezza sul lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001
- Luigi Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro, d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche*, Zanichelli, 2011
- Marco Napoli, *Contratto e rapporto di lavoro oggi*, in *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Giappichelli, Torino, 1996

- Gaetano Natullo, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Torino, 1995
- Gaetano Natullo, *Principi generali della prevenzione e confini dell'obbligo di sicurezza*, in Franco Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Vol. III, Bologna, 2011
- Roberta Nunin, *Sicurezza sul lavoro e valutazione dello stress lavoro-correlato. Brevi considerazioni a margine dell'attuazione dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008*, in *Quaderni sull'artigianato*, Trieste, 2010
- Roberta Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT edizioni, Università di Trieste, 2012
- Pascal Paoli, Laurent Vogel (a cura di), *New scope for the Community health and safety at work strategy 2007-2012*, Etui-Rehs, 2006
- Valentina Pasquarella, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *I working papers di Olympus*, 6/2012, <http://olympus.uniurb.it>
- Mattia Persiani, *Diritto della previdenza sociale*, CEDAM, 2003
- Roberto Pessi, *Lezioni di diritto della previdenza sociale. Parte speciale*, CEDAM, 2004
- Silvano Piccininno, *Spunti di riflessione sulle prospettive delle malattie professionali*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1998
- Fabio Pontrandolfi, *Le malattie professionali dopo le sentenze n. 179 e n. 206 del 1998 della Corte Costituzionale*, in *Riv. it. med. leg.*, 1992
- Michelangelo Salvagni, *La condizione lavorativa stressante nell'espletamento della prestazione come fonte di responsabilità contrattuale per il datore di lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002
- Stefania Scarponi, *La nozione di molestie nel diritto del lavoro: uno strumento di qualificazione anche nei confronti del mobbing*, in *Il mobbing: analisi giuridica interdisciplinare*, Padova, CEDAM, 2009
- Claudio Scognamiglio, *Danno biologico e rapporto di lavoro subordinato*, in *Arg. dir. lav.*, 1997
- Francesco Stolfa, *Obblighi e responsabilità (datore, dirigente, preposto)*, Utet, Torino, 2007
- Armando Tursi, *Il danno non patrimoniale alla persona nel rapporto di lavoro: profili sistematici*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003
- Carlo Zoli, *Gli obblighi e i diritti individuali dei lavoratori dipendenti in materia di sicurezza*, in *Lav. giur.*, 1995

Zoppoli, Pascucci, Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al d.lgs. n. 81/2008, aggiornato al d.lgs. n. 106/2009*, IPSOA, Milano, 2010