

















Rischi Psicosociali:

1.

Stress-lavoro correlato

avv. Rolando Dubini

rolando.dubini@fastwebnet.it

**DIRETTIVA DEL CONSIGLIO (89/391/CEE)
DEL 12 GIUGNO 1989 - Attuazione di misure
volte a promuovere il miglioramento della
sicurezza e della salute dei lavoratori
durante il lavoro**

...

**(15) considerando che le disposizioni della
presente direttiva si applicano, senza
pregiudicare disposizioni comunitarie più
rigorose vigenti o future, a tutti i rischi ...**

**DIRETTIVA DEL CONSIGLIO (89/391/CEE)
DEL 12 GIUGNO 1989 - Attuazione di misure
volte a promuovere il miglioramento della
sicurezza e della salute dei lavoratori durante il
lavoro**

SEZIONE II - OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO

Articolo 5 - Disposizioni generali
**1. Il datore di lavoro è obbligato a garantire
la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti
gli aspetti connessi con il lavoro.**

**COUNCIL DIRECTIVE of 12 June 1989 on the
introduction of measures to encourage
improvements in the safety and health of workers
at work (89/391/EEC)**

**Article 5
General provision**

**1. The employer shall have a duty to ensure the
safety and health of workers in every aspect
related to the work.**

CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITA' EUROPEE
SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

15 novembre 2001 (Lingua processuale: l'italiano)

**"Inadempimento di uno Stato - Incompleta
trasposizione della direttiva 89/391/CEE -
Sicurezza e salute dei lavoratori"**

Nella causa C-49/00,

Commissione delle Comunità europee,

**rappresentata dal sig. E. Traversa e dalla sig.ra N.
Yerrell, in qualità di agenti, con domicilio eletto in
Lussemburgo, ricorrente,
contro**

**Repubblica italiana, rappresentata dal sig. U.
Leanza, in qualità di agente, assistito dal sig. D.
Del Gaizo, avvocato dello Stato, con domicilio
eletto in Lussemburgo, convenuta,**

**avente ad oggetto il ricorso diretto a far
dichiarare che,**

**- non avendo prescritto che il datore di
lavoro debba valutare tutti i rischi per la
salute e la sicurezza esistenti sul luogo di
lavoro;** ...

**la Repubblica italiana è venuta meno agli
obblighi che ad essa incombono** in forza degli artt.
6, n. 3, lett. a), e (...) della 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 (GU L 183, pag. 1),

12. In via preliminare, si deve constatare come risulti sia dall'obiettivo della direttiva, che si applica, ai sensi del suo quindicesimo 'considerando, a tutti i rischi, sia dal tenore letterale dell'art. 6, n. 3, lett. a), della medesima che i datori di lavoro sono tenuti a valutare l'insieme dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

13. Inoltre, è importante precisare che i rischi professionali che devono essere oggetto di una valutazione da parte dei datori di lavoro non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali.

15. ... non può rimediarsi alla mancata trasposizione dell'obbligo generale, previsto dalla direttiva, di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori adottando misure specifiche riguardanti solo alcuni dei rischi in questione.

**considerazioni che precedono, si deve
dichiarare che,
- non avendo prescritto che il datore di
lavoro debba valutare tutti i rischi per la
salute e la sicurezza esistenti sul luogo di
lavoro ... la Repubblica italiana è venuta
meno agli obblighi che ad essa incombono in
forza degli artt. 6, n. 3, lett. a)(...) della
direttiva.**

Sulle spese
**42. Ai sensi dell'art. 69, n. 2, del regolamento di
procedura, la parte soccombente è condannata alle
spese se ne è stata fatta domanda. Poiché la
Commissione ha chiesto la condanna della
Repubblica italiana, che è risultata
soccombente, quest'ultima va condannata
alle spese.**

Articolo 28 Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), 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
i contenuti dell'accordo europeo
dell'8 ottobre 2004,***

e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonche' quelli connessi alle differenze di genere, all'eta', alla provenienza da altri Paesi
“e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 é effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 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 fare data dal 1° agosto 2010 [poi rinviato al 31.12.2010)].

Articolo **28**
Oggetto della valutazione dei rischi
2. Il documento di cui all'articolo 17, comma
1, lettera a), redatto a conclusione della
valutazione, *può essere tenuto, nel rispetto*
delle previsioni di cui all'articolo 53, su
supporto informatico e

Articolo 28 Oggetto della valutazione dei rischi

2. ... deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 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

Articolo 28 Oggetto della valutazione dei rischi

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;

Sanzione per il datore di lavoro:
ammenda da 1.000 a 2.000 euro in assenza
degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2,
lettere a) primo periodo ed f

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 Commissione Europea (Linee guida della Commissione Europea sulla valutazione dei rischi sul lavoro) **afferma che la valutazione del rischio é un processo di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivante dai pericoli presenti sul posto di lavoro. Viene promosso un approccio per la valutazione del rischio a cinque fasi:**

- 1) identificazione dei pericoli e delle persone a rischio;**
- 2) valutazione e classificazione delle priorità dei rischi;**
- 3) decisioni sulle azioni preventive;**
- 4) interventi;**
- 5) monitoraggio e verifica.**

La valutazione di tutti i rischi prevista dalla nostra normativa antinfortunistica deve comprendere anche le eventuali interazioni dei rischi presenti in ambiente di lavoro con quelli derivanti da stress lavoro correlato dei lavoratori, con tutte le eventuali conseguenze per terzi estranei.

Articolo 28
Oggetto della valutazione dei rischi

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuatae dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);

Sanzione per il datore di lavoro:
ammenda da 2.000 a 4.000 euro in assenza
degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2,
lettere a) primo periodo ed f

n) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

o) «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

**La salute è
"Uno stato di completo benessere fisico,
mentale e sociale e non la semplice
assenza dello stato di malattia o di
infermità" (OMS, 1948)
Dal 1948 questa è la definizione di salute
adottata dall'Organizzazione mondiale per
la sanità (OMS).**

Articolo 174 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:

- a) ai rischi per la vista e per gli occhi;**
- b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;**
- c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.**

Articolo 174 - Obblighi del datore di lavoro

2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.

(arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro e il dirigente)

Articolo 28
Oggetto della valutazione dei rischi

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

Sanzione per il datore di lavoro:
ammenda da 2.000 a 4.000 euro in assenza
degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2,
lettere a) primo periodo ed f

Articolo 28 Oggetto della valutazione dei rischi

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;

Sanzione per il datore di lavoro:
ammenda da 2.000 a 4.000 euro in assenza
degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2,
lettere a) primo periodo ed f

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.

Sanzione per il datore di lavoro:
ammenda da 1.000 a 2.000 euro in assenza
degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2,
lettere a) primo periodo ed f

In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro è sempre tenuto personalmente a vigilare sull'attività dei giovani lavoratori che non possiedono l'esperienza, l'attenzione, l'accortezza e la capacità di previsione dell'adulto (Cass. pen., sent. n. 8662 del 5 agosto 1988, Sez. IV, conforme Cass. pen., sent. n. 13701 del 5 dicembre 1986, Sez. IV e sent. n. 7672 del 29 settembre 1983, Sez. IV).

Articolo 29 Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi (rif.: art 4 d.lgs. n. 626/1994)

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo

41.

Sanzioni per il datore di lavoro:

**Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400
Arresto da quattro a otto mesi se la violazione è
commessa:**

**nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b),
c), d), f) e g);**

**in aziende in cui si svolgono attività che espongono i
lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1,
lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni
mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione
smaltimento e bonifica di amianto; per le attività
disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla presenza
di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia
inferiore a 200 uomini-giorno.**

Articolo 25 - Obblighi del medico competente:
1. Il medico competente:
a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi (arresto fino a tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro), 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.

il legislatore, richiedendo che la figura del medico competente sia individuata sulla base di specifici titoli e requisiti e che lo stesso abbia anche una comprovata esperienza professionale, 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 (così Cassazione penale, sez. III, 2 luglio 2008, u.p. 21 maggio 2008, n. 26539, in Guariniello R., *Il Testo Unico Sicurezza sul lavoro, commentario con la giurisprudenza*, Iposa, 2008, 162 e 233).

Compito del medico competente, in altri termini, non è soltanto quello di procedere alle visite obbligatorie nell'interesse del lavoratore, ma anche quello di essere il consulente del datore di lavoro in materia sanitaria, di esserne l'*alter ego* in questa materia, con funzioni, quindi, di consiglio e stimolo, con un importante ruolo attivo nell'identificazione dei rimedi (Cassazione penale, sez. IV, 6 febbraio 2001, n. 5037, u.p. 30 marzo 2000, in Mass. giur. Lav., 2002, 72, nota di Giovagnoli; altresì in Ragiusan 2002, 215-6, 156).

La Cassazione ha precisato che se da una parte il medico competente “è scelto e pagato dal datore di lavoro, perché deve coadiuvare quest'ultimo nell'esercizio dei suoi obblighi prevenzionali, dall'altra egli deve svolgere il suo servizio professionale solo nell'interesse della salute e della sicurezza dei lavoratori, tanto che incorre in sanzioni penali in caso di inosservanza”
(Cassazione penale, sez. III, 21 gennaio 2005, u.p. 9 dicembre 2004, n. 1728, in Guariniello R., *Il Testo Unico Sicurezza sul lavoro, commentario con la giurisprudenza*, Iposa, 2008, 163-164)

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

(arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro)

L 'articolo 39 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede esplicitamente che “l' attività di medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH), che lo obbligano non solo a tutelare la salute del lavoratore, prima del pur importantissimo posto di lavoro, ma anche a considerare sempre i rischi per i terzi estranei.

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

«Il medico aziendale risponde del reato di cui all'art. 17 d. lg. 626/94 lett. i) [“effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali”], qualora, dinanzi a varie certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche, che attestino una patologia psichiatrica grave a carico del lavoratore, ometta di richiedere gli accertamenti specialistici richiesti dal lavoratore medesimo, al fine di poter accertare la compatibilità dello stato di salute con le mansioni da esercitare» (Cassazione Penale, sez. III, 25.5.2006, n. 20220)

Articolo 29 Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi (rif.: art 4 d.lgs. n. 626/1994)

2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:...

b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva

***Sanzioni per il datore di lavoro:
ammenda da 2.000 a 4.000 euro in assenza
degli elementi di cui all'articolo 28, comma
2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di
cui all'articolo 29, commi 2 e 3***

**Indirizzi regione Lombardia Documento
Valutazione rischi 2004
Allegato in riferimento alla nota 5-
Orientamenti CEE riguardo alla valutazione
dei rischi sul lavoro. Esempi di situazioni e
di attività lavorative che richiedono una
valutazione dei rischi (N.B.: si tratta di un
elenco illustrativo in cui non sono indicate
le priorità, dato che ciò spetta alle persone
incaricate della valutazione dei rischi sul
posto di lavoro)**

8. INTERAZIONE DEL POSTO DI LAVORO E DEI FATTORI UMANI.

- a) Dipendenza del sistema di sicurezza dalla necessita' di ricevere ed elaborare con cura le informazioni.**
- b) Dipendenza dalle conoscenze e dalle capacita' del personale.**
- c) Dipendenza dalle norme di comportamento.**
- d) Dipendenza da una soddisfacente comunicazione e da istruzioni corrette per far fronte a condizioni mutevoli.**
- e) Conseguenze di deviazioni ragionevolmente prevedibili dalle procedure di lavoro in condizioni di sicurezza.**

8. INTERAZIONE DEL POSTO DI LAVORO E DEI FATTORI UMANI.

- f) Adeguatezza delle attrezzature di protezione professionale.**
- g) Scarsa motivazione alla sicurezza.**
- h) Fattori ergonomici, quali la progettazione del posto di lavoro per venire incontro alle esigenze del dipendente.**

9. FATTORI PSICOLOGICI.

- a) Difficoltà di lavoro (intensità, monotonia)**
- b) Dimensioni dell'ambiente di lavoro, per es. claustrofobia solitudine**
- c) Ambiguità del ruolo e/o situazione conflittuale.**
- d) Contributo al processo decisionale con conseguenze sul lavoro e sulle mansioni.**
- e) Lavoro molto esigente a scarso controllo.**
- f) Reazioni in caso di emergenza.**

- 10. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.**
- a) Fattori condizionati dai processi di lavoro (per es: lavoro in continuo, sistemi di turni, lavoro notturno)**
 - b) Sistemi efficaci di gestione e accordi per l'organizzazione, la pianificazione, il monitoraggio e il controllo degli aspetti attinenti alla sicurezza e alla sanità.**
 - c) Manutenzione degli impianti, comprese le attrezzature di sicurezza.**
 - d) Accordi adeguati per far fronte agli incidenti e a situazioni d'emergenza.**

11. FATTORI VARI.

- a) Pericoli causati da terzi, per es: violenza a colleghi, personale di sorveglianza, polizia, attività sportive.**
- b) Lavoro con animali.**
- c) Lavoro in atmosfere a pressione superiore o inferiore al normale.**
- d) Condizioni climatiche difficili.**
- e) Integrità dei software.**
- f) Lavorare in prossimità di specchi d'acqua o sott'acqua.**
- g) Posti di lavoro variabili.**

Accordo europeo dell'8 ottobre 2004

Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed 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. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso –ndt), 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.

Accordo europeo dell'8 ottobre 2004

Lo stress non è una malattia ma 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 di lavoro, una comunicazione "povera" ecc

Accordo europeo dell'8 ottobre 2004

4. L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali

l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),

**le condizioni e l'ambiente di lavoro
(esposizione ad un comportamento illecito, al
rumore, al calore, a sostanze pericolose,
ecc.),**

**la comunicazione (incertezza circa le
aspettative riguardo al lavoro, prospettive di
occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)**

e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.).

Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro.

Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

PRIMA-EF - GUIDA AL CONTESTO EUROPEO PER LA GESTIONE DEL RISCHIO PSICOSOCIALE

La valutazione del rischio fornisce delle notizie sulla natura e la gravità del problema, sui rischi psicosociali e sul modo in cui questi possono incidere sulla salute di coloro che vi sono esposti. La valutazione del rischio fornisce inoltre elementi utili all'organizzazione in relazione a temi quali assenze dal lavoro, impegno verso l'organizzazione, soddisfazione del lavoratore, intenzione di licenziarsi, produttività. Una valutazione del rischio effettuata in modo corretto non soltanto rivela le criticità nell'ambiente di lavoro ma ne coglie gli aspetti positivi che devono essere evidenziati e implementati.

La valutazione del rischio deve:

- basarsi su dati raccolti tramite strumenti conoscitivi quali indagini, discussioni individuali o di gruppo e/o metodi di osservazione

- considerare il problema della diversità anche in un più ampio contesto che tenga conto delle caratteristiche del settore lavorativo, delle socio-economiche e delle differenze culturali che esistono negli stati membri

- riconoscere e utilizzare la conoscenza e le competenze dei lavoratori rispetto alla loro attività

- trattare le informazioni a livello di gruppo (non analizzando i punti di vista individuali sul lavoro) e misurare il consenso nel giudizio degli esperti sulle condizioni di lavoro.

Guida della Commissione Europea sullo stress lavoro-correlato

La linea guida definisce lo stress come un insieme di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti avversi e dannosi del contenuto della mansione, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro.

Di seguito sono messe in evidenza alcune tra le maggiori cause di stress:

- sovraccarico e sottocarico di lavoro;**
- mancato riconoscimento;**
- nessuna opportunità di presentare denuncia;**
- troppe responsabilità, ma poca autorità ;**
- mancanza di una chiara descrizione del lavoro;**
- mancanza di cooperazione o di supporto da parte dei superiori, colleghi di lavoro o subordinati;**

**mancanza di controllo;
insicurezza del lavoro; esposizione a
pregiudizi riguardanti età , genere, ecc.;
esposizione a violenza, minacce o mobbing;
condizioni lavorative fisiche difficili o
pericolose;
nessuna opportunità di utilizzare le capacità
personali.**

Il miglioramento dell'organizzazione deve essere considerato tra le misure preventive dello stress, in particolare nelle seguenti aree: orario di lavoro (per evitare il conflitto vita privata-lavoro), partecipazione/controllo, carico di lavoro (per assicurare la compatibilità con le capacità e le risorse del lavoratore), contenuto della mansione (per fornire significati, stimoli ed opportunità di impiego delle competenze),

**ruoli (chiarezza),
ambiente sociale (per fornire supporto
sociale),
prospettive future (per diminuire l'insicurezza
lavorativa).**

Principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale (Standard Europeo:EN ISO 10075)

Lo stress mentale è" definito come "l'insieme di tutte le influenze esterne esercitate su una persona, al punto da condizionarla mentalmente". Le influenze che le situazioni ambientali possono avere sullo stress mentale includono: richieste del compito (es. concentrazione prolungata, responsabilità verso gli altri), condizioni fisiche (es. luminosità e rumore), fattori sociali ed organizzativi (es. procedure di controllo e di comunicazione, ambiente organizzativo), fattori sociali esterni all'organizzazione (es. situazione economica). La tensione mentale è un effetto immediato dello stress. Gli effetti dannosi (a breve termine) della tensione mentale sono: fatica mentale e "stati di affaticamento mentale" (es. monotonia, vigilanza ridotta, inappetenza). Il documento indica 29 caratteristiche che influenzano l'intensità del carico di lavoro mentale e sono fonti di fatica (es. ambiguità negli obiettivi dei compiti, complessità delle richieste del compito, adeguatezza dell'informazione, ambiguità dell'informazione, segnali di discriminazione).

Una politica organizzativa per la gestione dei rischi psicosociali e la prevenzione dello stress lavoro-correlato invia un chiaro messaggio ai datori di lavoro e agli attori sociali per il fatto che l'azienda riconosce l'importanza di questi fattori e intende occuparsene in modo serio. Come in qualunque altra fase della gestione del rischio psicosociale, una politica funzionerà al meglio quando essa verrà sviluppata attraverso un processo di consultazione con attori sociali e con il supporto adeguato da parte di un esperto, ove necessario.

- Attraverso la politica si devono affrontare una serie di temi:**
- La politica deve chiaramente definire i rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato per evitare malintesi.**
 - Scopi e obiettivi della politica devono essere esplicitate unitamente al suo legame con la legislazione sulla salute e la sicurezza.**
 - Devono essere chiari l'applicazione e l'utilizzazione della politica stessa.**
 - Si deve stabilire il legame tra di essa ed altre politiche e pratiche organizzative.**
 - La politica deve comprendere i particolari della sua operabilità sulla base delle fasi più importanti e dei principi di gestione del rischio psicosociale.**
 - Devono essere discussi i fattori di realizzazione, le responsabilità degli attori principali e le valutazioni degli indirizzi.**
 - Gli indirizzi devono comprendere e chiarire anche gli aspetti etici rilevanti.**

Più nello specifico, la politica deve prendere avvio dall'affermazione chiara che l'impresa si impegna nella prevenzione dello stress lavoro-correlato, nella gestione dei rischi psicosociali e nella promozione della salute mentale dei suoi dipendenti. Seguendo la definizione dei termini chiave (ad es. rischi psicosociali, stress lavoro-correlato), la politica e gli obiettivi devono essere chiaramente esplicitati con riferimento alla legislazione sulla salute e la sicurezza a livello europeo e nazionale, e alla gestione di qualsiasi tipo di rischio per la salute del lavoratore. E' anche necessario fare riferimento al legame della politica con gli altri indirizzi, pratiche e sistemi di cui l'organizzazione può avvalersi come ad esempio le risorse umane e la responsabilità sociale di impresa.

Inoltre, si deve chiarire chi sono i soggetti coinvolti nelle politiche definite e in che modo esse verranno rese disponibili e applicate: cosa ancor più importante, deve esserci assoluta chiarezza sulla operabilità delle stesse e sulla loro realizzazione. Si deve poter disporre delle informazioni dettagliate su come l'organizzazione effettuerà le valutazioni del rischio e in quale modo i dati verranno utilizzati per avviare interventi adeguati per la riduzione del rischio a livello organizzativo e a livello individuale. Le politiche devono definire quali figure verranno coinvolte e prevedere le responsabilità degli attori principali, dai manager, al personale addetto alla salute e alla sicurezza, ai rappresentanti sindacali, ai comitati di salute e sicurezza e ai rappresentanti e dipendenti.

E' fondamentale che le politiche mettano in luce il ruolo chiave del dialogo sociale e della partecipazione dei dipendenti nel processo di gestione del rischio psicosociale. Si dovranno prevedere le procedure e le persone di riferimento e si dovranno individuare gli indicatori chiave che l'organizzazione utilizzerà nel corso del processo di gestione del rischio psicosociale; si dovranno segnalare il tipo di formazione e le linee guida che verranno realizzate e rese disponibili agli attori principali per garantirne in modo adeguato la realizzazione. Si deve segnalare come e con quale frequenza verranno valutati gli indirizzi adottati. Infine, qualsiasi tema etico relativo a questo argomento dovrà essere affrontato e discusso prevedendo al tempo stesso le informazioni sulla procedura da seguire.

Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro (2007)

Secondo l'accordo, "la violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro" e "le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro".

Una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori possono ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

- Le seguenti procedure di prevenzione devono essere promosse, ma non limitate solo a:**
- discrezione per tutelare la dignità e la privacy di tutti**
 - informazioni non divulgate alle parti non coinvolte nel caso**
 - esame e trattamento delle denunce senza indebiti ritardi**
 - sostegno delle denunce mediante informazioni dettagliate**
 - coinvolgimento di tutte le parti in modo da ricevere un'audizione imparziale e un equo trattamento**
 - consultazione dei lavoratori**
 - nessuna tolleranza per false accuse dalle quali possano derivare azioni disciplinari**
 - appropriata assistenza esterna.**

**SVILUPPARE UNA POLITICA E DEI CODICI
COMPORTAMENTALI PER LA GESTIONE DELLA
VIOLENZA E DEL MOBBING SUI LUOGHI DI
LAVORO [PRIMA-EF - GUIDA AL CONTESTO
EUROPEO PER LA GESTIONE DEL RISCHIO
PSICOSOCIALE]**

**E' obbligo del datore di lavoro garantire che qualsiasi
episodio di violenza o di mobbing che emerga
nell'organizzazione venga trattato in modo corretto,
etico e legalmente responsabile, garantendo i diritti di
coloro che ne sono vittima oltre che di coloro che ne
sono accusati.**

Politiche antimobbing e linee guida di azioni sono uno strumento necessario e adeguato sia per i manager che per coloro che sono coinvolti in tali situazioni, sia per quanto riguarda la situazione in se che per la prevenzione e la gestione del problema. Sono state messe a punto politiche e codici di comportamento per prevenire e affrontare la violenza ed il mobbing da parte di terzi sul luogo di lavoro ad esempio da parte di organizzazioni/impresе, sindacati e enti nazionali. Nella maggior parte delle organizzazioni gli indirizzi per la gestione di tali problemi sono riportati in documenti separati dato che le azioni da intraprendere sono diverse.

Attraverso l'adozione di una politica, il datore di lavoro dimostra il suo impegno ad affrontare la violenza ed il mobbing sul luogo di lavoro. Essa riflette chiaramente il modo di pensare dell'organizzazione, i suoi rapporti con il personale e le sue aspettative su come le persone operino all'interno della cultura aziendale e definisce con chiarezza quale comportamento sarà considerato accettabile e cosa non sarà tollerato.

Tali indirizzi devono riconoscere che la violenza ed il mobbing sono problemi organizzativi che hanno un impatto sulla salute e sulla sicurezza. Il processo di mettere a punto ed implementare degli indirizzi e dei codici di comportamento per la gestione e la prevenzione della violenza e del mobbing é altrettanto importante del loro contenuto.

Per garantirne il successo é fondamentale che tali indirizzi vengano sviluppati e realizzati congiuntamente nell'organizzazione. Si ottiene il massimo impegno ed un forte senso di partecipazione quando un gruppo di lavoro rappresentativo é strumentale nella formulazione e nello sviluppo delle politiche di indirizzo. Tale gruppo dovrebbe essere formato dal datore di lavoro, dipendenti e rappresentanti della salute e della sicurezza, amministratori del personale e sindacati. Inoltre, il gruppo deve valutare se é necessario il coinvolgimento di un esperto esterno durante il processo di formulazione della politiche per offrire una più ampia prospettiva e una visione d'insieme

Scopi ed obiettivi delle politiche e delle linee guida nella gestione e prevenzione della violenza e del mobbing sul luogo di lavoro sono per molti aspetti gli stessi ovunque; tuttavia differiscono in qualche misura tra i diversi paesi e le diverse organizzazioni ad esempio rispetto ai ruoli e agli obblighi dei diversi attori e delle diverse procedure. Ricordiamo come sia basilare che l'indirizzo adottato rifletta la cultura e le modalità di azione di ogni singola organizzazione.

Vengono qui di seguito riportati alcuni temi che devono essere trattati, ma l'effettivo contenuto specifico deve essere sviluppato in seno alle singole organizzazioni. La politica deve comprendere una chiara affermazione di impegno ad affrontare l'argomento, la definizione con i fatti relativi, la legislazione corrispondente e le responsabilità , gli obblighi dei diversi attori, i sistemi di denuncia, le procedure atte a risolvere i singoli casi (compresi i sistemi informali e le lamentele formali), le istruzioni chiare e le misure per prevenire la violenza e il mobbing, oltre ai modi per sostenere e riabilitare le vittime.

Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;***
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;***
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;***
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;***

- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;***
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;***
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;***
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.***

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Costituzione della Repubblica Italiana
Articolo 32

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Articolo 18
Obblighi
del datore di lavoro
e
del dirigente

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: ...

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

Art. 55. Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

**Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
(...)**

***Arresto da due a quattro mesi o con
l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.***

“L’interesse dello Stato alla effettiva assunzione delle misure di salvaguardia della salute del lavoratore non è limitato alla fase che precede l’assegnazione dei compiti ma perdura per l’intero rapporto” (Cass. III Pen. 2.7.2008 n. 26539) .

Cass. Pen., sez. IV, 03/10/2008 n. 37999 - Nel percorrere un tratto di strada provinciale a curva in discesa alla guida di un autoarticolato trainante un semirimorchio a cisterna, il conduttore, per cause imprecisate, perse il controllo del veicolo e, alla velocità di 80 chilometri orari, percorse circa 50 metri in frenata e fuoriuscì sul lato destro della carreggiata, finendo la propria corsa, ribaltato, in una scarpata di oltre 70 metri dal piano viabile.

Si accertò che “(...) quel giorno, l’autista era stato sottoposto ad un doppio turno di lavoro (aveva preso servizio alle ore 4.05 ed aveva lavorato fino all’ora di pranzo; nel pomeriggio, alle ore 14.00 aveva ripreso servizio e l’incidente si era verificato alle ore 17.45), vietato anche da specifiche disposizioni aziendali”. Il responsabile di quel secondo turno – assolto in primo grado – fu condannato in appello per omicidio colposo, in quanto “(...) la sua condotta colposa era stata ritenuta causa dell’evento”.

Costituzione della Repubblica Italiana
Articolo 41

***L'iniziativa economica privata è libera.
Non può svolgersi in contrasto con l'utilità
sociale o in modo da recare danno alla
sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.
La legge determina i programmi e i controlli
opportuni perché l'attività economica
pubblica e privata possa essere indirizzata
e coordinata a fini sociali.***

Codice civile (1942) - Art. 2087
(Tutela delle condizioni di lavoro)

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.

«L'art. 2087 c.c., nell'affermare che l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, stimola obbligatoriamente il datore di lavoro anche ad aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche, conseguendone la necessità che il datore di lavoro, nello specifico settore, ottemperi non soltanto alle regole cautelari "scritte", ma anche alle norme prevenzionali che una figura-modello di "buon imprenditore" è in grado di ricavare dall'esperienza, secondo i canoni di diligenza, prudenza e perizia».
(Cassazione Civile, sez. IV, 16.9.2008, n. 38819)

La Cassazione ha chiarito che “si è in presenza di una disposizione, utilmente qui richiamabile, che costituisce “norma di chiusura” rispetto alle disposizioni della legislazione antinfortunistica, comportando a carico del datore di lavoro precisi obblighi di garanzia e di protezione dell'incolumità dei propri lavoratori e della stessa incolumità pubblica: obblighi che rendono esigibile, da parte del datore di lavoro, il dovere di impedire, mediante adeguato controllo e la predisposizione di ogni strumento a ciò necessario, che il bene o l'attività, sorgente di pericoli e rientrante nella sfera della sua signoria, possa provocare danni a chiunque ne venga a contatto, anche occasionalmente

(Cass., Sez. 4[^], 13.06.2000, Forti; Sez. 4[^], 12.01.2005, Cuccù, secondo cui il datore di lavoro deve 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”[Cassazione Penale, Sez. fer., 05 dicembre 2008, n. 45335]

“le norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie sul lavoro costituiscono un’applicazione specifica del più ampio principio contenuto nell’art. 2087 cod. civ., rispetto al quale la mancata violazione di quelle norme non è di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità dell’imprenditore. L’art. 2087 cod. civ., si atteggia anche come norma di chiusura del sistema antinfortunistico, nel senso che, anche dove faccia difetto una specifica misura preventiva, la disposizione suddetta impone al datore di lavoro di adottare comunque le misure generiche di prudenza, diligenza e la osservanza delle norme tecniche e di esperienza” (Cass. Sez. Lavoro, sent. n. 4721 del 9 maggio 1998, Pres. Lanni, Rel. Genghini)

L'obbligo della massima sicurezza tecnologicamente fattibile è tale per cui il lavoratore deve essere posto in condizioni operative di assoluta sicurezza: *“il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza... L'art. 2087 c.c., infatti, nell'affermare che l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, stimola obbligatoriamente il datore di lavoro ad aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche”* (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 27 settembre 1994 n. 10164, Kuster).

La sicurezza non può essere subordinata a criteri di fattibilità economica o produttiva

(Cass. sez. pen. 9 gennaio 1984, in causa Gorla)

“ove si voglia considerare il lavoro - e, pertanto, il lavoratore - come uno dei fattori della produzione, questo fattore è indubbiamente il più nobile, nel senso che la integrità psico-fisica del lavoratore, se è un valore che ha incontestabile importanza per il datore di lavoro, è, anzitutto, come vuole l'articolo 32 della Carta costituzionale, "un fondamentale diritto dell'individuo e uno degli interessi della collettività, il che importa che il datore di lavoro, nell'organizzare quei fattori, debba avere cura, sopra ogni cosa, di quella integrità...". (Cass. sez. IV pen. 24/9/1996 n. 8676, Ieritano).

Nel caso in cui particolari cautele antinfortunistiche siano prescritte da una circolare ministeriale, l'omessa attuazione di tali misure *“integra gli estremi dell'imprudenza per la inosservanza di indicazioni legittimamente suggerite, riferite a norme di esperienza e di conoscenza tecnica, che assume rilevanza di colpa penale”*.

**Cass. Sez. IV Pen., 24 gennaio 1990, n. 906,
Liberio, in motivazione.**

Art. 2103 c.c. Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto (art. 96) o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.

Secondo il consolidato orientamento espresso in punto dalla Suprema Corte “il potere del datore di lavoro di ridurre quantitativamente le mansioni del lavoratore, pur rientrando nello ius variandi consentito dall’art. 2103 c.c., trova il limite che le nuove ridotte mansioni non determinino una perdita delle potenzialità professionali acquisite o una sottoutilizzazione del patrimonio professionale del lavoratore, avuto riguardo non solo alla natura intrinseca delle attività esercitate ma anche al grado di autonomia e discrezionalità del loro esercizio nonché alla posizione del dipendente in azienda sicché deve ritenersi vietata una modificazione delle mansioni assegnate al dipendente che, pur se di carattere quantitativo, si traduca in un sostanziale declassamento del dipendente stesso” (cass. 7967/02;10405/95).

CASISTICA GIURISPRUDENZIALE

The background is a solid blue color. A white curved line starts from the left edge, curves downwards and then upwards towards the right. A small white dot is located at the bottom center of the page.

1. Depressione per stress da lavoro
L'azienda può essere chiamata a risarcire la sofferenza patita dal lavoratore. Lo ha sancito la Corte di Cassazione che ha condannato la Securpol Vigilantes di Arezzo a risarcire un ex dipendente con 4 mila euro per la depressione nella quale era caduto a causa dei turni troppo stressanti. Per la Suprema Corte "l'obbligo di tutela delle condizioni di lavoro" come pure la "tutela salute bene primario e costituzionalmente garantito" devono prevalere "sulla mera osservanza delle condizioni contrattuali e individuali e collettive che regolano le modalita' della prestazione lavorativa".

Il caso analizzato dalla sezione Lavoro della Cassazione riguarda un vigilantes, Francesco D. L. che, più volte, aveva chiesto alla sua azienda, la Securpol Vigilantes, di essere esentato dai continui turni notturni a causa della depressione nella quale era caduto. Turni troppo stressanti gli avevano infatti provocato "cefalea muscolotensiva psicogena" con "disturbi di ansia tendenti alla cronicizzazione".

Patologie tutte confermate da certificazioni mediche stilate nel '99 dalla Asl che aveva accertato l'idoneità al lavoro del dipendente "solo a condizione di pari alternanza tra lavoro notturno e diurno". Ciò nonostante il vigilantes aveva continuato a lavorare senza alternanza di turni e nell'ottobre del 2000 veniva licenziato dall'azienda "per impossibilità di essere adibito ad altra posizione lavorativa".

Il caso è finito in Cassazione dopo che il Tribunale di Arezzo, nel marzo 2001, aveva condannato l'azienda a risarcire il danno biologico all'ex dipendente con 12.500 euro per la patologia depressiva nella quale era caduto. Risarcimento ridotto dalla Corte d'Appello di Firenze che nel maggio del 2002 accordava a Francesco D. L. 4 mila euro di risarcimento per la sua depressione.

L'azienda ha protestato in Cassazione anche in considerazione del fatto che l'Inail aveva considerato la patologia depressiva come malattia comune e non professionale e quindi non avrebbe provveduto all'indennizzo.

La sezione Lavoro della Cassazione con la sentenza 9353 ha respinto il ricorso sottolineando che "la persistenza nell'adibizione costante a turni notturni che aveva dato causa alla depressione del lavoratore, constitui' indubbiamente un elemento di colpa, rilevante anche sotto il profilo penale (lesioni colpose), con conseguente responsabilita' civile della datrice di lavoro anche per il danno morale".

La sentenza sottolinea come "l'obbligo di tutela delle condizioni di lavoro, anche in relazione ad un singolo lavoratore, essendo posto a tutela del bene primario e costituzionalmente garantito della salute, prevale sulla mera osservanza delle condizioni contrattuali individuali e collettive che regolano in via generale le modalità della prestazione lavorativa, così come prevalgono sulle esigenze organizzative del datore di lavoro". Considerazioni queste che la Suprema Corte fa perché? "l'eventuale, comprovata e successivamente accertata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni confacenti al suo stato fisico o psichico, può costituire giustificato motivo di recesso datoriale.

**2. STRESS LAVORO RISARCITO ANCHE A
DEPRESSO CRONICO CASSAZIONE Sez. lav.,
11 settembre 2006, n. 19434 - Pres. Sciarelli - Est.
Celentano - P.M. Gaeta (diff.) - Rufino c. Inail -
Svolgimento del processo.**

Con ricorso al Tribunale di Milano la signora Lucia Rufino chiedeva accertarsi che lo stress lavorativo legato alle condizioni di lavoro presso la casa editrice Scode Spa presso la quale lavorava dal settembre 1991, le aveva procurato una grave sindrome depressiva, con invalidità assoluta temporanea ed inabilità permanente del 75%.

Chiedeva la condanna dell'Inail al pagamento delle relative prestazioni, negate in sede amministrativa.

L'Inail, costituitosi, negava ogni nesso causale fra l'attività lavorativa e la sindrome depressiva, che deduceva precedente alla attività lavorativa.

Con sentenza del 6 giugno 2002 il Tribunale respingeva il ricorso, e la Corte di appello di Milano, con sentenza dell'1 aprile-6 agosto 2003, rigettava l'appello della lavoratrice. I giudici di secondo grado osservavano che la ricorrente si era trovata nel corso della vita, ad affrontare situazioni difficili o traumatiche, alcune non collegate all'attività lavorativa fino ad arrivare ad una eccessiva drammatizzazione di quello che era un normale rapporto di lavoro con i suoi carichi e le sue responsabilità.

Per la cassazione di tale decisione ricorre, formulando tre motivi di censura Lucia Rufino. L'Inail resiste con controricorso, illustrato con memoria.

Motivi della decisione. - 1. Con il primo motivo, denunciando violazione dell'art. 445 c.p.c. e vizio di motivazione, la difesa della ricorrente lamenta che la Corte di appello ha disatteso la domanda e la relazione medica di parte prodotta in primo grado senza disporre una consulenza tecnica medico legale (non disposta, neppure in primo grado), necessaria in relazione alla malattia denunciata e alle considerazioni riportate nella consulenza di parte della specialista psichiatra.

2. Con il secondo motivo, denunciando vizio di motivazione su punto decisivo, la difesa della ricorrente lamenta che la Corte territoriale, affermando che la signora Rufino si era trovata ad affrontare un ritmo di lavoro abbastanza sostenuto in sintonia con la sua posizione di impiegata di livello elevato, non ha adeguatamente tenuto conto delle testimonianze assunte in primo grado, che avevano confermato il continuo aumento dei compiti lavorativi della ricorrente non in relazione all'azienda dalla quale era stata assunta ma in relazione ad altre imprese ad essa estranee, a seguito di carenza o riduzione di personale di ciascuna di esse.

3. Con il terzo motivo, denunciando violazione dell'articolo 41 c.p. e vizio di motivazione la difesa Rufino lamenta che i giudici di appello hanno violato il principio di equivalenza delle cause applicabile anche alle malattie professionali.

Deduce che omettendo di disporre una consulenza medico legale, i giudici hanno immotivatamente escluso ogni concorso causale, nella genesi della malattia psichica, delle condizioni di lavoro.

4. Il ricorso è fondato nei limiti di seguito indicati. Il prevalente indirizzo nella giurisprudenza della Corte ritiene che nelle controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatoria, che richiedono accertamenti tecnici la consulenza tecnica in appello, normalmente facoltativa, diviene obbligatoria se è stata omessa dal giudice di primo grado (Cass. nn. 2187 del 1986; 12354 del 1998; 5794 del 1999; 4927 del 2004).

Il mancato espletamento della consulenza, nel caso che neppure in primo grado sia stata espletata, costituisce una grave carenza nell'accertamento dei fatti e si risolve, inoltre, in un vizio di motivazione della sentenza (cfr. Cass. n. 4927 del 2004), ferma restando, naturalmente, la facoltà del giudice del merito di discostarsi motivatamente dal parere del c.t.u..

Nella fattispecie in esame i giudici di appello hanno espresso la convinzione, non confortata da un accertamento medico legale sulle condizioni psichiche della assicurata né da adeguata motivazione, che l'attività di lavoro sia stata un'occasione di stress anziché una causa o concausa scatenante;

hanno così escluso, senza alcuna motivazione, la possibile operatività del principio di equivalenza causale, che non esclude la sussistenza della professionalità della malattia anche in presenza di una intrinseca debolezza o predisposizione del soggetto.

Il ricorso va quindi accolto, con l'assorbimento degli altri profili di dedotta illegittimità o carenza motivazionale.

Linee di Indirizzo della Regione Toscana

Valutazione dei rischi

Il documento di VdR, a cui collaborano il SPP e il MC, rappresenta il terminale di tutto il processo di analisi dei rischi lavorativi in azienda.

Anche per lo stress occupazionale occorre procedere con la valutazione del rischio specifico.

Principali caratteristiche

Prima caratteristica: per le aziende che occupano più di 10 lavoratori sono previsti due livelli di approfondimento preliminari alla definizione del rischio che consentono, in analogia a quanto già previsto dalla normativa prevenzionistica per altri rischi, di escludere dalla necessità di ulteriori analisi le realtà lavorative nelle quali determinati elementi fanno ritenere il rischio trascurabile o, comunque, non meritevole di interventi correttivi.

Seconda caratteristica: l'analisi dell'organizzazione del lavoro fa riferimento ad esperti aziendali rappresentativi sia della direzione aziendale che dei lavoratori che esprimono, separatamente, le proprie valutazioni circa la presenza di eventuali criticità organizzative, ambientali e relazionali riferendole, quando necessario, a precise fasi del ciclo lavorativo e alle professionalità impiegate.

Principali caratteristiche

Terza caratteristica: la definizione del rischio viene effettuata tramite la valutazione integrata dei dati "oggettivi" relativi all'analisi delle condizioni disfunzionali stressogene del lavoro e dei dati "soggettivi" relativi alla percezione dello stress da parte dei lavoratori in relazione alle condizioni lavorative.

Quarta caratteristica: per le aziende che occupano fino a 10 lavoratori è previsto un percorso semplificato che limita l'analisi dell'organizzazione del lavoro a sole sei aree chiave dell'organizzazione aziendale e che comprende, fra gli elementi da prendere in considerazione, anche la soggettività dei lavoratori. Il diagramma che segue riassume, in maniera sintetica, il percorso proposto dalla Regione Toscana per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato.

Approccio
soggettivo

Approccio
oggettivo

Valutazione del rischio
stress occupazionale

Approccio soggettivo

Il significato di una “esposizione” varia in modo sostanziale da individuo a individuo (percezione)

Processi cognitivi ed emozionali modificano il “processo causale” dello stress nel suo insieme

Strumenti: questionari per lo stress lavorativo (Karasek ecc.)

Approccio oggettivo

Studio dei fattori di rischio legati all'ambiente di lavoro, utilizzabile come guida nella esecuzione di una job analysis rivolta a valutare il rischio di stress lavorativo

Migliore conoscenza degli aspetti ambientali e organizzativi che necessitano cambiamenti

Alto assenteismo, Elevata rotazione del personale, Conflitti Interpersonali, lamentele frequenti dei lavoratori, valutazione dell'Organizzazione e dei processi di lavoro, condizioni e l'ambiente di lavoro

Il metodo delle Congruenze Organizzative

- Attività (azioni tecniche)
- Svolgimento delle attività
- Conoscenze tecniche

Maggi B. (1983): "Costrittività organizzativa e salute nel lavoro d'ospedale". In Gobbato F., Grieco A. (a cura di): Rischi ,patologia e prevenzione nel personale ospedaliere. Atti 46° Congresso Soc. Ital. di Medicina del lavoro ed Igiene Industriale. Catania.

Maggi B. (1991): Lavoro organizzato e salute. Tirrenia Stampatori, Torino

Maggi: Razionalità e Benessere (1995)- Studio Interdisciplinare dell'organizzazione, Etas Libri, Milano, pagg. 103 - 178.

Costrittività Organizzativa

- L'organizzazione ha una sua caratteristica intrinseca di costrittività
- L'azione organizzativa inevitabilmente riduce la libertà delle decisioni individuali

Costrittività organizzativa

- Elementi di costrittività = condizioni di rischio
- L'identificazione delle condizioni di rischio discende dall'analisi organizzativa, non è indotta dall'eventuale riscontro di danni nella situazione di lavoro osservata

Costrittività Organizzative

- Costrittività Fisiche
- Costrittività Mentali
- Costrittività Sociali

STRUTTURA AZIONE TECNICA	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZA TECNICA	COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE	POSSIBILI SOLUZIONI
<p>-Distribuzione e somministrazione terapia</p>	<p>-l'infermiere che l'ha preparata, somministrandola ai pazienti che devono assumerla -con selezione dei rifiuti prodotti e collocazione negli appositi contenitori -durata: 40'</p>	<p>Conoscenze relative a: individuazione stato generale del paziente anche in riferimento al farmaco somministrato -uso dei farmaci (generalità su effetti collaterali e possibili complicanze) -tecniche di somministrazione -corretto smaltimento rifiuti</p>	<p>-tempi di somministrazione non omogenei -ripetitività del compito che richiede attenzione -vicinanza al paziente (rischio biologico) -attenzione nella suddivisione dei rifiuti -uso dei guanti</p>	<p>-Divisione dei compiti in maniera alternata tra i vari operatori - formazione e informazione sui DPI disponibili - formazione e informazione sulla raccolta differenziata dei rifiuti -Stesura protocolli e metodi di autocontrollo</p>

IL MODELLO PROPOSTO DAL GRUPPO DI LAVORO SULLO STRESS-LAVORO CORRELATO DELLA REGIONE TOSCANA

Altri Presupposti

- Valutazione dei rischi come passaggio fondamentale per misure preventive dei rischi psicosociale
- Ricorrere sempre a consulenza specialistica non sempre possibile

- Utilizzo routinario da parte degli operatori pubblici e privati della prevenzione
- Strumenti di analisi semplici e da cui emergano dati verificabili
- Coinvolgimento dei lavoratori, dei dirigenti, del medico competente, dell'RLS
- Duttibilità
 - Adattabile a realtà lavorative diverse
 - Consentire la modulazione dell'approfondimento

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

1^ indicazione

In qualsiasi realtà lavorativa deve essere effettuata una valutazione preliminare per stabilire se è da considerare trascurabile o rilevante la probabilità che le **caratteristiche dell'azienda, delle attività, della forza lavoro e dei rapporti di lavoro** siano associate a potenziali fattori di rischio stress tenendo anche conto dei dati sull'esistenza del rischio nelle varie attività lavorative presenti in letteratura. Si deve, inoltre, verificare la presenza di **casi conclamati di disagio clinicamente accertati da centri pubblici di riferimento con nesso causale certo o altamente probabile con condizioni di stress lavorativo.**

L'assenza di elementi indicativi della presenza di rischi potenziali o di possibili effetti negativi dello stress lavoro-correlato sulla salute dei lavoratori consentono al datore di lavoro di certificare l'assenza del rischio e non sarà necessario procedere ad ulteriori approfondimenti.

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

2^ indicazione

Per le aziende in cui la valutazione preliminare ha individuato elementi indicativi della presenza di rischi potenziali o di effetti negativi dello stress lavoro-correlato sulla salute di singoli lavoratori si deve, da un lato, approfondire e gestire i casi di disagio lavorativo denunciati eventualmente presenti e, dall'altro, procedere a un approfondimento dell'analisi. Per le **aziende che occupano fino a 10 lavoratori** il datore di lavoro deve autocertificare l'avvenuta valutazione circa la presenza di disfunzioni relative alle principali aree dell'organizzazione del lavoro (richieste, controllo, sostegno, rapporti interpersonali, ruolo, cambiamenti) capaci di determinare condizioni di lavoro stressogene provvedendo a programmare gli eventuali provvedimenti migliorativi necessari. Il percorso valutativo si potrà considerare, in questo caso, concluso. Sulla base degli esiti della valutazione il medico competente valuterà la necessità di effettuare la sorveglianza sanitaria. Per le **aziende che occupano oltre 10 lavoratori** si deve valutare la presenza di elementi indicativi di rischio analizzando, da un lato, le **strategie e le misure attuate dall'azienda per evitare disfunzioni organizzative, gestionali, relazionali e ambientali** e, dall'altro la presenza di effetti negativi dello stress su alcuni aspetti dell'organizzazione (**indicatori indiretti di stress**) come la riduzione della partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale (assenteismo, infortuni, turnover, etc.), la riduzione delle prestazioni aziendali (errori di produzione, tempi di lavorazione, etc.), aumento dei costi aziendali (legali, contributivi, etc.) L'irrilevanza degli elementi di rischio individuati consentirà al datore di lavoro di non procedere ad ulteriori approfondimenti del rischio. Le carenze individuate dovranno essere comunque oggetto di interventi migliorativi e l'informazione degli addetti sul rischio da stress lavoro-correlato dovrà essere, comunque, effettuata.

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato 3^ indicazione

Per le aziende che occupano oltre 10 lavoratori per le quali gli elementi indicativi di rischio individuati sono risultati rilevanti si deve procedere alla definizione del livello di rischio per stabilire la necessità di effettuare la sorveglianza sanitaria e si devono, inoltre individuare le criticità organizzative, ambientali e relazionali per le quali attuare le misure di tutela necessarie. Per far questo si deve valutare l'**esposizione dei lavoratori a condizioni di lavoro stressanti**. Le informazioni necessarie devono provenire da punti di vista diversi: 1) *le percezioni che i lavoratori hanno delle condizioni di lavoro* raccolte in modo anonimo attraverso questionari; 2) *la valutazione che i lavoratori esperti e dirigenti/responsabili aziendali danno delle condizioni di lavoro* ottenuta mediante interviste strutturate.

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

4[^] indicazione

In situazioni lavorative particolarmente complesse o in presenza di elevata conflittualità può essere necessario ricorrere a consulenze specialistiche per analisi del clima interno, del benessere/malessere percepito dai lavoratori, delle caratteristiche personologiche dei lavoratori

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

5[^] indicazione

La valutazione deve essere ripetuta ogniqualvolta intervengano significative variazioni nell'organizzazione e nella gestione del lavoro

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

6[^] indicazione

In presenza di elementi evidenti di rischio è necessario utilizzare i dati della sorveglianza sanitaria per capire se i dati individuali ma, soprattutto, quelli aggregati siano indicativi di disturbi stress correlati

**Grazie
per
l'attenzione**

avv. Rolando Dubini

rolando.dubini@fastwebnet.it