

Quaderni

di Medicina Legale del Lavoro

Supplemento
al **Notiziario Inca**
N. **1-2/2011**

Stress lavoro-correlato:
valutazione, prevenzione, tutela

**IN
CA**

Supplemento al Notiziario Inca N. 1-2/2011

DIRETTORE RESPONSABILE

Lisa Bartoli

REDAZIONE

Sonia Cappelli

Via G. Paisiello 43
00198 Roma
Tel. (06) 855631
Fax (06) 85352749
E-mail:
comunicazione-informazione@inca.it

PROPRIETÀ E AMMINISTRAZIONE

Ediesse srl
Viale di Porta Tiburtina 36
00185 Roma
Tel. (06) 44870283/260
Fax (06) 44870335

ABBONAMENTO NOTIZIARIO INCA

annuo € 25,00 - estero € 50,00
una copia € 6,00
C/C post. n. 935015
intestato a Ediesse srl
Viale di Porta Tiburtina 36
00185 Roma, indicando la causale
di versamento «Notiziario Inca»

Spedizione in abbonamento
postale 45% comma 20/b art. 2,
legge 662/1996 Filiale di Roma
iscritto al n. 363/83 del Registro
delle pubblicazioni periodiche
del Tribunale di Roma
il 22.12.1983

Progetto grafico: Antonella Lupi
Stampa: Tipografia O.GRA.RO. srl
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

CHIUSO IN TIPOGRAFIA
IL 25 MARZO 2011

Quaderni

di Medicina Legale del Lavoro

Relazioni

- ▶ I rischi psicologici nei luoghi di lavoro: aspetti sociali e medico-legali 7
di Daniele di Nunzio e Marco Bottazzi
- ▶ Stress lavoro-correlato: l'esperienza dei lavoratori e dei Rappresentanti 39
dei lavoratori per la sicurezza
di Anna Maria Righi
- ▶ Genesi delle Indicazioni per la valutazione del rischio stress 47
lavoro-correlato
di Luisa Benedettini

Normativa

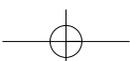
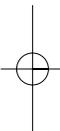
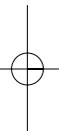
- ▶ Lettera circolare Ministero lavoro - Direzione generale della tutela 63
delle condizioni di lavoro su: Indicazioni necessarie alla valutazione
del rischio da stress lavoro-correlato
- ▶ Accordo europeo sullo stress sul lavoro 69
- ▶ Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro 73
europeo sullo stress lavoro-correlato
- ▶ D.lgs. n. 81/2008 artt. 15, 25, 28, 29, 32 77

Giurisprudenza

- ▶ Sentenza Tribunale di Taranto n. 5827/2001 87
- ▶ Sentenza Tar Lazio del 19.6.2002 99
- ▶ Sentenza Cassazione n. 279/2005 103
- ▶ Sentenza Cassazione n. 9353/2005 106
- ▶ Sentenza Cassazione n. 20220/2006 111
- ▶ Sentenza Cassazione n. 13309/2007 116
- ▶ Sentenza Corte dei Conti per la Toscana n. 703/2007 125
- ▶ Sentenza Tribunale di Taranto n. 10164/2009 128
- ▶ Sentenza Cassazione n. 26231/2009 136
- ▶ Sentenza Corte dei Conti Lazio n. 805/2009 140
- ▶ Sentenza Corte d'Appello di Lecce n. 54/2010 145
- ▶ Sentenza Cassazione n. 7663/2010 151
- ▶ Sentenza Cassazione n. 182781/2010 156
- ▶ Sentenza Cassazione n. 5437/2011 163

Glossario

171

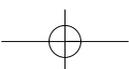
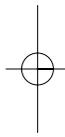
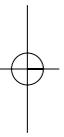


Quaderni
di Medicina Legale del Lavoro

Relazioni

5

Relazioni



Quaderni

di Medicina Legale del Lavoro

I rischi psicologici nei luoghi di lavoro: aspetti sociali e medico-legali

di **Daniele di Nunzio*** e **Marco Bottazzi****

▼ Gestire i rischi psicosociali, per la tutela e l'affermazione del lavoratore

L'affermazione del valore della salute ha contribuito all'affermazione del lavoratore nei processi produttivi e sociali, orientando gli studi socio-economici e medici così come gli interventi politici e legislativi verso una crescente importanza attribuita alla complessità delle garanzie per la persona che, per essere in «buona salute», deve essere tutelata e deve potersi realizzare su diversi livelli: quello fisico, quello economico, quello sociale, quello culturale, quello psicologico e affettivo. Nel tempo, si è preso coscienza che la salute non è un bene misurabile e nemmeno è, semplicemente, l'assenza della malattia, ma è «uno stato di completo benessere, fisico, mentale e sociale», come nella storica definizione dell'Organizzazione mondiale della sanità¹ e come anche indicato nel d.lgs. 81/08². Nel corso degli anni, gli approcci scientifici hanno dimostrato che la salute del lavoratore è un fattore strettamente interconnesso con tutti gli ambiti in cui egli opera – lavorativo, familiare, sociale –, all'interno dei quali il benessere può essere garantito solamente attraverso l'affermazione della persona, ossia attraverso l'espressione delle sue potenzialità e il soddisfacimento delle sue aspettative, come anche enunciato dall'Oms³. La considerazione della perso-

* Coordinatore Osservatorio salute e sicurezza Ires. ** Coordinatore medico-legale Inca Cgil nazionale.

¹ World Health Organization, *Preambolo alla Costituzione della World Health Organization*, 22 luglio 1947.

² D.lgs. 81/08, art. 2, comma 1. lett. o: la salute è «lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità».

³ L'Oms definisce il benessere come «lo stato ottimale di salute di singoli individui e di gruppi di persone» considerando che «due sono gli aspetti fondamentali che lo caratterizzano: la realizzazione delle massime potenzialità di un individuo a livello fisico, psicologico, sociale, spirituale ed economico; l'appagamento delle aspettative del proprio ruolo nella famiglia, nella comunità, nella comunità religiosa, nel luogo di lavoro e in altri contesti» World Health Organization, *Health Promotion Glossary: new terms*, 2006.

na del lavoratore ha gradualmente assunto un ruolo centrale all'interno dei processi di lavoro e, oggi, una delle sfide principali per la tutela della salute è quella di superare la subordinazione dell'individuo rispetto ai processi produttivi e sociali, per affermare uno sviluppo collettivo capace di tutelare la salute psico-fisica del lavoratore e di promuovere la sua realizzazione personale⁴. Dunque, la sfida attuale all'interno dei processi di lavoro è quella di coniugare la qualità della produzione di un bene o di un servizio con la qualità della vita lavorativa, al fine di fare sì che il bene comune – dello Stato, di un territorio, di un'azienda – si coniughi con la tutela e l'affermazione di ciascun individuo e che proprio su questo ultimo principio sia fondato⁵.

È partendo da queste considerazioni che si può meglio comprendere l'importanza assunta dai temi della salute psicologica e dei rischi psicosociali, che continuano ad animare il confronto sia nella comunità scientifica che tra le istituzioni e le parti sociali. Questo dibattito non riguarda solamente l'opportunità di una corretta tutela dello stato di salute mentale del singolo ma interessa, anche, gli spazi di affermazione e di espressione del sé propri della persona del lavoratore, all'interno dei processi produttivi e sociali.

Del resto, i temi della salute psicologica non sono nuovi nel dibattito scientifico sul mondo del lavoro, ma essi hanno seguito un'evoluzione che stenta a trovare una significativa traduzione operativa, per cui esiste ancora un forte scarto tra le concettualizzazioni più avanzate di benessere psicologico e gli effettivi interventi in materia. All'inizio del Novecento, con l'affermarsi del taylorismo, la salute psicologica dell'individuo era considerata come un fattore importante nell'ambito del processo di lavoro, ma la sua tutela era dovuta alla necessità di incrementare la produttività e non in vista di una valorizzazione dell'individuo. Si era consapevoli che l'alienazione poteva darsi poiché il lavoratore agiva come uno strumento funzionale all'organizzazione scientifica della produzione e questo poteva suscitare un malessere individuale, però la totale subordinazione del lavoratore non era messa in dubbio (Taylor, 1911)⁶. A livello internazionale, è dalla scuola delle «Hu-

⁴ Come evidenzia Carlo Smuraglia (2007, p. 5): «nel nostro sistema costituzionale, un ruolo essenziale è assolto dal forte richiamo al lavoro come fondamento della Repubblica (art. 1), alla dignità e sicurezza della persona umana (art. 41), alla garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo anche 'nelle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità' (art. 2). Insomma, la persona umana è posta al centro dell'ordinato sistema di garanzie, ed è colta con particolare attenzione nel momento in cui presta l'attività lavorativa (artt. 1, 35), intesa come esercizio di un fondamentale diritto, anche ai fini della elevazione sociale ed economica (artt. 4 e 46)».

⁵ L'individuo, negli anni, si è affermato come il valore fondamentale della società – che è stata appunto definita «degli individui» (Elias, 1990) – e la possibilità di auto plasmarsi (Foucault, 1992), di affermare se stessi contrapponendo l'auto-determinazione all'eterodirezione (Touraine, 1993) e di esprimere le proprie capacità (Sen, 1993) ha sempre di più orientato gli interventi pubblici, nell'intento di modernizzare gli assetti sociali valorizzando il ruolo dei singoli.

⁶ La concettualizzazione della salute diffusa fino alla prima metà del Novecento è quella propria di un paradigma struttural-funzionalista, ossia di una visione del mondo interessata a perseguire l'integrazione della società, affrontando il problema di come la società costituisca un'organizzazione funzionante in maniera effi-

man Relations» che si iniziò a parlare di qualità del lavoro e di qualità della vita lavorativa, spostando l'attenzione dall'«ambiente di lavoro» al «clima organizzativo» per considerare le motivazioni psicologiche dei lavoratori e il loro desiderio di affermarsi attraverso il proprio lavoro. Nell'approccio della «Human Relations», ogni azienda non ha solo la funzione di produrre beni o servizi ma anche quella di creare e di diffondere il benessere fra i membri dell'azienda (Mayo, 1957). Così, a partire dagli anni sessanta, gli studi su temi della salute psicologica dei lavoratori così come gli interventi politici e legislativi sono andati intensificandosi, seppure esiste ancora un forte scarto tra le concettualizzazioni più avanzate di benessere psicologico e gli effettivi interventi in materia. Negli studi scientifici si è gradualmente complessificato il concetto di disagio psicologico, che originariamente considerava essenzialmente i fenomeni di stress intesi come dei processi fisiologici di adattamento all'ambiente (Selye, 1976), e si parla oggi, in maniera più complessa, di «rischi psicosociali». La complessificazione del concetto di salute psicologica è dovuto a – e al tempo stesso ha alimentato – una concezione olistica del benessere e dei fattori che lo determinano, come dimostrano le importanti riflessioni di Cox e Griffiths (1995) che considerano come rischi psicosociali gli aspetti legati alla progettazione, all'organizzazione e alla gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici. Inoltre, con l'affermarsi della *Positive Psychology* (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) non solo i fattori di disagio ma anche le esperienze e le funzionalità positive della persona acquisiscono una crescente attenzione. Questo approccio alimenta l'interesse verso la soggettività del lavoratore e ai fattori che rendono la vita migliore, anche in relazione ai temi del lavoro, per comprendere la presenza delle risorse sottese al benessere, come ad esempio le risorse di «resilienza» degli individui (Magrin, 2008), termine che indica un insieme di processi che facilitano un adattamento efficace e promuovono lo sviluppo della persona anche in contesti di vita altamente stressanti (Roisman, 2005). Come dimostrano i lavori di Ardigò e Cipolla, non solo in ambito lavorativo ma nel complesso della vita di un individuo, la salute è determinata dalla relazione tra la personalità individuale (con il suo ego, inteso come consapevolezza, autonomia e intenzionalità; il suo *social self*, inteso come ego che si auto-osserva; la sua natura interna, come entità psico-somatica), la natura esterna (l'ecosistema) e il sistema sociale (la società nel complesso, ovviamente includendo anche i processi di lavoro) (Ardigò, 1997; Cipolla C., 2004). In generale, lo sviluppo degli studi sui rischi psicosociali ha facilitato l'affermazione della soggettività del lavoratore come un fattore da considerare per determinare il suo grado di benessere. Per la loro stessa na-

ciente per la sua esistenza. Questo paradigma comportava la considerazione del lavoratore come un individuo che era sano oppure malato, laddove la malattia era intesa come una devianza rispetto alla norma e la sanità come un prerequisito essenziale per lo svolgimento efficiente delle funzioni alle quali l'individuo doveva adempiere, al fine di mantenere e perpetuare l'ordine sociale (Parsons, 1951).

tura, gli studi finalizzati a comprendere i determinanti della salute psicologica sono portati a considerare l'influenza di una molteplicità di fattori di rischio contestuali e ad approfondire la relazione che questi hanno con le variabili soggettive (Nardella *et al.*, 2007) senza tralasciare l'impatto generato dai più ampi cambiamenti sociali (Costa, 2009). Questo orientamento, volto a considerare il rapporto tra attore e struttura, ha certamente contribuito a costruire dei modelli analitici e di valutazione del rischio altamente complessi, per cercare di includere le numerose variabili che nella loro relazione costruiscono un ambiente di lavoro più o meno salubre sia dal punto di vista fisico che psicologico, contribuendo ad affermare l'importanza dell'integrità psico-fisica dell'individuo. Per questo, numerosi studi europei continuano a darsi per approfondire la conoscenza dei fattori di rischio psico-fisico, al fine di sviluppare degli adeguati interventi in materia (Leika e Cox, 2008) con una certa esiguità e tensione, anche in Italia, verso una sintesi tra i molteplici approcci sviluppati a livello internazionale (Deitinger *et al.*, 2009).

■ Lo stress lavoro-correlato

Attualmente, a livello europeo, esiste un acceso dibattito sulla necessità di definire in maniera stringente dal punto di vista legislativo cosa sono i rischi psicosociali⁷ e, per quanto attiene all'interesse specifico del nostro articolo, cosa è lo «stress». Molte sono le difficoltà di arrivare a una definizione giuridica condivisa che possa essere davvero operativa, ossia capace al tempo stesso di:

- a) orientare la prevenzione;
- b) permettere di riconoscere il danno da lavoro;
- c) consentire l'attribuzione delle responsabilità individuali, sia in fase preventiva che in seguito al manifestarsi del danno.

⁷ Davvero numerose sono le problematiche che nei vari Paesi sono fatte rientrare tra i possibili rischi psicosociali, tra cui, oltre allo stress lavoro-correlato, ricordiamo: le discriminazioni, le molestie (soprattutto di tipo sessuale), gli attacchi alla dignità della persona, il mobbing, il logorio psichico tipo *burn-out* e anche la violazione della privacy del lavoratore. A livello legislativo, le maggiori opportunità di tutela del lavoratore si hanno nei confronti del *moral harassment*, definito in molti Paesi come mobbing, rispetto al quale le cause risolte in favore dei lavoratori sono le più numerose tra quelle inerenti i rischi psicosociali in senso ampio. Riguardo al mobbing, per il quale sembrano esserci maggiori opportunità di tutela e indennizzo, in Italia non esiste una definizione legislativa sistematica ma solamente un orientamento giuridico basato su diverse sentenze, nelle quali il mobbing è definito, di volta in volta, come dequalificazione, ricollocamento punitivo, violenza e altre varie situazioni di malessere riconducibili a dei conflitti presenti sul lavoro. Così, la giurisprudenza alimenta la concettualizzazione del mobbing come un problema multi-fattoriale (Petrella, 2008). Effettivamente, la prevenzione del mobbing è una pratica difficile poiché è necessario intervenire su una molteplicità di fattori, coinvolgendo numerosi attori e l'organizzazione complessiva del lavoro (Ranieri, 2003), così come è difficile la valutazione del danno, sia considerando quello psicologico, cioè la lesione dell'integrità psichica della persona del lavoratore, che quello morale, ossia la sofferenza psichica che deriva dal torto subito (Bottazzi, 2004).

L'impegno politico-sociale sul tema dello stress lavoro-correlato è molto recente e solo l'8 ottobre 2004 le parti sociali europee, sindacali e datoriali, hanno sottoscritto un accordo quadro che è stato recepito, in Italia il 9 giugno 2008. In questo accordo, lo stress è definito come «una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro» che «può interessare ogni settore, ogni azienda, ogni lavoratore indipendentemente dal tipo di lavoro svolto, dalle dimensioni dell'azienda e dal tipo di contratto»⁸. Già questa definizione di stress mostra, con evidenza, il ruolo di forte subordinazione che è definito per il lavoratore, per cui si parla solamente delle richieste e delle aspettative riposte in lui e non di quelle che egli legittimamente, considerando ad esempio le opportunità formali del dialogo sociale così come l'insieme dei diritti di cui egli gode durante la prestazione lavorativa, potrebbe riservare rispetto all'azienda per cui opera.

L'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro correlato è stato tradotto in molti contesti nazionali ma ha svolto solo in minima parte il ruolo di costruire le basi per un approccio comune tra le parti sociali, poiché esistono ancora notevoli differenze tra la parte datoriale e quella sindacale sull'approccio da perseguire per la tutela dei lavoratori a livello nazionale, di categoria, di luogo di lavoro. Eppure, l'accordo ha certamente avuto il merito di stimolare una riflessione in ambito nazionale e settoriale su dei temi che fino ad allora erano stati scarsamente considerati, come quelli appunto dei rischi psicosociali.

Il dibattito, in Italia così come in Europa, sembra polarizzarsi intorno a due questioni centrali:

- a) la necessità di definire e valutare i danni provocati dallo stress, ossia lo stato di malessere individuale del lavoratore;
- b) la necessità di definire e valutare i fattori di rischio, ossia le cause che originano lo stress. Certamente, la strategia da perseguire per una completa tutela, è quella di tenere insieme la valutazione della salute individuale con quella dei fattori di rischio, per comprendere su quali aspetti è necessario intervenire all'interno dell'organizzazione complessiva del processo di lavoro al fine di tutelare la salute individuale.

Inoltre, è opportuno precisare che i rischi da stress lavoro-correlato sono fatti rientrare nella più ampia problematica dei rischi psicosociali che, anche nel contesto italiano, sono oggetto di valutazione e gestione nella loro totalità.

⁸ Nel testo originale dell'accordo quadro europeo: «Stress can potentially affect any workplace and any worker, irrespective of the size of the company, field of activity, or form of employment contract or relationship» e «Stress is a state, which is accompanied by physical, psychological or social complaints or dysfunctions and which results from individuals feeling unable to bridge a gap with the requirements or expectations planned on them», Etuc, Unice, Ueapme, Ceep, Autonomous Framework Agreement on Work-related Stress, 8 ottobre 2004.

■ I fattori di rischio

In Italia, così come in Europa, si tende spesso a una semplificazione nella valutazione e gestione del rischio di stress, che è principalmente dovuta a due orientamenti:

- a) la tendenza a una medicalizzazione estrema del problema, cui consegue un approccio clinico centrato sulla cura e il potenziamento del singolo lavoratore piuttosto che un approccio collettivo volto a intervenire sull'organizzazione del lavoro in maniera sia preventiva che correttiva;
- b) la tendenza a costruire degli strumenti per la gestione del rischio che mirano alla standardizzazione e alla semplicità di esecuzione e di analisi, che limitano l'individuazione approfondita delle cause e la partecipazione dei lavoratori.

Considerando questi limiti, procederemo all'analisi delle possibilità offerte dalla valutazione e gestione del rischio da stress in azienda, sia considerando gli obblighi della disciplina giuridica che le opportunità indicate dagli studi scientifici e tradotte in alcune pratiche diffuse a livello internazionale.

Come abbiamo detto, l'attenzione ai rischi psicosociali e allo stress si è sempre più focalizzata, nel dibattito scientifico e sociale, nell'analisi dei fattori di rischio dirigendosi verso l'approfondimento non solo delle capacità individuali di *coping*, ma, anche, degli aspetti dell'organizzazione del processo di lavoro che hanno una influenza sulla salute del lavoratore. Tra le ricerche di rilievo internazionale più influenti citiamo quelle di Karasek (1979) e di Karasek e Thorell (1991) sulle conseguenze dei modelli organizzativi per le condizioni di salute, che hanno prodotto il noto modello *demand-control*. Questo modello spiega come il carico di lavoro (fatica e stress) dipenda dall'interazione tra due fattori: il carico di lavoro e il grado di controllo esercitato dal lavoratore. Quest'ultimo fattore è inteso sia in termini di competenze utilizzate nello svolgimento del lavoro che in termini di autonomia di cui gode il lavoratore, correlata al grado di controllo esercitato dall'azienda. Se il carico di lavoro è intenso, il controllo su come deve essere svolto il lavoro è alto e l'autonomia nella gestione è bassa, si avrà una situazione psicologicamente difficile per il lavoratore, alla quale si associano danni alla salute e insoddisfazione lavorativa. Al contrario a un basso carico di lavoro e a una forte autonomia corrispondono maggiori opportunità per la salute psicologica⁹.

⁹ L'applicazione del modello analitico di Karasek ai risultati della «Fourth Ewcs» ha mostrato una differenza nell'organizzazione del lavoro tra i Paesi europei (Eurofound, Fourth Ewcs, pp. 59-60). Applicando il modello di Karasek, sono stati individuati quattro tipi di organizzazione del lavoro: a) *active work organization*: molto carico di lavoro e molta autonomia. È caratteristica dei Paesi del Nord Europa. È identificata come la forma di lavoro che più aiuta a svolgere il lavoro, con minori conseguenze sulla salute del lavoratore: l'alta domanda di lavoro è controbilanciata da una grande autonomia; b) *high strain work organization*: molto carico e poca autonomia. È diffusa a Cipro, Repubblica Ceca, Germania e Grecia. Questa è la forma di lavoro che ha l'impatto più negativo sulla salute dei lavoratori; c) *low strain work organization*: poco carico e molta autonomia. È diffusa in Belgio, Lussemburgo e Olanda. Questi Paesi hanno un'alta produttività, che indica come

Un'altro modello prevalente nello studio dei rischi psicosociali è quello di Siegrist (Siegrist, 1996; Siegrist *et al.*, 2004), che considera il rapporto tra gli sforzi fatti dal lavoratore e i benefici che egli ottiene, in termini economici, di carriera e continuità occupazionale ma anche di stima e apprezzamento.

Per la sua efficacia analitica e la rilevanza internazionale, citiamo il modello di Kristensen (1999), che sviluppa sia il noto modello di Karasek (1979) che quello di Siegrist, arricchendoli con alcune riflessioni sul ruolo del supporto sociale, sulla flessibilità dei processi di lavoro e sul senso stesso del lavoro. Il modello di Kristensen individua come determinanti della salute psicosociale sei macro-fattori:

- a) le richieste di lavoro (dai punti di vista quantitativo e qualitativo, anche considerando il tempo a disposizione);
- b) l'influenza del lavoratore sul lavoro (in termini di opportunità e di competenze);
- c) il supporto sociale (sia formale che informale);
- d) il riconoscimento e le ricompense (nel loro bilanciamento);
- e) la prevedibilità (sia occupazionale che dei turni e del carico di lavoro);
- f) il significato attribuito al lavoro ¹⁰.

In questo modello, uno degli aspetti più innovativi è la considerazione del senso del lavoro, inteso come presenza di significato e di interesse per il singolo, come elemento che contribuisce a definire uno stato di salute migliore o peggiore per l'individuo ¹¹.

Tra i modelli più recenti citiamo infine quello di Bekker *et al.* (2003; 2007), che considera il rapporto tra il carico di lavoro (*job demands*) e le risorse del lavoratore (*job resources*) che sono le risorse funzionali nel raggiungimento degli obiettivi di lavoro, nel ridurre il carico di lavoro e nello stimolare la crescita personale, tra le quali sono indicate:

- a) le risorse fisiche e psicologiche;
- b) il *job design* (la chiarezza del ruolo e la partecipazione nel processo decisionale);
- c) il tipo di compiti da svolgere (la varietà delle competenze, il grado identitario dei compiti e il loro significato per il lavoratore, l'autonomia e la restituzione dei risultati);
- d) le risorse sociali (la supervisione e il supporto dei colleghi, lo stile della leadership, il clima relazionale);

basso carico non significhi una cattiva performance economica; d) *passive work organization*: poco carico e poca autonomia. È diffusa in Bulgaria, Polonia, Portogallo: questi Paesi hanno la più cattiva performance economica. La situazione ideale si ha dunque quando il carico di lavoro è accompagnato da un'alta autonomia. In questa classificazione, il nostro Paese ha una posizione mediana, per cui non si può inquadrare in maniera univoca in nessuna delle tipologie precedenti (Dohnt *et al.*, 2002).

¹⁰ Per l'applicazione del modello di Kristensen allo studio delle conseguenze dei processi di ristrutturazione aziendale sulla salute dei lavoratori, cfr. Di Nunzio *et al.*, 2009.

¹¹ Questa attenzione alla soddisfazione e alla motivazione del lavoratore si colloca nell'ambito di un approccio analitico che a partire dagli anni settanta dirige l'attenzione sui bisogni e sugli interessi dei lavoratori davanti al rischio dell'alienazione (Gallino, 1983; Isfol, 2005).

e) le risorse organizzative (la paga, le opportunità di carriera, la sicurezza del lavoro, la giustizia organizzativa e la fiducia nell'organizzazione).

Passando all'ambito istituzionale, considerando alcune tra le metodologie internazionali più affermate in Europa (l'inglese Management Standards e il belga Sobane), possiamo osservare come i fattori di rischio individuati siano altresì molteplici¹².

L'Health and Safety Executive (Hse) del Regno Unito fornisce delle linee guida (il *management standards*) per i dirigenti e alcune indicazioni per i rappresentanti dei lavoratori, soprattutto per le grandi aziende. Queste linee guida sono state costruite allo scopo di identificare i principali fattori di rischio, aiutare i datori a focalizzare le cause ed effettuare la prevenzione, favorire i datori, i lavoratori e le loro rappresentanze a collaborare per fare fronte ai possibili rischi, monitorare i risultati per migliorare¹³.

Tra i fattori di rischio, l'Hse indica:

- a) le richieste di lavoro, considerando il carico di lavoro, il metodo e l'ambiente di lavoro;
- b) il controllo, considerando quanto i lavoratori hanno voce in capitolo nello svolgimento del proprio lavoro;
- c) il supporto, considerando l'incoraggiamento, il sostegno e le risorse fornite dall'organizzazione, dai dirigenti e dai colleghi;
- d) le relazioni, considerando i conflitti sul lavoro e i comportamenti inaccettabili;
- e) il ruolo, sia considerando come i lavoratori percepiscono il proprio ruolo che l'operato dell'azienda per evitare i conflitti di ruolo;
- f) il cambiamento, considerando come il cambiamento organizzativo sia gestito e comunicato nell'azienda.

Ancora più approfondita, sia dal punto di vista degli ambiti di intervento che della metodologia, è la strategia Sobane¹⁴, una strategia di prevenzione dei rischi promossa dal Service Public Fédéral Emploi Travail et Concertation Sociale del Belgio, con il finanziamento dei fondi europei, costruita per favorire lo sviluppo di un piano dinamico di gestione dei rischi e una cultura della prevenzione e partecipazione nell'azienda. La strategia si basa su quattro livelli di azione: individuazione, osservazione, valutazione, valutazione specialistica (*screening, observation, analyse, expertise*) dei rischi, ed è costruita per essere utilizzata dai lavoratori e dai loro dirigenti, è finalizzata alla prevenzione e non alla mera raccolta di opinioni o informazioni, per discutere i dettagli pratici che possono rendere pos-

¹² Per una riflessione sulle metodologie europee, cfr. Iavicoli S., Natali E., Ghelli M., Cafiero V., Mirabile M., Persechino B., *Esperienze europee in tema di rischi psicosociali*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro e Ergonomia*, 31:3, pp. 265-269, Pi-Me, Pavia, 2009.

¹³ Health and Safety Executive, *Managing the causes of work-related stress*, 2007, Hse Books, Uk; disponibile on-line: <http://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg218.pdf>.

¹⁴ L'approfondimento della strategia Sobane sui rischi psicosociali è disponibile on-line all'indirizzo: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=19238>

sibile lavorare in condizioni ottimali, per i lavoratori e per l'azienda. La strategia presenta alcune *check-list* che servono a stimolare l'analisi, la discussione e l'intervento, su tutti gli aspetti propri dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. Esistono degli approfondimenti specifici per diverse tipologie di rischio, tra cui i rischi psicosociali (Malchaire *et al.*, 2008), per i quali si suggerisce di approfondire i seguenti fattori:

- a) l'autonomia e le responsabilità individuali (il grado di iniziativa e di autonomia, la libertà di tessere dei rapporti, il grado e il tipo di responsabilità, la gestione degli errori);
- b) il contenuto del lavoro (l'ambiguità del ruolo, i conflitti di ruolo, la diversificazione e l'interesse del lavoro, il livello di attenzione, la metodologia decisionale, il rispetto e la valorizzazione delle qualifiche, la formazione);
- c) i regimi temporali (la programmazione e i periodi di lavoro, il ritmo di lavoro, arretrati e interruzioni, l'autonomia organizzativa del gruppo di lavoro, le pause);
- d) le relazioni di lavoro tra il personale e con i superiori (rapporti tra colleghi, rapporti con i servizi interni, il tipo di leadership e di gerarchia, i rapporti con la struttura gerarchica, la valutazione della performance, la valutazione professionale);
- e) l'ambiente psicosociale (la gestione della forza lavoro, le prospettive future, la paga, violenze e discriminazioni, le relazioni industriali, il clima relazionale).

A livello legislativo, le normative sviluppate tendono a non indicare in maniera esauriente i possibili fattori di rischio, declinandone gli elementi in maniera non esaustiva. Così, la normativa da un lato lascia il margine per una valutazione ampia anche in relazione ai diversi contesti lavorativi e alla complessità del tema, dall'altro rischia l'effetto opposto: quello di inibire la valutazione stessa per una carenza di un orientamento stringente.

Nel descrivere le cause di stress, l'accordo europeo sopra citato rimane su un piano generico, sottolineando la «molteplicità di fattori» che hanno un impatto sulla salute psicologica, quali «il contenuto del lavoro, l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, la scarsa comunicazione» e, testualmente, «eccetera»¹⁵.

Per quanto riguarda l'Italia, la valutazione dei rischi psicosociali è disciplinata dal d.lgs. 81/08¹⁶ e, dunque, deve essere «globale e documentata», interessando «tutti i lavoratori

¹⁵ «Work-related stress can be caused by different factors such as work content, work organisation, work environment, poor communication, etc.», in Etuc, Unice, Ueapme, Ceep, Autonomous Framework Agreement on Work-related Stress, 8 ottobre 2004.

¹⁶ D.lgs. 81/09, art. 28, comma 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, 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».

presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare 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 sicurezza»¹⁷. Nella circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010 si forniscono le indicazioni necessarie per la valutazione dello stress lavoro-correlato, specificando, come riportato letteralmente nel testo, che bisogna prestare attenzione a:

- a) eventi sentinella, quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; *turnover*; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda);
- b) 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;
- c) 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 (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Dunque, sembra che l'orientamento prevalente a livello internazionale e nazionale sia quello di affrontare la valutazione del rischio stress osservando e intervenendo sul complesso dell'organizzazione del processo di lavoro, e risulta di estrema utilità orientare la valutazione e l'intervento considerando gli orientamenti scientifici e le buone pratiche più avanzate, che sopra in parte abbiamo indicato.

Soprattutto, è opportuno fare sì che la valutazione del rischio sia sostanziale e non formale, cercando di promuovere non solo una corretta identificazione di tutti gli ambiti possibili di rischio ma, anche, di promuovere una metodologia che sia il più possibile efficace per l'analisi, la prevenzione e l'intervento, come di seguito commentiamo.

■ La metodologia di gestione del rischio

Negli ultimi tre decenni nei Paesi del capitalismo avanzato sono accaduti dei profondi mutamenti economici e sociali che hanno comportato un aumento della frequenza dei cambiamenti dei processi produttivi di beni e servizi, dovuti principalmente: a) alla necessità delle aziende di adattarsi alla crescente competitività di un mercato globale; b) alla necessità di seguire le esigenze mutevoli dei consumatori e del mercato, fino a preferire i processi di lavoro *on demand e just in time*; c) alla necessità di introdurre le innovazioni tecnologiche e di processo sviluppate sempre più rapidamente. Conseguentemente, c'è stato un aumento generale dei processi di ristrutturazione aziendale e di ridefinizione dei processi di

¹⁷ D.lgs. 81/08, art. 2, comma 1, lett. q.

lavoro, a livello nazionale e internazionale, per mettere in atto delle strategie che consentissero alle aziende di confrontarsi con una competizione sempre più globale e con i cambiamenti sempre più veloci nei consumi e nei modi di produrre un bene o un servizio (Thompson, 1997; Accornero, 2003; Gallino, 2009; Huws *et al.*, 2009). Come dimostra una recente ricerca europea (svolta su 58 studi di caso aziendali in 13 Paesi), che ha utilizzato il modello analitico sopra citato di Kristensen (1999), la tendenza generale dei processi di ristrutturazione è verso un'organizzazione del lavoro più passiva e più intensa (a causa della diminuzione nell'influenza del lavoratore e di un aumento del carico di lavoro), con una vita lavorativa più incerta e individualistica (a causa della bassa prevedibilità e della diminuzione del supporto sociale), cui consegue un aumento diffuso dei rischi psicosociali (Di Nunzio *et al.*, 2009)¹⁸. Proprio i cambiamenti frequenti negli assetti aziendali – con l'esposizione ai rischi che essi generano – hanno comportato la necessità di un'azione continua di prevenzione e di una capacità di lettura a lungo termine, per fare fronte ad un'organizzazione del lavoro sempre più dinamica e all'introduzione di nuovi strumenti e tecnologie, rendendo evidente l'esigenza di anticipare i rischi propri dell'evoluzione aziendale per evitarli, attraverso una collaborazione costante tra tutti gli attori all'interno dell'azienda che deve caratterizzare il modello gestionale dei rischi (Kieselbach *et al.*, 2009; 2010).

Sempre in ambito internazionale, il prestigioso progetto di ricerca Prima Ef¹⁹ (Leka & Cox, 2008) è stato condotto con l'obiettivo di sviluppare un *framework* a livello europeo per la gestione dei rischi psicosociali con particolare attenzione allo stress lavoro-correlato e alla violenza nei luoghi di lavoro, adatto sia per il livello macro (europeo e nazionale) così come micro (aziendale). Il progetto propone un modello di gestione del rischio psicosociale che implica cinque elementi principali:

- a) la focalizzazione dichiarata su una definita popolazione di lavoratori, su un posto di lavoro o un gruppo di attività;
- b) la valutazione dei rischi per capire la natura del problema e le cause sottostanti;
- d) la progettazione e l'implementazione di azioni volte a eliminare o a ridurre i rischi (soluzioni);
- d) la valutazione di queste azioni;
- e) l'attiva ed attenta gestione dei processi.

¹⁸ Per un'analisi approfondita della dinamica e delle conseguenze dei processi di ristrutturazione in Europa cfr. i risultati del progetto di ricerca europeo «Works. Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society» disponibili sul sito: <http://worksproject.be>.

¹⁹ Il coordinamento del progetto è stato dell'Institute of Work, Health & Organisations (I-Who) dell'Università di Nottingham; tra i partner citiamo l'autorevole Finnish Institute of Occupational Health (Fioh) della Finlandia e, per l'Italia, l'Istituto Superiore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro (Ispesl). Il sito di riferimento in italiano è: <http://prima-ef.ispesl.it>.

Gli aspetti chiave considerati nella costruzione del progetto Prima Ef sono:

- a) il rapporto tra il benessere psicologico e il miglioramento della performance aziendale in termini di qualità;
- b) la necessità di un processo gestionale continuo;
- c) la necessità del coinvolgimento e della responsabilizzazione di tutti gli attori nella prevenzione;
- d) la contestualizzazione del problema (in termini di dimensione dell'azienda, settore di attività, le caratteristiche della forza lavoro – ad esempio il genere, l'età anagrafica e la presenza di lavoro a termine – e il contesto più ampio del Paese);
- e) una strategia di soluzione dei problemi sistematica, basata sulle evidenze e sulla pratica, che deve essere indirizzata a produrre un resoconto ragionato dei più importanti fattori psicosociali associati con la malattia-salute di uno specifico gruppo di lavoratori;
- f) la partecipazione di tutti gli attori è ritenuta fondamentale per la prevenzione, per cui tutti gli attori devono essere coinvolti e non bisogna richiedere semplicemente di modificare la loro percezione del rischio e i loro comportamenti. Di conseguenza, sono ritenuti di fondamentale importanza: la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, il dialogo sociale ed il dialogo con gli esperti e gli *stakeholders* esterni;
- g) gli interventi devono essere differenziati: certamente l'azione primaria è sulla causa del rischio a livello organizzativo, tuttavia non devono essere tralasciati interventi individuali considerando gli effetti sulla salute dei lavoratori;
- h) proteggere la salute psicosociale delle persone non è solo un obbligo giuridico, ma anche una questione etica e rientra nella sfera della responsabilità sociale delle imprese;
- i) la gestione del rischio psicosociale richiede delle capacità a livello macro e a livello dell'impresa, quali: delle adeguate conoscenze da parte degli attori chiave (dirigenti e lavoratori, così come i politici per il livello macro); informazioni credibili e rilevanti a supporto delle decisioni da prendere; la disponibilità di metodi e di strumenti efficaci e di facile impiego; la disponibilità di strutture di supporto (esperti, consulenti, servizi ed istituzioni, ricerca e sviluppo).

Come è evidente, i fattori di rischio sono molteplici e la metodologia di gestione indicata dai più autorevoli istituti scientifici europei è complessa, volta all'individuazione di tutte le possibili cause, alla prevenzione dei rischi e alla partecipazione di tutti gli attori, con una forte enfasi sul ruolo del dialogo sociale. Questo è anche indicato a livello legislativo sia in ambito europeo che nel nostro contesto nazionale, considerando le norme costituzionali così come l'art. 2087 e il d.lgs. 81/08 ed è opportuno precisarlo prima di approfondire la lettura della circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010.

In questa circolare, si esplicita che in merito allo stress lavoro-correlato «la valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-cor-

relato 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 famiglie»: gli eventi sentinella, i fattori contenuto e di contesto del lavoro (riportati precedentemente in questo nostro scritto). La circolare precisa che «è necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discenda la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio».

Riguardo agli attori coinvolti, come visto, si rimarca l'esigenza di una forte collaborazione tra tutti i soggetti e l'importanza che questo coinvolgimento sia consapevole, ossia con un adeguato livello di formazione e di competenze. Nel sistema italiano, la circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010 precisa che «la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls/Rlst)». È opportuno precisare, prima di proseguire nel commento, che queste indicazioni devono comunque inserirsi nella definizione normativa più ampia che include già nelle «misure generali di tutela» (art. 15) del d.lgs. 81/08 la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze, così come la possibilità di ricorrere ad esperti esterni per il servizio di prevenzione e protezione (art. 31). Questo è da precisare perché dalla lettura della circolare, in relazione alla disciplina più ampia e ai riferimenti scientifici e istituzionali europei sopra indicati, emergono due rischi che, certamente evitabili, devono comunque comportare una elevata attenzione da parte delle figure istituzionali e degli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio:

- 1) il rischio di una tendenza verso la misurazione oggettiva come input per l'intervento (come nella fase preliminare, in cui si indica che «possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica» degli indicatori di rischio), che si evita prevedendo dei momenti qualitativi di analisi e di confronto sui pericoli e gli interventi;
- 2) il rischio di una marginalizzazione del ruolo dei lavoratori (per cui sembra che solo «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»), che si evita prevedendo dei momenti di coinvolgimento lungo tutto il percorso di gestione del rischio.

Riguardo al primo aspetto, in ambito nazionale e internazionale, nonostante l'evidente complessità del tema, spesso si assiste alla tendenza verso una semplificazione della valutazione del rischio così come, anche, alla fascinazione esasperata per la sua quantificazione che concentra le energie sulla misurazione piuttosto che sulla definizione di soluzioni pragmatiche utili a prevenire l'esposizione ai fattori di rischio. Questo passaggio è esplicitamente denunciato all'interno della strategia Sobane (Malchaire *et al.*, 2008, p. 6), che difatti si orienta verso un approccio capace di coniugare una metodologia quantitativa con una qualitativa.

D'altra parte, questa tendenza alla misurazione spesso accompagna il secondo rischio, quello della marginalizzazione dei lavoratori, ridotti ad attori passivi oggetto di studio, di questionari o *check-list*.

Certamente, è importante utilizzare degli strumenti di valutazione standardizzati e validati dalle istituzioni e dalla comunità scientifica, del tipo questionario e *check-list*, poiché essi offrono l'opportunità di un'analisi dettagliata del processo di lavoro così come la possibilità di un confronto su dei dati oggettivi. Così come, anche, è importante l'osservazione degli eventi sentinella, come ad esempio il numero di incidenti e il livello di assenteismo, considerando però che nessuno di questi eventi è in sé preciso nel definire una probabilità dell'esposizione al rischio (ad esempio può esistere per un lavoratore l'impossibilità di assentarsi per un carico di lavoro eccessivo e dunque per una coercitiva presenza sul luogo di lavoro). Questi strumenti sono utili e, ovviamente, devono essere capaci di tenere in considerazione tutti i fattori di rischio precedentemente indicati dalla letteratura.

Allo stesso tempo, però, è necessario che questi strumenti standardizzati – e più in generale l'intero percorso di gestione del rischio psicosociale – siano *preceduti e accompagnati* da momenti qualitativi di confronto in cui i lavoratori possano avere maggiori opportunità di *voce*, sia attraverso le proprie rappresentanze che direttamente, utilizzando ad esempio i *focus-group*, le assemblee, i gruppi di lavoro (Di Nunzio e Leonardi, 2010). In particolare, è opportuno che emerga la domanda dei lavoratori, i loro bisogni in riferimento alle problematiche della salute così come all'organizzazione complessiva del lavoro, che spesso rimane a livello privato e individuale e non è socializzata all'interno delle forme dell'azione collettiva, costituendo questo, già di per sé, un potenziale rischio di stress. Questo perché, in generale, è noto che i rischi psicosociali sono strettamente legati alla soggettività dei lavoratori, anche considerando le loro aspettative e le loro potenzialità, come proprio si esplicita nella definizione di benessere dell'Organizzazione mondiale della sanità sopra citata. Così, anche se è difficile trovare una completa e stringente definizione di cosa sono i rischi psicosociali è evidente che, vista la peculiarità del tema, un elemento è certo e imprescindibile dal punto di vista scientifico così come in ambito istituzionale: la soggettività del lavoratore è un fattore determinante per comprendere l'entità dei rischi presenti sul lavoro, dunque l'opinione del lavoratore sulla propria salute così come sui fat-

tori di rischio e sul percorso di gestione del rischio è di fondamentale importanza e deve essere considerata.

In definitiva, i rischi psicosociali necessariamente devono essere valutati e gestiti con i lavoratori stessi, considerandoli come attori partecipi e attivi.

In considerazione di questo, l'intervento – in ambito legislativo così come in quello delle istituzioni e delle parti sociali a livello macro e nei luoghi di lavoro –, oltre che indirizzarsi verso la definizione dei concetti di rischio psicosociale e di stress, deve sempre di più orientarsi a implementare e definire in maniera stringente le opportunità di partecipazione dei lavoratori al processo di valutazione e gestione dei rischi psicosociali. In particolare, è necessario implementare i diritti e le opportunità del lavoratore di formazione, informazione, consultazione, intervento sui rischi psicosociali.

In relazione a questo, un recente progetto di ricerca europeo, volto ad analizzare il rapporto tra rischi psicosociali e dialogo sociale nel settore dei servizi in cinque Paesi europei (Teissier *et al.*, 2010), evidenzia come sia necessario definire dei metodi per implementare il dialogo sociale, ma, anche:

- a) rafforzare il rapporto tra i rappresentanti sindacali e i lavoratori, allo scopo di apportare al dialogo sociale una conoscenza il più possibile reale e approfondita delle condizioni di lavoro;
- b) elaborare delle modalità di espressione e di confronto per i lavoratori stessi, affinché essi possano non solo scambiarsi informazioni sulle condizioni di lavoro, sulle difficoltà e gli ostacoli che affrontano per la tutela della salute, ma anche delineare gli scenari di azione e le soluzioni che si potrebbero intraprendere.

▼ Stress e salute

Le diverse statistiche recenti evidenziano come si sia in presenza di un calo delle malattie professionali tradizionali e di un aumento dei disturbi dovuti a stress. Uno studio condotto fra i ferrovieri della Bretagna e pubblicato l'11 gennaio 2011 indica che circa il 50% dei lavoratori che hanno partecipato allo studio (3940 ferrovieri hanno risposto al questionario specifico) denunciano una condizione di stress in ambito lavorativo (da carico di lavoro e da pressione gerarchica come cause principali).

Lo stress, o per meglio dire un suo elevato livello, determina, nell'individuo, reazioni emozionali, cognitive, fisiologiche e comportamentali.

Tali reazioni, se prolungate nel tempo, possono determinare dapprima alterazioni dell'individuo con ripercussioni sulla qualità della vita familiare, sociale e lavorativa, e poi, perdurando, si strutturano in sindromi più o meno ben definite.

I disturbi che possono prodursi in caso di persistenza di fattori di stress sono solitamente distinti in tre gruppi: disturbi comportamentali ed emozionali; disturbi psicopatologici, disturbi psico-fisici. La tabella seguente li elenca per tipologia.

REAZIONI ASSOCIATE ALLO STRESS DA LAVORO

fisici	psicologici	comportamentali
cefalea	umore depresso	assenteismo
turbe del sonno	noia	tossicomania
tensioni muscolari	ansietà	abuso di farmaci
problemi di peso	deficit della memoria	problemi sessuali
disordini gastro-intestinali	insoddisfazione	aggressività
aumento pressorio	frustrazione	turbe alimentari
allergie	irritabilità	calo della creatività e dell'iniziativa
aumento dei livelli di colesterolo	pessimismo	problemi nelle relazioni interpersonali
affezioni dermatologiche		sbalzi frequenti dell'umore
disturbi cardiaci (tachicardia, senso di oppressione)		contatti superficiali
		riduzione della tolleranza alle frustrazioni
		disinteresse/isolamento

Appare importante ricordare, inoltre, che gli effetti negativi dello stress coinvolgono non solo i singoli lavoratori, ma determinano ripercussioni importanti sull'azienda per effetti sul clima aziendale e sulla organizzazione.

▼ Aspetti medico-legali

Per una valutazione medico-legale occorre il concorso di tre elementi essenziali: la situazione stressogena protratta, il pregiudizio dell'integrità psico-fisica del lavoratore ed il nesso etiologico che lega la causa all'evento.

Per quanto concerne il nesso di causalità è sempre necessario dimostrare un legame diretto tra evento illecito verificatosi in ambito lavorativo e danno patito dal lavoratore. Secondo quanto sancito dalle sentenze della Cassazione che hanno riconosciuto la possibilità di cumulare responsabilità contrattuale (ex art. 2087 c.c.) e extra-contrattuale (ex art. 2043), è comunque sempre indispensabile comprovare il danno alla integrità della persona correlandolo alla condotta antigiuridica avvalendosi degli usuali criteri medico-legali di riferimento etiologico: criterio cronologico, topografico, di adeguatezza lesiva, di continuità sintomatologia, di esclusione di altre cause, ovvero sei criteri di sussunzione sotto leggi scientifiche (criterio di certezza o di probabilità statistica), tenuto conto della pluralità di cause e della incertezza della eziopatogenesi che tipizzano il danno psichico e molte delle patologie correlate allo stress.

Non è, infatti, il riferimento a categorie lavorative o anche a specifiche mansioni che, in termini di etiologia e patogenesi, può connotare la dipendenza professionale della patologia, quanto piuttosto le modalità in cui l'attività medesima si assolve con riferimento alle

caratteristiche personali del soggetto ed ai rapporti interrelazionali, caratterizzando un ambito specifico di lavoro in cui si trascende, in termini di qualità e quantità, l'ordinaria produzione di stimoli pur latamente «patogeni», e che francamente lo divengono nell'ambito particolare. Nel caso di danni da stress lavoro-correlato spetta al lavoratore (ed al Patronato ed al Sindacato che lo supportano) l'onere della prova.

Le patologie da stress lavoro-correlato possono trovare una loro definizione in ambito della tutela assicurativa Inail delle malattie professionali ai sensi del d.lgs. 38/2000, che, all'articolo 10, comma 4, stabilisce che: «fermo restando che sono considerate malattie professionali anche quelle non comprese nelle tabelle di cui al comma 3 delle quali il lavoratore dimostri l'origine professionale»; come dimostra una ormai ragguardevole statistica. Le tabelle delle malattie professionali emanate nel 2008, come peraltro le liste di cui all'articolo 179 del Testo Unico Inail, non contemplano, infatti, questa tipologia di rischio.

Lo stress lavoro-correlato può determinare diverse fattispecie di danno, avendo chiaro che occorre differenziare fra la mera sofferenza transitoria e lo stato di malattia: la prima configurante il danno non patrimoniale o morale; la seconda il danno biologico, anche di natura psichica, sia di natura temporanea che permanente.

Danno alla salute

Si tratta del danno che deriva dalla compromissione del bene «salute» costituzionalmente protetto e che costituisce un valore fondato sulla integrità psico-fisica della persona: integrità da cui deriva lo stato di benessere personale e la possibilità di godere della salute, di poter svolgere la vita per tutta la sua durata secondo le ordinarie attività proprie del contesto in cui il soggetto vive, di poter realizzare il personale progetto di vita, comprendendo in ciò le relazioni interpersonali e sociali.

Si tratta di un bene che ha caratteristiche comuni con tutti i componenti del consorzio civile e che prescinde dalla posizione culturale, economica e sociale della persona, essendo per questo da valutare con criteri egualitari.

In una tale situazione appare evidente la compromissione degli aspetti fisici e psichici dello stato di salute, ma anche l'incremento della morbilità, per una attendibile riduzione della durata della vita.

In base all'articolo 2087 del codice civile il datore di lavoro deve prevenire i danni alla salute, adottando tutti gli strumenti resi disponibili dall'attuale stato della scienza e della tecnica anche laddove non espressamente contemplati dalle norme antifortunistiche. Concetto, questo, ribadito ed esteso dall'articolo 15 del decreto legislativo n. 81/08 che impone, fra le misure di tutela al punto d), il «rispetto dei principi ergonomici nella organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro [...] e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione».

Il datore di lavoro è tenuto al risarcimento sia del danno patrimoniale che di quello non patrimoniale (danno biologico e danno morale) qualora il lavoratore possa dimostrare non solo di aver subito una lesione fisica o psichica (lesione che, come ha indicato il Tribunale di Torino, Sez. lavoro 1° grado, 16-11-1999, può anche essere non permanente) e che la lesione sia dovuta al lavoro, ma anche che vi sia stato un illecito nel comportamento che ha cagionato tale danno: deve, cioè, provare la condotta dolosa o colposa del molestatore oppure che sia accertato un inadempimento contrattuale (vedi Cassazione n. 475 del 19 gennaio 1999).

Non è dato in questa sede enunciare i concetti che sono alla base del *danno biologico*, chiariti nel 1986 dal Bargagna *et al.* nel modo seguente: danno biologico è lesione dell'integrità biologica, dell'integrità psicofisica, condizione basilare per il godimento di uno stato di salute e per l'estrinsecazione di una normale efficienza psicofisica (Bargagna M. e Busnelli F.D., *Danno biologico e danno alla salute*, Cedam, Padova, 1986).

Ed ancora torna utile in proposito una definizione richiamata da Mangoni: «Danno alla salute è ogni modificazione peggiorativa dello stato anteriore della persona, anatomica e/o funzionale, stabilizzata od evolutiva, somatica o psichica, temporanea o permanente, che turbi comunque la validità e la cenestesi del soggetto provocando sofferenze fisiche o morali, ne riduca la capacità di espansione sociale e di godimento dei beni, ne pregiudichi transitoriamente o permanentemente la capacità di adattamento ad ogni sorta di stimoli e la capacità di rapido ripristino dell'omeostasi, od infine comporti una presumibile riduzione della durata media della vita» (in Mangoni E.D., *Valutazione medico-legale e risarcimento del danno alla persona: Rassegna e commento di opinioni e di indirizzi giurisprudenziali*, in *MP - Rassegna di Medicina Legale Previdenziale*, Anno VII, 2, 1994, p. 23).

Si tratta, dunque, del danno come definito al primo capoverso di questo stesso paragrafo. Appare non superfluo ricordare che la Corte Costituzionale, nel differenziare fra danno biologico e danno alla salute, ha ritenuto di precisare che le locuzioni danno biologico, o alla salute, o psico-fisico o naturalistico ecc. sono sinonimi ai fini del diritto al risarcimento e costituiscono il danno evento, non patrimoniale.

Come autorevolmente ricordava il prof. Norelli nella relazione al Convegno Simla di Riccione: «Nella ormai nota sentenza n. 184/86 Corte Cost. in termini in equivoci si individua la differenza che esiste tra danno biologico e lesione della salute; sottolineandosi anche la possibilità, che in concreto la Corte stessa dimostra di perseguire e la giurisprudenza successiva ha ormai carismatico, che i termini di danno biologico e quello di danno alla salute siano impiegati pur con imperfetta proprietà, come sinonimi, avendo tuttavia ben chiaro che si cita l'uno per considerare l'altro; essendo ciò argomento sufficiente per il medico-legale, a prescindere da pur validissime alchimie giuridiche che possono, tuttavia, non incidere sulla valutazione medico-legale una volta definiti i termini di riferimento.

Donde, argomentandosi poi in modo comune e costante di danno biologico (piuttosto che di danno alla salute), appare evidente come sia lecito abbandonare ogni differenziazione contenutistica».

Il danno alla salute, danno non patrimoniale, deve tuttavia essere risarcito, essendo la salute, secondo la Costituzione, un diritto indisponibile e irrinunciabile.

In particolare con la sentenza n. 356/1991 si ricorda che, poiché il «bene salute è tutelato dall'art. 32, primo comma, della Costituzione non solo come interesse della collettività, ma anche e soprattutto come diritto fondamentale dell'individuo, sicché si configura come un diritto primario ed assoluto, pienamente operante anche nei rapporti tra privati [...] deriva che la indennizzabilità non può essere limitata alle conseguenze della violazione incidenti sull'attitudine a produrre reddito.

«La tutela risarcitoria del diritto alla salute riguarda prioritariamente e indefettibilmente il danno biologico in se considerato rappresentato dalla stessa menomazione psicofisica [...] a prescindere dalle conseguenze che da essa possano o meno derivarne: a prescindere cioè dalla eventuale perdita o riduzione di reddito che ne sia conseguenza immediata o diretta, così come dei danni morali soggettivi. La menomazione dell'integrità psicofisica del soggetto offeso costituisce quindi danno integralmente risarcibile di per se stesso. L'autonomia del danno biologico rispetto alle altre ed eventuali conseguenze dannose di esso ed il principio costituzionale della sua integrale e non limitabile risarcibilità determinano l'impossibilità di considerare esauriente non soltanto una tutela risarcitoria limitata alle perdite o riduzioni di reddito, effettive o potenziali, conseguenti alla menomazione dell'integrità psicofisica, ma anche una tutela risarcitoria che prenda in considerazione soltanto quanto riguarda l'attitudine a svolgere attività produttive di reddito».

Si mostrano perfettamente valide le osservazioni e le indicazioni contenute nel volume curato dalla Consulenza medica dell'Inca nazionale alcuni anni or sono, in cui si afferma: «il danno alla salute è un danno esistenziale (Fallani) che determina una menomazione alla complessiva capacità di vivere, di affrontare i diversi momenti che si compendiano nel rischio di vivere.

«Il “danno biologico”, inteso come “danno alla salute”, è quindi difficilmente inquadrabile in schemi convenzionali, in tabelle assicurative pubbliche o private, se non per quanto concerne i valori patrimoniali, che possono essere uguali per tutti. Un percentile, cioè, può essere risarcito [...] con una valutazione economica uguale per tutti [...]. Ma ci sembra improbabile che il livello percentuale del danno possa trovare una corretta collocazione valutativa, uguale per tutti, in un qualsiasi barème, se non per grandi linee o per ampie frazioni e comunque attraverso un criterio che deve tener conto della *soggettività della «persona» menomata*. Quindi la stessa menomazione dovrà essere valutata con percentili diversi a seconda delle caratteristiche che la persona menomata presentava al momento del

verificarsi del danno-evento, prendendo in esame le deprivazioni che la stessa menomazione, differentemente da individuo a individuo, può determinare, mentre i criteri di valutazione economica del percentile possono essere uguali per tutti».

Non v'è dubbio che in questo caso vadano sviluppati ed approfonditi i «rapporti che sussistono tra il danno alla salute – non economico, non reddituale – ed il danno patrimoniale vero e proprio – economico, reddituale – ...» (Fiori A., *Cronaca e proposte dal fronte del danno alla persona da responsabilità civile*, in *Riv. Ital. Med. Leg.*, XI 1989, pp. 1196 e ss.): rapporti che appaiono strettamente intersecati in gran parte dei casi di stress lavoro correlato. E nell'analisi può essere utile richiamarsi alla sentenza della Corte Costituzionale 14 luglio 1986, n. 184, punto 21: «... oltre alla voce relativa al risarcimento, per sé, del danno biologico, a seguito del fatto lesivo alla salute, anche danni-conseguenze di carattere patrimoniale (esempio lucro cessante), anch'essi vanno risarciti, con altra autonoma voce, ex art. 32 Cost. e 2043 c.c. Così, ove dal fatto in discussione derivino danni morali subiettivi, i medesimi, in presenza del fatto, anche dei caratteri del reato, vanno risarciti ex art. 2059».

Sebbene il danno biologico sia stato individuato dalla giurisprudenza genovese nella «lesione dell'integrità fisica in sé e per sé considerata», con apparente esclusione dai suoi confini del cosiddetto danno psichico, non sembra che si possa parlare di quest'ultimo in termini di categoria distinta ed autonoma rispetto al primo.

A tale riguardo appare utile ricordare quanto stabilito dall'art. 13 del d.lgs. 38/2000, che definisce il danno biologico come «la lesione all'integrità psico-fisica suscettibile di valutazione medico-legale della persona».

Definizione, questa, eguale a quella contenuta nel disegno di legge sul danno alla persona proposto dal governo e che si avvicina molto a quanto riportato nella mozione approvata dal Consiglio direttivo della Simla nel maggio 2001, in cui si definisce che il danno biologico «consiste nella menomazione permanente e/o temporanea dell'integrità psico-fisica della persona, comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali, passibile di accertamento e di valutazione medico-legale ed indipendente da ogni riferimento alla capacità di produrre reddito».

L'elemento psicologico, quale parte integrante dello stato di salute psico-fisico di ogni individuo, non è certamente avulso dalla componente biologica considerata nella sua interezza, ma ne rappresenta, diremmo, una specificazione.

A tale proposito, nell'introduzione alla «Guida orientativa per la valutazione del danno biologico» il Bargagna e coll. affermano: «Il danno psichico non può comunque essere considerato come una sorta di fattispecie autonoma o sottospecie del danno alla salute, trascurando l'affermata unitarietà dell'insieme soma-psiche. Se si è verificato effettivamente un grave trauma psichico allora si potrà realizzare, direttamente anche se non immediatamente, una condizione di danno biologico di natura psichica, danno che si pro-

durrà quando vi sia una particolare, personale predisposizione ad un forte e persistente turbamento, clinicamente inquadrabile dal punto di vista medico-legale».

Il danno psicologico consiste nella lesione dell'integrità psichica della persona, vale a dire nella violazione, nel turbamento, nella rottura dell'equilibrio psichico della vittima di un fatto illecito e va dunque distinto dal danno morale, che è invece rappresentato dalla sofferenza psichica che deriva da tale violenza.

Il problema che è stato evidenziato da molti autori riguarda gli aspetti risarcitori di tale danno psichico, che va inteso non come un mero stato di disagio che accompagna l'evento (per altro meritevole di tutela come danno temporaneo), ma come un evento che si protrae nel tempo. A tale riguardo, si rinvia alla vasta letteratura e giurisprudenza in merito alla permanenza del danno, o addirittura al danno che subisce una cronicizzazione

Danno esistenziale

Il danno alla salute consiste non solo, però, nella lesione psico-fisica accertabile e valutabile medicalmente (come si è appena fatto), ma anche in un ulteriore profilo, quello definito dinamico-relazionale e relativo alla capacità della persona di esprimere la propria personalità, il che comporta (in estrema sintesi) che il danno alla salute debba essere scomposto in danno biologico e danno esistenziale, inteso quest'ultimo come compromissione della capacità relazionale della vittima.

Il danno esistenziale diviene, dunque, lo strumento per risarcire i pregiudizi conseguenti alla lesione di diritti della personalità non qualificabili come perdite economiche, secondo il concetto tradizionale del danno al patrimonio, e che va distinto dal danno morale pur presente nel caso in esame e su cui si tornerà.

Nei casi di lavoro molesto si dà spesso il caso che manchi un pregiudizio patrimoniale e/o una lesione alla salute, ma in essi è impossibile negare l'esistenza di un danno.

In altri termini, è proprio quella caratteristica di illiceità di per sé che consente di consacrare il danno da stress lavoro-correlato come un danno autonomo, lesivo di quel diritto esistenziale spettante a ciascun lavoratore e consistente nel diritto di svolgere all'interno dell'azienda il proprio mestiere con dignità, nel rispetto delle mansioni stabilite, con la possibilità di perseguire gli obiettivi prefissi e di sfruttare le opportunità di carriera, portando avanti la propria professionalità in un clima di rispetto e serenità tali da consentire una crescita sul lavoro, anche in aderenza ai principi costituzionali, senza soggiacere alle limitazioni previste dall'articolo 2103 c.c.

Il danno esistenziale diviene così il danno tipico delle molestie qualificabile in termini di danno-evento (nel senso che il danno da lavoro molesto si identifica con la semplice condotta molestante, anche se poi la vittima non abbia subito conseguenze ulteriori) e da ritenersi dimostrato con la sola prova delle condotte che, di per sé, sono già prova del danno.

Data per acquisita la liquidazione del danno esistenziale, si pone il problema della sua quantificazione e si ritiene che il criterio equitativo sia l'unico che possa trovare valido impiego, specie se si considera che il pregiudizio deve essere valutato soltanto al di fuori della capacità reddituale della persona. A tale fine, compito dell'ausiliario medico è quello di definire nei diversi ambiti in cui si esplica la personalità le attività che vengono ad essere compromesse ed il grado di compromissione delle stesse.

Per ultimo abbiamo il tema del danno morale, che deve essere inteso come il *pretium doloris*, vale a dire il corrispettivo economico della sofferenza, la cui valutazione deve essere anch'essa demandata al giudice in forma assolutamente equitativa.

Come ricorda il Norelli, la partecipazione della cultura medico-legale alla stima del danno morale permette di personalizzare la valutazione del danno morale pervenendo ad una puntualizzazione dimostrativa di tale danno.

Metodologia diagnostica in ambito medico-legale

Data la particolare difficoltà della dimostrazione del nesso causale esistente fra situazioni lavorative e manifestazioni patologiche, appare evidente la necessità di un intervento specialistico multidisciplinare mirato da un lato a definire – attraverso una valutazione del medico del lavoro – le principali caratteristiche dell'ambiente lavorativo e a delinearne gli aspetti francamente patologici, dall'altro – con l'intervento dello psichiatra e dello psicologo – a definire gli elementi del disagio o di perturbazione della integrità psichica del soggetto; soltanto al termine di tale iter procedurale spetterà al medico legale il compito di procedere alla quantificazione percentuale del danno.

Il primo passo sarà quello di pervenire ad una diagnosi differenziale con altre forme di violenza morale quali lo *stalking* (controllo costante dei lavoratori mirante ad abolire tutti i tempi morti), il mobbing ma anche il *burn-out*, ecc.

Una particolare attenzione va posta anche alla struttura psicologica del soggetto, in quanto è chiaro che non tutti reagiscono nello stesso modo alla stessa quantità di stress.

Valutazione del danno psichico

Le sofferenze che maggiormente emergono in conseguenza dello stress lavoro-correlato sono patimenti di carattere psichico o, più correttamente, danno biologico di natura psichica o, meglio, di menomazione permanente della sfera psichica.

I sintomi che rivestono maggiore importanza in sede valutativa, stante la loro capacità di «cronicizzazione» sono:

- a) manifestazioni psicosomatiche (sono le prime a manifestarsi): perdita di concentrazione, di memoria, turbe del sonno, cefalee, sudorazione;
- b) agitazione/irrequietezza;
- c) sindromi ansiose;

- d) depressioni con fissazione del pensiero sul proprio problema; abuso nei consumi di sigarette, caffè, analgesici, stimolanti, alcolici ecc.;
- e) disturbi comportamentali che impediscono la partecipazione alla vita lavorativa fino all'espulsione dal mondo del lavoro (attacchi di panico, disistima ecc.);
- f) alterazioni della personalità (fino al suicidio).

La valutazione del danno permanente comporta notevoli difficoltà, determinate in parte dalle caratteristiche delle tabelle valutative attualmente disponibili e a cui si farà riferimento, che non sono completamente in grado di determinare le conseguenze della patologia sull'attitudine lavorativa e sulla concreta spendibilità lavorativa della funzionalità residua di questi soggetti.

Tale valutazione dovrebbe essere fatta, come anche confermato dal decreto legislativo di riforma dell'assicurazione sugli infortuni, all'atto della stabilizzazione del danno, che in genere, quando riguarda la sfera psichica, pretende tempi lunghi, come del pari lunghi appaiono i periodi di inabilità assoluta temporanea che mai come in questo caso assumono rilievo ai fini della prevenzione di maggiori danni.

Si tratterà di pervenire ad una valutazione non appena il quadro sintomatologico appaia consolidato, dovendosi tenere conto della caratteristica oscillante di tale danno anche ai fini delle eventuali ricadute.

In primo luogo si può partire, avendo chiare le diversità, per quanto concerne essenzialmente la capacità lavorativa, dalle valutazioni previste dalle tabelle dell'inabilità civile:

– disturbi della memoria di lieve entità	11-20
– disturbi della memoria di media entità	21-30
– nevrosi ossessiva lieve	15
– nevrosi fobica ossessiva e/o ipocondriaca di media entità	21-30
– nevrosi fobica ossessiva grave	41-50
– disturbi ciclotimici che consentono una limitata attività professionale e sociale	36
– disturbi ciclotimici con ripercussioni sulla vita sociale	51-60
– sindrome depressiva endoreattiva lieve	10
– sindrome depressiva endoreattiva media	25
– sindrome depressiva endoreattiva grave	31-40
– nevrosi ansiosa	15

Nel volume *Il danno psichico* di W. Brondolo e A. Marigliano si propone una scala di valutazione che si riporta:

- a) intensificazione e permanenza a distanza di almeno uno-due anni di sintomi nell'ambito delle funzioni cognitive e della vita affettiva: appiattimento della affettività, difficoltà espressive, occasionali attacchi di panico, abbandono delle amicizie, alterazione

- dei rapporti interpersonali, con possibilità di interruzione di relazioni affettive stabili e peggioramento globale del modo di essere 10-15%;
- b) presenza di sintomi psicopatologici più gravi: idee di suicidio, frequenti attacchi di panico, tendenza cleptomane ed altre anomalie della condotta (potus, assunzione incongrua ed arbitraria di psicofarmaci, trascorrere spesso la notte fuori casa), alterazioni significative del tono dell'umore, prendere decisioni avventate che coinvolgono altri componenti della famiglia, ripetute assenze non giustificate dal lavoro ecc. 20-30%;
 - c) presenza di più gravi sintomi psicopatologici: diminuzione delle capacità critiche nell'esame di realtà, episodiche alterazioni dell'orientamento temporo-spaziale ed affettivo, diminuzione delle funzioni cognitive con significativo deficit delle prestazioni abituali sia nella vita di relazione che sul lavoro, significativa alterazione della capacità di entrare in rapporto con gli altri per la difficoltà di comunicazione, alterazioni anche gravi del comportamento (episodi di violenza, tendenze tossicofile, disordini affettivi e sessuali anche nell'ambito familiare), subentranti episodi depressivi ecc. 30-40%;
 - d) significativa ma episodica alterazione della capacità di comunicare, di entrare e di essere in relazione con gli altri, diminuzione delle capacità critiche e di giudizio e saltuari deliri con deficit del funzionamento sociale ed occupazionale 40-50%;
 - e) presenza di deliri e di allucinazioni che compromettono gravemente la vita quotidiana del soggetto 55-65%;
 - f) diminuzione della capacità di avere cura della propria persona, rischi di atti violenti contro se stessi e contro gli altri, frequenti stati di eccitamento psicomotorio, perdita delle relazioni sociali ed affettive 65-75%;
 - g) incapacità quasi completa di badare a se stessi ed inemendabile sintomatologia aggressiva con alto rischio suicidiario e di violenze eterodirette 75-90%.

Infine nella *Guida alla valutazione medico-legale* di Luvoni-Mangili-Bernardi non si danno indicazioni in merito all'invalidità permanente per le forme psichiche, pur se la più recente edizione (Giuffrè editore, 2002) prevede un capitolo dedicato a tale forma di danno. Unico riferimento riguarda la sindrome soggettiva generale da trauma cranico (che può consistere in cefalea, irritabilità, sensazioni di deficit della memoria e dell'attenzione, disturbi del sonno, con obiettività neurologica normale), per la quale viene indicata un'incapacità lavorativa del 4-6%.

Le nuove tabelle valutative delle menomazioni di cui all'art. 13 del d.lgs. 38/2000, elaborate dall'Inail, si soffermano maggiormente, anche se non in maniera esauriente, riportando:

- 179 Epilessia con grave compromissione psico-fisica (scadimento sino alla perdita dell'autonomia personale) a seconda del tipo di crisi (semplici, complesse, generalizzate):
> 60
- 180 Disturbo post-traumatico da stress cronico moderato, a seconda dell'efficacia della psicoterapia: **fino a 6**

- 181 Disturbo post-traumatico da stress cronico severo, a seconda dell'efficacia della psicoterapia: **fino a 15**
- 182 Sindrome soggettiva del traumatizzato cranico: **fino a 4**
- 183 Disturbo psicotico – sindrome dissociativa di lieve entità: **10-20**
- 184 Disturbo psicotico – sindrome dissociativa di media entità: **21-50**
- 185 Disturbo psicotico – sindrome dissociativa di grave entità: **> 50**
- 188 Deterioramento mentale, sostanzialmente comparabile a stato deficitario semplice: **fino a 50**
- 189 Deterioramento mentale generale: **> 50**
- 190 Demenza vera: **> 90**

Ricordiamo però che tali valutazioni fanno riferimento a quanto previsto dall'articolo 13, e cioè all'indennizzo del danno biologico a cui si deve, per i danni superiori al 15%, aggiungere un fattore correttivo (coefficiente) che assume a riferimento l'incidenza della menomazione sulla capacità del lavoratore infortunato o tecnopatologico di produrre reddito da lavoro e tiene conto della categoria di attività di appartenenza dell'assicurato e della sua collocabilità. Si fa riferimento, cioè, al complesso costituito dall'attività che il soggetto svolge in concreto e a quelle che potrebbe svolgere in ragione del suo patrimonio attitudinale-professionale, tenuto conto delle opportunità di reinserimento lavorativo offerte attraverso i servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Carnevale e Colagreco (*Il danno indennizzabile nelle assicurazioni private infortunio - malattia*, Cedam, 2001) elaborano, a partire dalla classificazione dell'Ama, una valutazione orientativa dei disturbi psichiatrici che prevede:

Classe I	Nessun pregiudizio per le attività quotidiane, comportamento sociale adeguato, capacità di concentrazione normale, adattamento normale. Tale condizione non comporta danno alla persona
Classe II	Lieve pregiudizio, compatibile comunque con l'esecuzione della maggior parte delle attività precedenti. La valutazione potrebbe giungere sino al 15%
Classe III	Moderato pregiudizio, compatibile solo con l'esecuzione di alcune delle attività precedenti. La valutazione potrebbe essere compresa tra il 16% ed il 40%
Classe IV	Grave pregiudizio, con limitazione significativa dell'esecuzione delle attività precedenti. La valutazione potrebbe essere compresa tra il 41% e l'80%
Classe V	Gravissimo pregiudizio, con impossibilità per l'esecuzione delle attività precedenti. La valutazione dovrebbe essere equivalente ad un danno totale, quindi pari al 100%

Bargagna e coll. nell'ultima stesura della *Guida orientativa per la valutazione del danno biologico* prevedono:

- a) disturbo post-traumatico da stress: nelle forme lievi 5-10%, nelle forme gravi **fino al 30%**;
- b) disturbi psicotici post-traumatici:
 - sindromi dissociative modeste: **15-30%**
 - sindromi dissociative medie: **30-60%**
 - sindromi dissociative gravi: **>60%**.

Infine, nel suo recente testo il Buzzi ricorda che: «il Disturbo post-traumatico da stress (Dpts) è l'unico disturbo per la diagnosi del quale il Dsm richiede una particolare intensità dell'evento psico-traumatico, mentre, per l'affine condizione del Disturbo dell'adattamento, anch'esso di tipica derivazione da eventi psico-traumatici, non richiede alcuna connotazione peculiare dell'evento».

Il Dsm prevede che, ove il livello dei sintomi ansiosi non soddisfi i criteri diagnostici per altro disturbo identificato nel manuale, la condizione psico-patologica può essere classificata come Disturbo dell'adattamento, che può presentarsi clinicamente con prevalenza di sintomi ansiosi.

Sempre secondo il Dsm i sintomi del Disturbo dell'adattamento hanno le seguenti caratteristiche:

- si manifestano entro tre mesi dall'insorgenza dell'evento stressogeno;
- si esauriscono entro sei mesi dalla cessazione dell'evento stressogeno e sue conseguenze.

Nonostante l'affermazione di ordine generale del predetto limite temporale, il manuale ammette la possibilità che il Disturbo dell'adattamento si cronicizzi, per cui non può rimanere estraneo alla valutazione del danno biologico nella misura in cui, come precisato dal Dsm, i sintomi persistano per un periodo prolungato – cioè più di sei mesi – se si manifestino in rapporto ad un fattore stressante cronico o ad un fattore stressante che ha conseguenze durature. In altre parole, si ammette una sorta di auto-perpetuazione dell'esperienza stressogena attraverso la sua rielaborazione psichica da parte della vittima. Il Dsm parla di difficoltà emotive che derivano dalla vedovanza ma le stesse difficoltà di adattamento possono sorgere anche in relazione a particolari condizioni di lavoro.

Il Buzzi, sulla base di tali elementi, perviene ad una valutazione percentuale del danno biologico conseguente a Disturbo dell'adattamento che riportiamo integralmente: «Nel trattare dei Disturbi d'ansia libera sono già state precisate le ragioni per le quali il danno biologico permanente del Disturbo dell'adattamento cronico con sintomi ansiosi (sintomi che il Dsm indica come: irritabilità, preoccupazione ed irrequietezza) è parametrabile ad un valore del danno biologico tabellare **fino al 15%**. Si è inoltre precisato che il motivo per cui i disturbi somatici che rientrano tipicamente nella globalità del quadro patologico possono al più elevare la valutazione verso il limite superiore della fascia (15%), mentre

quelle condizioni patologiche che risultano clinicamente più sfumate rispetto alla sindrome d'ansia libera che soddisfa il solo criterio C del Dag (presenza per la maggior parte dei giorni di almeno tre dei seguenti sintomi: irrequietezza, facile affaticabilità, difficoltà a concentrarsi o vuoti di memoria, irritabilità, tensione muscolare, alterazioni del sonno) sono collocabili nella fascia **fino al 10%**. Nel range percentuale complessivo, che va fino al 15%, non può essere peraltro ricompresa anche l'eventuale, non infrequente, compresenza di complicitanze fobico-ossessive (rappresentate da: polarizzazione/intrusività ideative, reattività alla riesposizione a specifici stimoli, condotte di evitamento, distacco emozionale verso alcuni nuclei/contenuti affettivi), che vanno oltre l'ordinario profilo del Disturbo dell'adattamento con sintomi ansiosi (costituito essenzialmente da: irritabilità, preoccupazione ed irrequietezza).

La compresenza delle predette complicitanze rende il quadro clinico meritevole di una stima percentuale maggiore, identificabile nella fascia **tra il 15 ed il 20%**.

Ancor più di quanto non accada nella valutazione medico-legale del danno da lesione organica, la valutazione del danno biologico di natura psichica richiede l'esame dell'individuo nella sua integrità, comprendendo nell'analisi clinica e strumentale del periziando le sue caratteristiche individuali pre-esistenti allo stato morboso.

Infatti, il danno biologico di natura psichica non è *tout court* una patologia psichica insorta dopo un evento potenzialmente lesivo, capace di rivestire un ruolo causale nel determinismo del quadro clinico manifesto; il danno biologico permanente di natura psichica è l'alterazione permanente dell'esperienza di sé, la distorsione ed alterazione, rispetto allo stato pre-morboso, delle modalità di interagire con gli stimoli ambientali propri di quell'individuo.

Le esperienze cognitive, familiari, culturali, ideo-affettive, socio-ambientali e relazionali costituiscono il vissuto interiore di ogni singolo essere vivente e, poiché il vissuto interiore è tipico di quel soggetto, rendono l'individuo unico ed irripetibile.

L'unicità del singolo è determinata dal vissuto interiore, che ne condiziona il comportamento inteso come la capacità di interagire con il mondo-ambiente e di rispondere agli stimoli esterni.

Ogni individuo «in equilibrio» con se stesso risponde agli stimoli esterni attingendo dal vissuto soggettivo, senza alterare il proprio patrimonio interiore, utilizzando i percorsi psico-dinamici che caratterizzano la sua modalità di risposta, arricchendoli in ogni nuova esperienza.

In alcune condizioni, gli stimoli esterni (sociali, relazionali, interpersonali) cui l'individuo deve far fronte non hanno caratteristiche ordinarie abituali, ma assumono agli occhi del soggetto intensità e complessità tali da comportare modifiche e adattamenti delle modalità di risposta.

In altre parole, di fronte a stimoli insoliti o abnormi (vissuti dal soggetto come «stressan-

ti») l'individuo deve rielaborare percorsi interiori, capaci di riportarlo in equilibrio intorno ad un nuovo baricentro.

Questo meccanismo, che si è qui riassunto nel modo più semplice e schematico, è alla base della reazione di adattamento: quando le condizioni esterne cambiano l'individuo deve modificare il proprio assetto interiore per ritrovare l'equilibrio psichico.

Poiché basato sul vissuto interiore e sulla capacità di trarne energia psichica, il processo d'adattamento si verifica con modalità e tempi strettamente individuali; quanto più ricco è il vissuto interiore e quanto maggiori le capacità del singolo individuo di attingervi, rielaborandolo in parte, tanto più soddisfacente, rapido e favorevole sarà il processo d'adattamento.

E, ancora, quanto maggiore è la capacità di elaborazione dei percorsi psico-dinamici di risposta allo stimolo tanto più fruttuosa sarà la capacità di adattamento, espressione di una vera e propria elasticità di adeguamento alle nuove condizioni ambientali.

Appare chiaro che ogni individuo risponde ad un evento stressante in base alle proprie capacità e caratteristiche psico-dinamiche, vale a dire in base alla sua personalità, intesa nel senso psicologico del termine come il frutto delle esperienze individuali e del vissuto interiore, che condizionano il comportamento del soggetto.

Affrontare il difficile tema del riconoscimento professionale di una patologia, ed in particolare delle patologie multifattoriali (quali sono quelle conseguenti ad una situazione di stress lavorativo), comporta – si diceva – la dimostrazione della sussistenza del rischio.

La dimostrazione di questa sussistenza porta a confrontarsi costantemente con il tema dell'utilizzo a tale fine del documento di valutazione dei rischi e fa emergere quanto il suo utilizzo per la caratterizzazione dell'esposizione professionale nella valutazione del nesso di causa appaia improprio e limitativo sotto i diversi profili giuridico, tecnico e medico-legale.

Tema prioritario è certamente rappresentato dalla qualità delle stime, che vanno realizzate applicando quanto puntualmente indicato nelle altre parti del manuale.

Ma occorre poi ricordare come, nella ricostruzione dell'esposizione professionale, le stime del rischio contenute nel Dvr vadano assunte con cautela, affiancandole a quegli elementi che si sono prima ricordati.

Solo se perverremo ad attuare tale corretta concatenazione di elementi saremo anche in grado di far emergere il problema, nella sua reale dimensione e gravità, sia per il singolo che per l'azienda, e di definire adeguate politiche di prevenzione e sicurezza.

■ Bibliografia

- World Health Organization, *Health Impact of Psychosocial Hazard at Work: An Overview*. Acts 22 Agenzia Europea Osha 2002.
- Facts 31 Agenzia Europea Osha 2002, *Consigli pratici destinati ai lavoratori su come affrontare lo stress legato all'attività lavorativa e le sue cause*.
- Facts 32 Agenzia Europea Osha 2002.
- Tre esempi di buone prassi sul posto di lavoro*, Osha 2002.
- Apprendere dall'interno*, Osha 2002.
- La lezione del pensiero positivo*, Osha 2002.
- Come risolvere il problema dello stress legato all'attività lavorativa: consigli per dipendenti, datori di lavoro, esperti*, Osha 2002.
- Prevenzione pratica dei rischi psicosociali e dello stress*, Osha 2002.
- Export forecast on emergine psychosocial risks related occupational safety and health*, Osha 2007.
- Comunicazione 118/2002, Commissione Comunità europea.
- Implementation of the european autonomous agreement on work-related stress 18.06.08*.
- Aspectos basicos de la gestion de la prevencion de riesgos laborales*, Manuel Velazquez, 2008.
- Health&Safety Executive (Hse), *Psychosocial working conditions in Britain*, 2007.
- Health&Safety Executive (Hse), *Tacking stress: the management standards approach*, 2005.
- Health&Safety Executive (Hse), *Workplace stress costs Great Britain in excess of 530 million*, 2007.
- Processus organisationnels et psycho-sociaux favorisant la participation des travailleurs en santé et en sécurité du travail*, M. Simard, janvier 1999, Irstt.
- Penibilité du travail et sortie précoce de l'emploi*, Dares, janvier 2008, n. 03.1.
- Maladies psychiques liées au travail: quelle reconnaissance en Europe?*, Eurogip, février 2004.
- Risques psychosociaux au travail*, P. Lageron, Comundi Stimulus, 2008.
- Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo), *Stress at Work. La ricerca comparativa internazionale*, Franco Angeli, 1994.
- Inrs, *Le point des connaissances sur: «Le stress au travail»*, 2009.
- Inrs, *Les facteurs psychosociaux au travail: Une evaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquete, Sumer 2003*, 2009.
- Inrs, *Dépister les risques psychosociaux: des indicateurs pour vous guider*.
- Stress e attività lavorativa*, relazioni Convegno Monza, 4 aprile 2009.
- Stress e lavoro*, Report 2008, Progetto Obiettivo Regione Lombardia.
- I Quaderni For, n. 7, settembre 2004.
- Valutazione e prevenzione del rischio da stress lavoro correlato*, Attilio Pagano, Istituto Ambiente Europa, Modena, 2008.
- Studio Possemato, *Utilizzo del questionario Iccl su lavoratori appartenenti a servizi domiciliari e ad un laboratorio analisi*, Relazione conclusiva, 2008.

- Metodologia di valutazione dei rischi psicosociali in ambito lavorativo*, Regione Toscana, Ausl 1 Massa e Carrara, ottobre 2008.
- Questionario Ispesl, «Le persone e il lavoro».
- Questionario finlandese sullo stress da lavoro tradotto ed utilizzato presso la Clinica del lavoro di Milano.
- Documento di consenso Simlii, *Attività lavorative associate a stress*, Newsletter Inca 39 e 42, 2008.
- Magrin M.E., *Dalla resistenza alla resilienza: promuovere benessere nei luoghi*, in *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2008, 30:1, suppl. a *Psicologia*, <http://gimle.fsm.it>.
- Magnavita M., *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, in *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2008; 30:1 suppl. a *Psicologia*, <http://gimle.fsm.it>.
- Borg G., *A general scale to rate symptoms and feelings related to problems of ergonomic and organizational importance*, in *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2008; 30:1 suppl. a *Psicologia*, <http://gimle.fsm.it>.
- Rivista «2087», *Rischi psicosociali sul lavoro*, gennaio-febbraio 2009.
- Rivista «2087», *Stress da lavoro: Istruzioni per l'uso*, numero 1-2, 2011.
- Bozza al 6 marzo 2009, *Check-list Indicatori aziendali stress lavoro correlato*, Ulss 21, Verona.
- Regione Toscana, *Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato: Prima proposta di linee di indirizzo*, luglio 2009.
- Regione Lombardia, Decreto n. 13559 del n. 10-12-2009, «Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8-10-2004 (art. 28, comma 1, d.lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni».
- Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, 2000.
- Ispesl - Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, *Lo stress in ambiente di lavoro. Linee guida per datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione*, 2002.
- Ispesl, *Stress e lavoro nell'Europa in espansione*, 2005.
- Simlii, *Linee guida sullo stress*, 2005.
- Ces, *Accord-cadre sur le stress au travail: Guide d'interpretation de la Ces*.
- Ispesl, *Stress e mobbing: guida per il medico*. (a cura di E. Fattorini e R. Gilioli).
- Ispesl, *La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato: approccio integrato secondo il modello Management Standard Hse contestualizzato alla luce del d.lgs. 81/08 e s.m.i.*, maggio 2010.
- Ispesl, *Rischi psicosociali, partecipazione attiva e prevenzione: Ricerca nazionale nel settore del credito*, (a cura di Maccioccu L., Rossi I., Nardella C., Stella M., Brizio L.).
- Commissione Europea, *Guida sullo stress legato all'attività lavorativa – sale della vita o veleno mortale*, Salute e Sicurezza sul Lavoro - Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali, Lussemburgo 1999.

Esener - European Agency for Safety and Health at Work - European Risk Observatory Report, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: managing safety and health at work*.

Aa.Vv., *Bozza di linee guida stress lavoro correlato per le cooperative*, febbraio 2011.

Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro, *Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i. Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Guida operativa*, marzo 2010.

Coordinamento Spisal della Provincia di Verona, Busolengo, Legnango, Verona, *Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato*, maggio 2009.

Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro, *La valutazione dello stress lavoro-correlato: una proposta metodologica*, Ispesl, Roma 2010.

Ambiente e Sicurezza «Il Sole 24 ore», *Stress lavoro-correlato: il metodo Vis per la valutazione*, 4 agosto 2009.

Adapt Bollettino speciale, *Literature review - I rischi psicosociali: un focus sullo stress lavoro-correlato*, aprile 2010.

Atti del Convegno, *Rischio da stress lavoro-correlato: il progetto dell'Area Vasta Toscana Nord Ovest*, settembre 2009.

Protecting Workers Health series n. 3, *Work organisation and stress*.

Serie Strategie Sobane, *Aspects psychosociaux*, febbraio 2008.

Prima-Ef, *Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale: Una risorsa per i datori di lavoro e per i rappresentanti dei lavoratori*.

Irsst, *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail* (a cura di Jean Pierre Brun, Caroline Biron e France St. Hilaire).

Inail - Dipartimento Pari opportunità Presidenza del Consiglio, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il Testo Unico. Verso l'elaborazione di linee guida*, 2009.

Cassitto M.G., *L'approccio clinico del medico competente al lavoratore esposto a stress occupazionale*.

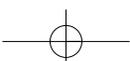
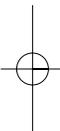
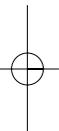
Argentero P., Bruni A., Fiabane B., Scafa F., Candura S.M., *La valutazione del rischio stress negli operatori sanitari: inquadramento del problema ed esperienze applicative*, in *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2010, 32:3, pp. 326-331.

Nardella C., Deitinger P., Aiello A., *La rilevazione del rischio psicosociale: rassegna di metodologia e strumenti di misura*, in *Fogli d'Informazione* - gennaio/marzo 2007.

Magnavita N., *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, in *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2008, supplemento a *Psicologia*, vol. 30;

Connway P.M.: *Gli strumenti per la valutazione soggettiva del rischio stress lavoro-correlato* in *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2009, 31:2, pp. 197-199.

Dossier Ambiente n. 93, *Rischi stress lavoro-correlati: costruire la cultura della sicurezza*, a cura di Bisio C. e Pavanello R., 1° trimestre 2011.



Quaderni

di Medicina Legale del Lavoro

Stress lavoro-correlato: un affresco tinteggiato dagli Rls

di **Anna Maria Righi***

Come può essere definito lo stress lavoro-correlato? Può essere definito come quell'aspetto che, se nominato o anche solo sfiorato durante un'assemblea sindacale o durante un corso di formazione, costringe il sindacalista/docente a dimenticarsi la scaletta già programmata, perché tutte le domande o le richieste di chiarimento da quel momento in poi convergeranno su di un solo argomento: quello! Che l'ordine del giorno prevedesse di parlare di rumore, vibrazioni, fumi o altro, pare non interessi più a nessuno. L'originale interesse per questi argomenti si dissolve, si dematerializza e le domande formulate da lì in poi hanno un obiettivo chiaro anche se non dichiarato: cercare di capire se il disagio che si vive in prima persona sul luogo di lavoro possa essere incasellato in alcune definizioni di stress che verranno fornite dal docente o dal sindacalista o se, al contrario, è un malessere tutto proprio, tipico della propria individualità e non ascrivibile, né tanto meno addebitabile, al contesto lavorativo.

E noi cultori della prevenzione, che abbiamo speso anni a cercare di far rimuovere i classici fattori di rischio per la salute, rimaniamo spiazzati da questo improvviso viraggio; vorremmo continuare a spiegare che in realtà sono le sostanze chimiche che possono nuocere gravemente alla salute e quindi sarebbe bene continuare a parlarne e rimandare la trattazione dello stress ad un'altra volta.

Poi proviene dalla sala una voce che ti ricorda, in modo provocatorio ma emblematico, che non puoi eludere un problema se quello è il vero problema, e te lo dice in modo chiaro: «Se ci si arriva alla prossima volta, perché prima o poi, a causa dello stress, uno ci muore d'infarto in azienda».

* Dipartimento Salute e Sicurezza sul lavoro Cgil di Modena.

E allora capisci che durante tanti anni ti sei affannata a spiegare tanti fattori di rischio senza mai riuscire a fiutare qual'era quello vero, quello che danneggia di più, quello che toglie lo smalto e lascia solo la ruggine. Dopodiché uno tira avanti senza essere sicuro di star vivendo davvero. Piano piano la normale ritrosia ad esporsi e a parlare in pubblico viene vinta dal bisogno di sfogare, di «tirare fuori» sperando che il «tirare fuori» aiuti gli astanti a sentirsi non più «il problema» bensì parte di un problema. Insomma se il «mal comune mezzo gaudio» può essere una consolazione, in questa situazione pare lo sia davvero. Non tanto per il mezzo gaudio quanto per la consapevolezza che via via comincia ad aleggiare in sala: il problema non sono io (troppo timido, troppo succube); il problema vero è l'organizzazione del lavoro; il problema vero è l'importanza che l'azienda assegna alle relazioni umane.

Adriano Olivetti, imprenditore modello, amato delle sue maestranze, non si capaciterebbe di come l'industrializzazione spinta abbia portato gli attuali imprenditori a confondere gli uomini con le macchine chiedendo ad entrambi solo prestazioni e rendimento e dimenticando che i primi hanno «un sentire» e le altre no, per poi buttare via entrambi quando non rendono più.

Poiché le lamentele emergono spesso durante riunioni i cui convenuti sono gli Rls, l'elenco dei fattori che generano stress inizia da questioni legate alla salute.

Non appena sei a ridosso o varchi la soglia della quarantina e i primi acciacchi (più o meno causati dal lavoro) iniziano a dar segni di sé, nessun moderno imprenditore ti mantiene volentieri nel proprio organico e prima o poi ti ricorderà, direttamente o tramite il suo preposto, che l'azienda non è un ente di beneficenza, ma un'entità in cui è necessario produrre per vendere e guadagnare, pertanto: «Se ce la fai bene, se non ce la fai quella è la porta. Lo Stato sociale eventualmente ti aiuterà».

Al di là che il proposito di estromettere il lavoratore dall'azienda vada più o meno a buon fine, il danno è già fatto. Cosa ne è di te infatti? Di tutti i sabati in cui, senza lamentarti, andavi a lavorare quando si verificavano particolari picchi produttivi? Dei tuoi figli che per via dei sabati o degli straordinari effettuati durante la settimana non hai visto crescere? Che ne è di tutto ciò? «È la vita!», ti sentirai rispondere. «Non serve stare male!». Ma intanto gli psicofarmaci per sopravvivere a questo affronto disumano inizierai ad assumerli tu, mica il tuo capo reparto.

Un altro Rls segnala che lui non si è nemmeno mai sognato di rivendicare il rispetto delle prescrizioni contenute nel proprio certificato di idoneità rilasciatogli dal medico competente: «Perché è ovvio che se no ti lasciano a casa! Anche se sul certificato io ho la prescrizione di non sollevare più di 8 kg, faccio sempre tutto ciò che c'è da fare perché diversamente anche i colleghi se la prendono con me; poi quando non ce la faccio più sto a casa in malattia».

Qua, nel tuo ruolo di sindacalista/docente, inizi a sentirti male e non sai se stare male per

non esserti mai reso conto che Marchionne non sta facendo altro che standardizzare uno status quo più o meno generalizzato, o se stai male perché ti stai rendendo conto che ormai le aziende fanno leva sull'assenza del concetto di dignità della persona che pervade la nostra società affiancato dall'incapacità di indignarsi e quindi mobilitarsi.

Se i colleghi sani ritengono che il vero problema sia costituito dal collega parzialmente inidoneo poiché in quanto tale costringe gli altri a sobbarcarsi di maggior lavoro, mi dite da dove si può cominciare a rivendicare il rispetto dell'individuo?

«Assenza di solidarietà verso colleghi con problemi di salute, incapacità di indignarsi, pensate che forse potremmo partire da lì?», chiede il docente sperando di aver trovato un varco in cui insinuarsi per provare a dar risposta a questo problema.

«Assolutamente no. Non è giusto partire da lì». Pare che la platea cominci a scaldarsi, solo che la sensazione è che si indigni non per via dell'atteggiamento delle aziende, ma per via del sindacalista/docente che ancora non ha capito che il problema non è l'incapacità di indignarsi bensì l'impossibilità di indignarsi: «Se hai un lavoro precario puoi indignarti fin che vuoi e scioperare fin che vuoi ma poi come dai da mangiare ai tuoi figli quando ti scade il contratto e sicuramente non sarai riconfermato? Con la legge sul lavoro atipico ci hanno tolto il diritto di parola e oggi non è più un mondo ove perso un lavoro ne puoi trovare un altro, non siamo più come nel dopoguerra quando le aziende avevano bisogno di tanta manodopera e per evitare di perderla scesero a patti col sindacato. Oggi, manodopera ne hanno fin che vogliono e se a te non sta bene così, loro possono sempre investire all'estero ove, te lo giurano, i lavoratori rendono molto di più e costano molto meno».

Cominci a sudare: primo, perché ti hanno portato su di un terreno impervio, per te, esperta soprattutto di polveri, di fumi, rumori e vibrazioni; secondo, perché ti accorgi che il buon senso e l'esperienza fanno sì che riescano ad esprimere concetti tanto veritieri quanto quelli che una nuova teoria macro-economica di Keynes potrebbe formulare oggi giorno.

Dunque è così: oggi la paura di perdere il posto di lavoro annienta l'iniziativa sindacale, cuce le bocche e costringe a piegare la testa. «Se non ne deriva uno stress da queste condizioni cosa è lo stress?», chiede un lavoratore in modo pleonastico.

Per non perdere il posto di lavoro non osi ribellarti mai, anche quando le condizioni si fanno durissime da accettare. E qua gli esempi cominciano a fioccare a non finire: capi reparto che urlano e che talvolta perfino insultano i lavoratori dalla mattina alla sera: e quando il sindacato avanza una protesta formale avverso questi metodi offensivi della dignità del lavoratore, l'azienda non si scompone: «Sì, è vero che i metodi utilizzati da taluni capi reparto sono poco ortodossi, però quando in turno ci sono questi capi reparto le persone rendono quasi tre volte di più di quando ci sono capi reparto più miti e meno autoritari, perciò questa è la dimostrazione che l'essere umano, se non è te-

nuto costantemente sotto tensione, non rende il massimo. Chi non ce la fa a resistere è perché se la prende troppo e non ha carattere», incalza l'azienda. Il sindacato replica che non è ammissibile che i lavoratori vengano tenuti tutto il giorno in uno stato di soggezione che «fa sudare freddo le mani», ma l'azienda è convinta: «Si abitueranno presto; d'altronde è dimostrato che metodi educativi troppo labili (post-sessantottini) hanno prodotto più danni che altro; non hanno temprato né forgiato il carattere e tantomeno la capacità di resistenza degli individui i quali, di fronte all'autorità manifesta, sono impreparati». Come dire: la colpa non è certo dei capi reparto che urlano, ma caso mai dei genitori e degli insegnanti che essendosi assuefatti alle teorie educative post-sessantottine nonché a quelle della Montessori hanno smesso di maltrattare i ragazzini, sia a casa che a scuola. Il risultato di questo presunto lassismo educativo è un individuo senza spina dorsale, che al minimo rimprovero soccombe psicologicamente.

Il sindacato ipotizza anche di minacciare uno sciopero in segno di protesta avverso questi metodi, tipici più della gerarchia militare vecchio stampo che non di un Paese civile.

Ma quando inizi a contare i numeri di coloro che potenzialmente sciopereranno ti accorgi che sarebbe un vero flop. Tra coloro che sono precari e non scioperano nel timore di non essere riconfermati, tra coloro che sono stranieri e non hanno l'ardire di scioperare per non divenire invisibili al padrone «che poi potrebbe licenziarti» mettendo a repentaglio il rinnovo del permesso di soggiorno, tra coloro che hanno paura di scioperare perché «se non scioperano tutti poi noi che abbiamo scioperato diventeremo coloro che saranno presi di mira più che gli altri», i conti sono presto fatti: potrebbero scioperare le Rsu e poco più.

Ed ecco che l'azienda, in assenza di formali segnali di rivolta avverso questo metodi autoritari e vessatori, si sente autorizzata a proseguire così, perché in tal modo i lavoratori rendono di più e si sconfigge all'origine il germe dell'insubordinazione o della rivolta che, se si verificherà, sarà solo di tipo verbale e nulla di più. Un prezzo tutto sommato più che accettabile per una azienda. Un prezzo molto meno accettabile per i lavoratori i quali, in una buona percentuale, arriveranno ad assumere medicinali che aiutano a sopportare lo stress indotto da tale condotta autoritaria.

Un altro affronto alla dignità della persona è l'intenzione, che va via via diffondendosi in molte realtà (tra cui il settore pubblico ed il mondo cooperativo), di iniziare ad assegnare una pagella ai lavoratori e, in base a questa, decidere poi una eventuale integrazione o meno dello stipendio.

Questo sentirsi costantemente sotto l'occhio del ciclone, misurati e valutati, mette soggezione, induce in alcuni soggetti veri e propri attacchi di panico. L'emotività è un aspetto del carattere che non è facilmente controllabile, e che può generare stati d'animo caratterizzati da ansia elevata.

Non è facile lavorare in queste condizioni, ma questo, più che un aspetto rivolto ad au-

mentare la produttività, pare sia un meccanismo congegnato dalle aziende per creare competizione fra i lavoratori, nonché per estirpare un germe molto pericoloso: quello della solidarietà fra le maestranze. Più vi è parità di trattamento fra le maestranze, più vi è solidarietà fra i lavoratori e mancanza di stimolo all'autoaffermazione, ma non appena si introducono in azienda meccanismi che fanno leva sulla premiazione del valore del singolo, allora si scatenerà una corsa cieca verso l'affermazione individuale a detrimento della solidarietà: aiutare un collega con problemi di salute è un atteggiamento praticato, anche se non molto diffuso, ma funziona fino a quando il rendimento individuale non sarà assoggettato a valutazione. In seguito, quando lo sarà, non sarà più permesso aiutare nessuno perché prevarrà il principio del *mors tua vita mea* e benché dispiaciuto il lavoratore sano e prestante avrà l'alibi di non poterselo più permettere.

Un ulteriore motivo di stress è causato dalla percezione di avere a che fare con preposti o dirigenti che «non hanno la minima idea del processo produttivo» ma che allo stesso tempo impartiscono direttive che alle maestranze paiono del tutto prive di qualsiasi fondamento logico.

Al preposto non interessano le difficoltà che il lavoratore incontra durante lo svolgimento del proprio compito; egli minimizza tutto, quasi a voler dimostrare che il problema non è il processo, magari difettoso, bensì il lavoratore che non sa gestirlo; ragionano per obiettivi, bypassando l'evidenza dei fatti: «Oggi dobbiamo produrre solo pezzi piccoli», ammonisce il capo reparto col suo fare che non ammette repliche. «Ma la macchina dei pezzi piccoli è difettosa e rischiamo di dover poi scartare tutta la produzione», replicano i lavoratori. «E allora state attenti a quello che esce dalla macchina» pontifica il capo, avvezzo a comandare più che a sentirsi criticare.

Il problema per lui non esiste e se i pezzi risulteranno difettosi non sarà stata colpa della macchina difettosa ma mera responsabilità del lavoratore che non ha controllato l'operato della macchina.

Un atteggiamento logico sarebbe quello di sospendere la produzione e far riparare il guasto; ciò però comporterebbe il mancato raggiungimento dell'obiettivo da parte del preposto che dovrebbe giustificare al suo diretto superiore la mancata produzione di pezzi piccoli. Meglio dunque dimostrare di aver prodotto e poi simulare sorpresa alla scoperta dei pezzi difettosi. Il macchinario difettoso poi, lungi dall'essere stato riparato, continuerà a perpetuare la produzione di pezzi difettosi in un circolo vizioso senza senso.

Lo stress è causato anche da quelle tipologie di lavoro ove il datore di lavoro, per contratto, può decidere che per soccombere ad esigenze produttive indifferibili è autorizzato a chiedere al lavoratore un cambio turno improvviso, già per il giorno successivo.

In questi casi, ci dicono i lavoratori «non si stacca mai la spina», perché anche quando non lavori vivi nel timore di poter essere chiamato alla sera, per la mattina successiva e ti chiedi, se dovesse succedere, a chi poter affidare la gestione dei figli piccoli.

Alla fine è come se il datore di lavoro si fosse appropriato della tua vita tutta intera, perché può disporre del tempo in cui lavori, ma anche di quello in cui non lavori, poiché permani in uno stato di costante tensione.

Una lieve ma persistente fibrillazione in attesa di una telefonata che potrebbe giungerti. «E poi guai a lamentarsi perché da quel momento in poi le telefonate di avviso di cambio turno improvviso potrebbero, casualmente, moltiplicarsi». Non manca poi lo stress causato dal «diverso modo di intendere il lavoro».

Qua lo scontro verte su questioni difficili da dirimere perché fanno parte del modo diverso che ognuno di noi ha di intendere la vita e il suo dipanarsi quotidiano.

Sembrano sciocchezze ma nella pratica non lo sono: quando due soggetti con caratteristiche molto difformi tra loro si trovano a dover interagire, spesso la disuguaglianza nel modo di intendere il lavoro genera conflitto.

Paradossalmente più un soggetto è eccessivamente rigoroso/puntiglioso o possiede un'etica molto rigida, più il conflitto si esaspera, perché i soggetti «molto rigidi» hanno maggiori difficoltà di altri ad adattarsi a condotte non in linea con la propria visione o modo di intendere la vita. Chi è ordinato per natura sa, però, che esistono anche i soggetti disordinati, e ci può convivere, pur con fatica; ma chi è quasi ossessionato dall'ordine non può nemmeno concepire l'esistenza di una diversità rispetto al proprio modo di essere, e quando questa emerge fa deflagrare l'incomprensione e l'intolleranza verso chi «non è come si deve essere». Moltiplichiamo questa banale situazione per le molteplici diversità che possono manifestarsi nella condotta umana e il gioco è fatto.

«L'incompatibilità caratteriale, da quando uomo e donna hanno ruoli condivisi all'interno della famiglia, sta comportando un aumento spropositato delle separazioni fra i coniugi: diverso era quando ognuno aveva il proprio ruolo e nessuno ingeriva in quello dell'altro». «Sul lavoro» – ci dicono i lavoratori – «è un po' così, solo che non puoi divorziare e la convivenza forzata per otto ore al giorno, con soggetti che, per le loro caratteristiche fuoriescono dalla sfera della nostra capacità di tolleranza, genera una tensione nervosa che alla lunga logora».

Acqua al mulino dello stress è portata anche dalla «disorganizzazione del lavoro» o meglio da un'organizzazione del lavoro in cui il singolo individuo è lasciato un po' a se stesso; tocca a lui decidere cosa sia bene fare o meno, non viene istruito, non viene addestrato, ma si esige che sappia fare e che sappia decidere anche quando il suo ruolo non prevede un ruolo decisionale.

Vi sono lavoratori che si trovano a proprio agio con un lavoro preciso, programmato codificato ove nulla deve essere lasciato alla loro iniziativa, ve ne sono altri che in questa condizione soffocherebbero perché risulterebbe compressa la loro autonomia e capacità decisionale.

Se un datore di lavoro non ha chiaro questo concetto e chiede ai primi ciò che non possono dare (di decidere) e chiede ai secondi di eseguire soltanto (comprimendo la loro duttilità e versatilità caratteriale) genera un ambiente di lavoro ricco di malcontento, che alla lunga si tradurrà anch'esso in stress lavoro-correlato.

Vi è anche la lunga serie di coloro che hanno indubbie doti intellettive, che però non vengono tenute dall'azienda nella giusta considerazione, né, di conseguenza, adeguatamente remunerate.

Questi lavoratori si troveranno in una condizione senza via d'uscita: se decideranno infatti di iniziare a rendere molto meno e recarsi al lavoro svolgendo un ruolo da meri burocrati, soffriranno una condizione di stress perché vedranno alienata la capacità di dare di più e secondo le proprie capacità; se decideranno di continuare «a dare di più», ma senza il giusto riconoscimento e senza la adeguata remunerazione, il risultato a livello di stress sarà identico se non addirittura maggiore.

I ritmi alienanti, che nell'immaginario collettivo dovrebbero essere i principali fattori di tensione, non sono in realtà al primo posto fra gli eventi che i lavoratori ritengono essere fonte di stress. Sono le aziende in cui si lavora ai margini della legalità quelle in cui il problema emerge con più forza. Ma il primo problema in questi casi è tentare di ricondurre queste aziende nell'alveo della legalità (pagamento contributi, eliminazione del lavoro nero e del cottimo, ecc.) dopodiché si potrebbe cominciare a ragionare anche di come diminuire lo stress indotto da ritmi esasperati.

Chi accetta queste condizioni lo fa quasi per disperazione, pertanto il primo bisogno è il salario. Ottenuto questo, che serve a «tirare avanti», al resto si cerca di sopravvivere.

Un capitolo a parte andrebbe speso per coloro che svolgono una mansione che coinvolge inevitabilmente la sfera dei sentimenti e dell'emotività.

Mi riferisco in questo caso a coloro che lavorano a contatto con la malattia o col disagio altrui.

Lo stress in questo caso non deriva dall'organizzazione del lavoro, ma dall'aver a che fare quotidianamente con la sofferenza e la malattia. «Ed è una condizione, questa, che se da un lato ti aiuta ad avere una giusta visione della vita e ti insegna a lamentarti solo quando i mali sono mali veri e non rimediabili, dall'altro ti espone quotidianamente al contatto con la sofferenza, la malattia, la vecchiaia o la pazzia. E prima o poi potresti non farcela più».

Fuori dalle fabbriche o dal contesto socio-sanitario pare invece che uno dei mestieri che mette più a dura prova le coronarie, sia quello dell'insegnamento: «Una volta erano gli insegnanti che percuotevano gli alunni, ora siamo noi che rischiamo di essere picchiati dai loro ragazzi o aggrediti dai genitori che non tollerano di sentirsi dire che il frutto del loro concepimento non è esattamente corrispondente al sogno che essi avevano fino a quel momento coltivato».

Per non parlare del disagio che si prova quando insegni a ragazzi che non serberanno niente di ciò che hai seminato e che ti dicono, senza peli sulla lingua, che «Tanto la scuola non serve».

Che dire dunque? «Il lavoro uccide», recitava il titolo di un vecchio libro di Raffaele Guariniello, magistrato torinese. Forse non aveva tutti i torti! E a contribuire a questa «morte», anche solo metaforicamente parlando, lo stress potrebbe avere un ruolo non marginale.

Genesi delle Indicazioni per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

di **Luisa Benedettini***

▼ Premessa

Le considerazioni che seguono danno conto, in primo luogo, del dibattito che si è sviluppato in seno al Comitato n. 6 della Commissione consultiva permanente incaricato di redigere – ai sensi degli articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni – le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Sono pertanto fornite informazioni anche sulla documentazione scientifica esaminata e sulle posizioni via via enunciate dalle istituzioni e dalle parti sociali rappresentate nella commissione consultiva.

Su un tema notoriamente complesso e controverso come quello dello stress, conoscere come e su quali aspetti si è sviluppato il confronto e avere cognizione di quali fossero le posizioni di partenza delle varie parti in causa è, infatti, indispensabile non solo e non tanto per poter «giudicare» il risultato finale, ma soprattutto per far emergere in tutta chiarezza le motivazioni che hanno condotto la nostra organizzazione a dare un giudizio positivo sul documento.

Infine, questa ricostruzione serve – soprattutto oggi – per «tirare fuori» dal testo le molte indicazioni interpretative e operative che molti passi contengono e che rappresentano spazi assai preziosi – da valorizzare e difendere – che vengono restituiti agli Rls e alle lavoratrici e ai lavoratori che rappresentiamo (cfr. la lista di controllo, più avanti nel testo).

Si tratta di indicazioni e spazi non marginali per i quali ci siamo «spesi» – crediamo con la coerenza e la determinazione necessaria – ma che rischiano, se non saranno

* Componente del Coordinamento nazionale salute e sicurezza della Cgil. Nel Comitato n. 6 della Commissione consultiva permanente ha partecipato, su mandato della Cgil, alla elaborazione delle Indicazioni metodologiche per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, approvate in via definitiva nella riunione plenaria del 17 novembre 2010.

difesi con convinzione, di essere sottovalutati o, addirittura, negati da chi – come è già accaduto ad alcuni osservatori e commentatori –, non potendo ovviamente avere l'esatta cognizione di come si è svolto il confronto su alcuni passaggi cruciali del testo, finisce per non apprezzarne le oggettive potenzialità e il reale significato oppure, come ad esempio nel caso dell'esperto della materia, non ne condivide i contenuti perché vede ridimensionato il proprio ruolo.

▼ Documentazione disponibile e prime prese di posizione delle parti in causa

La seduta di insediamento (11 marzo 2010) del Comitato e le due successive sono state dedicate all'esame della più significativa documentazione, anche scientifica, disponibile sulla valutazione del rischio stress lavoro-correlato: documenti e ricerche dell'Ispesl (ad esempio quello del Network nazionale e successivamente il modello Hse adattato alla normativa italiana); documenti provenienti da alcune Regioni (Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Toscana); il documento del Coordinamento tecnico interregionale che sarà presentato nel corso della seconda riunione (15 aprile), ma dal quale si dissocerà subito – con formale lettera indirizzata al Comitato 6 – il rappresentante della Regione Lombardia; la documentazione Simlii, quella Ue e Oil, richiamata in alcuni dei documenti già citati e infine alcuni contributi inviati alla segreteria del Comitato da associazioni (ad esempio l'Aias), società e studi privati; infine, sempre presente come stella polare per tutti, l'Accordo interconfederale sullo stress del 9 giugno 2008.

Noi, come Cgil, abbiamo proposto – sin dalla riunione di insediamento – di assumere come documento base per il lavoro del Comitato la delibera della Regione Lombardia, che, a nostro avviso, si differenziava positivamente dagli altri documenti per diverse ragioni; un apprezzabile approccio operativo, saldo ancoraggio all'Accordo interconfederale; una intelligente integrazione dell'Accordo nell'individuazione delle «aree chiave dei potenziali fattori di rischio» su cui condurre la valutazione; aver orientato il percorso di valutazione alla individuazione di soluzioni piuttosto che a una mera quanto improbabile quantificazione «oggettiva» del livello di rischio; aver previsto il coinvolgimento sostanziale dei lavoratori e degli Rls in tutte le fasi del processo valutativo; aver stabilito un «mix obbligato» di strumenti di analisi sia di tipo oggettivo che soggettivo; aver considerato indispensabile accompagnare l'intero percorso valutativo con adeguate azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione all'interno della realtà lavorativa, volte a migliorare la consapevolezza di tutti i soggetti aziendali sui sintomi e sulle possibili cause lavorative dello stress lavoro-correlato e quindi anche a migliorare la capacità di prevenirlo o ridurlo e di valutare l'efficacia delle misure correttive poste in essere. In sintesi, il valore aggiunto di questo documento, stava e sta, a nostro avviso, nel fatto di essere l'uni-

co tra quelli pervenuti a portare in sé, ben visibile, l'impronta del contributo decisivo dato dalle parti sociali locali.

La nostra proposta di assumere la delibera lombarda come testo base su cui lavorare in Comitato, purtroppo, non è stata sostenuta da altri e quindi è caduta.

L'esperto designato dal Coordinamento tecnico interregionale, dal canto suo, aveva proposto come documento base il documento «Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato – Guida operativa» dopo averlo presentato brevemente nel corso della seconda riunione. Neanche lui però otteneva il consenso necessario.

In questa fase dei lavori del Comitato, nel presentare e commentare la documentazione disponibile cominciano a emergere abbastanza chiaramente le posizioni in campo.

Le Regioni, ovviamente, insistono nella difesa del proprio documento a dispetto della presa di distanza della Lombardia e delle critiche di analogo tenore ricevute, come vedremo tra poco, anche da parte sindacale.

Le associazioni datoriali per il momento si limitano a chiedere che venga elaborato un testo semplice, molto più sintetico e chiaro di quelli già prodotti e, soprattutto, che non si discosti nelle proprie indicazioni né dall'accordo europeo (così come recepito dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008) né da quanto previsto dal d.lgs. 81/08 per tutti gli altri rischi imponendo alle imprese, specie quelle di piccole dimensioni, nuovi vincoli o l'utilizzo di strumenti non gestibili dai soggetti aziendali della prevenzione.

Il sindacato, e noi in particolare, pur avendo espresso condivisione sul principio della chiarezza, semplicità e sinteticità del documento da elaborare, sulla piena aderenza con l'Accordo interconfederale e sulla necessità di fornire indicazioni gestibili dai soggetti aziendali della prevenzione, ha chiarito subito quali fossero gli ulteriori elementi irrinunciabili che le indicazioni metodologiche avrebbero dovuto contenere, gli stessi peraltro che avevano motivato la nostra critica al modello di valutazione proposto dal Coordinamento tecnico interregionale e quindi, indirettamente, anche al modello del Network Ispes in esso richiamato.

Il Ministero del Lavoro, assistito da propri esperti ivi compresi quelli dell'Ispes e dell'Inail, prendendo atto del confronto sviluppatosi sulla documentazione disponibile, assumeva l'impegno di elaborare e inviare in tempi brevi al Comitato una propria bozza di elaborato, molto sintetica, che, assumendo aspetti del documento delle Regioni, cogliesse tuttavia anche altri spunti emersi dal dibattito.

▼ Il Comitato si blocca su posizioni contrapposte

Le riunioni successive sono state dedicate all'esame del testo elaborato dal Ministero, all'invio e alla discussione degli emendamenti proposti da tutte le parti sociali presenti in Comitato, esperti compresi, e dallo stesso Coordinamento delle Regioni che, fin dalle pri-

me battute, mostra palesemente di non riconoscersi affatto nel documento del Ministero. Il confronto è acceso; le diverse posizioni si precisano e si consolidano. Infine si contrappongono fino ad arrivare a un punto morto. Il Ministero non sembra intenzionato, in questa fase, a fare da mediatore tra le posizioni in campo e comincia a ventilare l'ipotesi di sospendere il lavoro del Comitato per mancanza di disponibilità a raggiungere un accordo. Nel contempo prende corpo il decreto legge che proroga dal primo agosto 2010 al 31 dicembre 2010 l'obbligo di valutazione del rischio stress per la pubblica amministrazione (si tratta dello stesso decreto legge che ha fatto scattare la soppressione/incorporazione dell'Ispeal nell'Inail). Successivamente il rinvio dell'obbligo di valutazione del rischio stress viene esteso a tutti.

Ripercorriamo ora più nel dettaglio gli aspetti salienti delle posizioni che si contrappongono.

Il documento del Coordinamento delle Regioni propone un modello di valutazione del rischio stress lavoro-correlato che, a parte aspetti di contorno condivisibili, nella sostanza si articola in due step, criticati fortemente dal sindacato. Il primo step prevede che l'azienda prenda in esame indicatori cosiddetti «oggettivi» e «verificabili» e che da questo esame esca la quantificazione del livello di rischio secondo una scala parametrica basso/medio/alto. Ove, se il rischio è basso non sono necessari altri interventi. In questa fase non si richiede neanche di esaminare e di analizzare tutti gli elementi che possano provocare stress (ci riferiamo ai fattori di rischio indicati dall'articolo 4, comma 2, dell'Accordo europeo, ovvero a quelli indicati dalla Simlii o dall'Agenzia europea!). Nel primo step non è prevista alcuna forma di coinvolgimento dei lavoratori (!). Per le aziende fino a 10 lavoratori (nel dibattito l'esponente del Coordinamento delle Regioni si spingerà a proporre addirittura la soglia dei 50 lavoratori) la valutazione si ferma sempre al primo step. Il secondo step, da effettuarsi solo se il rischio non è basso, prevede una rilevazione della «percezione dei lavoratori» (su che cosa?) attraverso questionari, *focus group* e interviste semistrutturate, cioè strumenti il cui «uso – chiosa il documento delle Regioni – richiede professionalità specifiche, esperte delle tecniche adottate».

Le parti datoriali non sono uscite allo scoperto rispetto alla proposta delle Regioni: non la criticano ma neanche la sostengono. Certamente però il fronte è compatto – e lo si vede dalla discussione sugli emendamenti al testo del Ministero – nell'emendare ogni frase del testo che in qualche modo suoni come un vincolo per il datore di lavoro di andare oltre la tradizionale «consultazione preventiva e tempestiva» degli Rls prevista dalla normativa vigente. In altre parole non sono disponibili a dar voce ai lavoratori nel percorso di valutazione del rischio né nell'esame delle eventuali misure correttive da adottare, come invece prevede l'articolo 4, comma 3, dell'Accordo interconfederale. Essi negano, in modo del tutto esplicito, quanto sostengono sindacati e molti degli esperti presenti in Comitato, che la valutazione sul pacchetto degli indicatori e dei fattori di rischio stress lavoro-correlato

richieda necessariamente, per poter essere considerata corretta e «oggettiva, proprio il coinvolgimento diretto dei lavoratori e degli Rls che su quegli indicatori e fattori, e sulle eventuali misure correttive da adottare, debbono poter dire la loro.

La posizione del sindacato, come si evince da quanto detto finora, risulta chiara ed è stata piuttosto compatta in questa fase, anche se con sfumature e sottolineature diverse. Le nostre proposte come Cgil – ribadite più volte anche sotto forma di emendamenti – possono essere riassunte così.

Sì a un documento semplice e sintetico, sì a una piena aderenza all'Accordo interconfederale, sì a indicazioni metodologiche e strumenti gestibili direttamente dai soggetti aziendali. L'aspetto irrinunciabile, da noi enunciato fin dall'inizio, è stato tuttavia il vincolo al coinvolgimento diretto dei lavoratori e degli Rls, fin dalla fase preliminare della valutazione del rischio e indipendentemente dalla dimensione di impresa, nell'analisi dell'insieme degli indicatori dei fattori di rischio. Altro elemento irrinunciabile da noi richiesto per dare un minimo di qualità e decoro, oltre che di efficacia operativa alle indicazioni metodologiche, è che la valutazione del rischio non risultasse fine a se stessa e cioè finalizzata – come nel caso del modello proposto delle Regioni – alla mera e presunta «quantificazione oggettiva» del livello di rischio (il famigerato alto/medio/basso), quanto piuttosto finalizzata alla «corretta» e contestuale individuazione sia della presenza di «segnali» di stress (indicatori) sia delle possibili cause lavorative dello stress (fattori di rischio) da cui far discendere l'adozione delle relative misure preventive e correttive; individuazione corretta da effettuare attraverso il confronto tra le valutazioni fatte autonomamente dall'azienda e quella effettuata dai soggetti aziendali della prevenzione (Rsp, Mc, Rls) e dai lavoratori interessati (lo abbiamo chiamato «principio di triangolazione» mutuandolo dal documento della Toscana). Ulteriore elemento da noi ritenuto necessario per rendere effettivamente utili le Indicazioni della Commissione consultiva è stato quello relativo alla completezza o meno delle liste degli indicatori e dei fattori. Abbiamo chiesto di rendere esplicito che si trattasse di liste non esaustive, pur manifestando la nostra preferenza per un riferimento testuale alle voci contenute nei commi 1 e 2 dell'art. 4 dell'Accordo interconfederale. Collegato a questo abbiamo sottolineato un altro aspetto che a nostro avviso sarebbe stato utile evidenziare, almeno come raccomandazione per i datori di lavoro e per i soggetti aziendali della prevenzione (Rsp, Mc, Rls), e cioè che i singoli indicatori e fattori di rischio avrebbero dovuto essere valutati e analizzati avendo cura di tener conto di variabili importanti quali quelle contenute nell'art. 28, comma 1, del d.lgs. 81/08: l'età, il sesso, la provenienza nonché le tipologie contrattuali dei diversi lavoratori interessati. Infine, abbiamo caldeggiato che venisse recuperata dal documento della Lombardia e in parte anche dall'Accordo interconfederale almeno una parte del concetto di «percorso metodologico per fasi», indicando l'importanza della fase preparatoria della valutazione del rischio, mirata alla

sensibilizzazione, informazione e formazione di tutto il personale sul tema dello stress lavoro-correlato.

Su queste opzioni contrapposte dalla fine di maggio il Comitato non si è più riunito.

▼ **Il nuovo corso. Approvazione delle Indicazioni della Commissione consultiva**

Dopo la pausa estiva, in autunno, a seguito di un serrato confronto interistituzionale tra Ministero del Lavoro e Coordinamento tecnico delle Regioni, il Ministero, finalmente, è stato in grado di convocare nuovamente il Comitato presentando un «testo concordato» di parte istituzionale completamente nuovo che riteneva avrebbe potuto avere una accoglienza positiva anche delle parti sociali. Così è stato. Nel corso di due riunioni è stato possibile apportare alcuni miglioramenti non marginali al testo sia da parte sindacale che da parte imprenditoriale.

Alle battute finali di approvazione del documento in seno al Comitato noi abbiamo dichiarato di considerare le Indicazioni come «il minimo comun denominatore che era stato possibile individuare tenuto conto della distanza tra le posizioni espresse»; un minimo comun denominatore, comunque, da noi considerato «sufficiente e decoroso». Il 17 novembre c'è stata l'approvazione definitiva in plenaria della Commissione consultiva.

▼ **Primi commenti**

Come sono state accolte le Indicazioni «fuori» dalla Commissione consultiva? Francamente non tutte le «uscite» ci sono parse fondate su quanto effettivamente scritto nel testo. Anche per questo possono risultare utili queste note. Ad ogni modo il primo e miglior commento è stato quello del *Diario della prevenzione*, che qui vogliamo riportare integralmente perché è l'unico che abbia colto in pieno lo spirito delle Indicazioni e messo il luce gli spazi di azione che sono restituiti ai lavoratori, agli Rls e al sindacato.

«Il fatto più importante della settimana è rappresentato dalla Cir. 18/11/10 [...] La Commissione consultiva nazionale è riuscita a fare un passo avanti su questo tema molto complesso dando indicazioni dettate dal buon senso».

«Molti determinanti che possono generare stress lavoro-correlato sono causati da scelte specifiche o generali di organizzazione del lavoro, da stili di *management* aziendale negligente rispetto alle condizioni di lavoro dei dipendenti, da ignoranza delle buone pratiche nella gestione delle relazioni tra dirigenti e personale. Gran parte di questi aspetti possono essere modificati con una buona e competente contrattazione delle condizioni di lavoro.

Troppo spesso si «sanitarizzano» o si «psicologizzano» problemi di costrittività che possono essere superati con una organizzazione del lavoro più intelligente. Il merito della cir-

colare è quello di riportare alla disponibilità dei soggetti che vivono in azienda la possibilità di comunicare i disagi e ricercare modalità di gestione del lavoro più intelligenti e meno stressanti».

«Un discorso lungo riguarda poi la cosiddetta ricerca del cosiddetto benessere organizzativo: anche questa tematica andrebbe depurata dal sovraccarico ideologico di cui è pervasa. Il benessere organizzativo è il punto di arrivo di percorsi di contrattazione e condivisione di problemi da risolvere e di ricerca di miglioramento della organizzazione del lavoro e delle relazioni sul luogo di lavoro».

«Troppo spesso vengono fatte “analisi di clima” scollegate da qualsiasi progetto di coinvolgimento dei lavoratori e miglioramento delle condizioni di lavoro: in questo caso vengono sprecate risorse senza alcun beneficio. Occorre andare ben oltre acquisendo la consapevolezza che laddove non esiste potere contrattuale dei lavoratori e delle lavoratrici le pratiche di gestione dello stress lavoro-correlato o gli interventi per il benessere organizzativo nel migliore dei casi si risolvono in pratiche consolatorie, nel peggiore vengono visuate dai lavoratori e dalle lavoratrici come una presa in giro».

▼ **Rilettura di alcuni passi per un migliore uso delle Indicazioni**

Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento

«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 pubblici e privati».

Due concetti chiave stanno dietro le parole da noi evidenziate con il grassetto nella frase finale del paragrafo introduttivo. La parola «percorso» – che non a caso ritorna altre due volte nel testo – richiama quell'approccio per fasi alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato – dalle azioni preliminari di sensibilizzazione informazione e formazione al piano di monitoraggio delle misure/interventi intrapresi – da noi enfatizzato fin dalla seduta di insediamento del Comitato e ben descritto dal documento della Lombardia. Non tutto, dunque, di quei ragionamenti è andato perso. Il secondo concetto chiave è che «il livello minimo di attuazione» indicato può essere sempre superato da «percorsi» più ricchi e articolati.

Definizioni e indicazioni generali

«..., quindi, necessario preliminarmente indicare il *percorso metodologico* che permetta *una corretta identificazione* dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, *in modo che da tale identificazione discendano la pianificazione e realizzazione di misure* di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio».

Questo passo codifica, in modo incontrovertibile, uno degli elementi più qualificanti delle Indicazioni e da noi considerato irrinunciabile. Obiettivo del «percorso» di valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve essere la corretta identificazione dei fattori di rischio stress – e per noi «corretta identificazione» vuol dire, come vedremo, «sentire» i lavoratori e gli Rls sulle liste di possibili fattori di rischio presenti nell'azienda – in modo tale da farne discendere la pianificazione e realizzazione di misure preventive. Ricordiamo che ottenere questo tipo di approccio era tutt'altro che scontato. Abbiamo visto infatti che il documento del Coordinamento delle Regioni proponeva come finalità della valutazione «la quantificazione del livello di rischio in basso/medio/alto». Ora abbiamo invece un approccio non burocratico, anche meno complicato da gestire, e un obiettivo concreto e chiaro, da raggiungere. Fra l'altro, anche molto più coerente con la normativa e con l'Accordo interconfederale.

«A tale scopo, va chiarito che *le necessarie attività* devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti».

È corretto, alla luce del dibattito che c'è stato in seno al Comitato, che questa frase e l'espressione «le necessarie attività» sia interpretata come indicazione di non escludere nessuno non solo come persone potenzialmente soggette al rischio stress ma anche come persone che è bene preparare e sensibilizzare nella fase che precede la individuazione dei gruppi omogenei.

Metodologia

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

- I. Eventi sentinella, quali *ad esempio*: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
- II. 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.
- III. 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 (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)».

Avrebbe dovuto essere chiaro per chiunque ma a leggere alcuni commenti forse non lo è. Quindi, attenzione! Le Indicazioni propongono come oggetto della valutazione un «pacchetto complessivo» di tre liste di indicatori e fattori di rischio, *chiaramente non esaustive*.

Lo dimostrano innanzitutto i grassetti da noi introdotti nel testo. Ergo, le aziende potranno e dovranno, se del caso – aggiungiamo noi anche su segnalazione dei lavoratori e degli Rls –, adattare e integrare le tre liste con indicatori e fattori eventualmente non menzionati ma invece presenti e significativi per le loro specifiche realtà aziendali. Sono pertanto integrabili sia gli indicatori sia i fattori di rischio, quali ad esempio i fattori «soggettivi», sia quelli riguardanti «l'esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, etc.», menzionati al comma 2 dell'art. 4 dell'Accordo interconfederale, sia altri ancora che dovessero risultare rilevanti quali il «supporto dei capi e dei colleghi» o l'essere addetto a mansioni usuranti, ecc. E questa non è una nostra interpretazione estensiva! Ma il frutto di quanto concordato all'atto della stesura del testo quando si è deciso di non riportare testualmente né passi della normativa vigente né dell'Accordo interconfederale che notoriamente devono essere sempre e comunque rispettati.

«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 di cui ai punti I, II e III che precedono.

«In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) *occorre sentire i lavoratori e/o il Rls/Rlst.*».

Qui siamo di fronte ai due passi delle Indicazioni sui quali il confronto è stato più acceso e sui quali risulta maggiormente evidente il confine delle mediazioni realizzate. Vediamone alcuni risolti considerando che non è da escludere, purtroppo, che qualche problema possa ripresentarsi quando le Indicazioni dovranno essere utilizzate o spiegate.

Innanzitutto teniamo ben presente che questi due passi descrivono la prima fase della valutazione del rischio: quella *necessaria* e «preliminare». Con il primo passo entra in ballo la diatriba che tanto appassiona molti esperti e addetti ai lavori: quali sono *gli strumenti* che le aziende debbono o possono utilizzare per procedere alla identificazione e analisi dei segnali (indicatori) di rischio stress e delle cause (fattori di rischio) che lo possono provocare? Le aziende, ovviamente, vorrebbero strumenti semplici da usare (magari solo una manciata di effetti sentinella!), non costosi, riconosciuti e accettati dall'organo di vigilanza, insomma considerati «oggettivi». Gli esperti della materia e gran parte della letteratura scientifica (le ricerche sul campo sullo stress lavorativo) propongono invece una discreta gamma di strumenti che tuttavia, per essere considerati idonei ed efficaci dalla comunità scientifica, dovrebbero essere validati e quantomeno adattati alle singole realtà lavorative da analizzare. Incombenza, questa, di norma assolta da esperti qualificati, spesso esterni al luogo di lavoro. L'esperienza però dice anche che questi strumenti, specie se calati dall'alto o a freddo nella realtà lavorativa, rischiano di fornire dati interessanti più per il ricercatore che per chi deve invece affrontare e risolvere concrete problematiche di stress lavorativo. E comunque spesso e volentieri un solo strumento di indagine non basta a comporre il quadro della situazione reale. Se poi la vediamo dal punto di vista di chi rap-

presenta le lavoratrici e i lavoratori, quello che interessa, in una realtà dove lo stress lavorativo fosse presente o latente, non è lo strumento, ma semplicemente avere la possibilità di dar voce ai lavoratori e agli Rsl, durante il processo di valutazione, per mettere in luce quali siano a loro avviso i fattori lavorativi che maggiormente incidono sullo stress e per concorrere, anche con proprie proposte, alla individuazione delle possibili azioni di alleggerimento o preventive. Sappiamo, però, altrettanto bene che di solito i datori di lavoro mal digeriscono che aspetti generali o specifici dell'organizzazione del lavoro o stili di *management* siano segnalati dai lavoratori o dagli Rls come fattori di rischio da sottoporre ad analisi e sui quali intervenire.

Ebbene, noi pensiamo che il combinato disposto dei due passi del testo riportati sopra abbia, molto saggiamente, operato una scelta, più che decorosa, tra gli interessi delle parti in causa, esperti compresi. Certamente, con il «possono essere utilizzate liste di controllo» il documento ha fatto storcere il naso a chi considera le liste di controllo uno strumento rozzo e non idoneo a «consentire una valutazione parametrica» degli indicatori e dei fattori indicati nelle tre liste, dal momento che prevede come risposta un sì o un no. Noi del sindacato però non siamo così critici. Anzi, pensiamo che liste di controllo sul «pacchetto complessivo» delle tre liste, se ben costruite e adattate alle specificità dell'azienda direttamente dai soggetti aziendali della prevenzione – quindi anche dall'Rls – siano un ottimo strumento. Quanto all'espressione «in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra [...] occorre sentire i lavoratori e/o gli Rls», non ci sembra né ambigua, e quindi interpretabile, né troppo blanda. «Occorre sentire» equivale a «è necessario sentire», basta consultare il vocabolario. Certo, non si dice con quale strumento si devono sentire i lavoratori e/o gli Rls. La risposta più banale è questa: se lo strumento scelto in azienda sarà la lista di controllo, si faranno compilare ai lavoratori – tramite l'Rls/Rlst se l'azienda dovesse impuntarsi sulla interpretazione dell'«e/o» – le liste di controllo che riguardano i fattori di rischio esemplificati delle liste II e III. Se invece lo strumento scelto sarà un altro, magari anche più sofisticato (questionari, interviste semistrutturate, *focus group*), vorrà dire che in quell'azienda sarà stata inglobata nella prima fase della valutazione preliminare anche la seconda, quella «eventuale», da attuare quando le misure adottate a seguito della valutazione preliminare si siano rivelate inefficaci!

Disposizioni transitorie e finali

Solo poche battute. Nel Comitato 6 ci siamo battuti per l'introduzione di un sistema di monitoraggio della durata di due anni per verificare l'efficacia della metodologia indicata. Sarà importante che il sindacato si coordini con le proprie strutture di categoria e territoriali per far pervenire segnalazioni strutturate al Comitato 6 (che gestirà anche il monitoraggio) su come stanno andando le cose in pratica. In particolare sarà utile che ci pervengano tempestivamente segnalazioni che provino interpretazioni anomale o restrittive del-

le Indicazioni sia da parte aziendale che da parte di eventuali consulenti esterni. Questo aiuterebbe il sindacato ad attivare da subito l'avvio del monitoraggio.

Quanto al dibattito che dovesse svilupparsi circa l'illegittimità della previsione contenuta nella frase «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 ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi», francamente, e malgrado il rispetto che merita, al momento non ci sembra l'aspetto più critico. Anche perché l'infelice clausola alla fin fine è stata accettata da tutti perché improntata, da una parte, al semplice buon senso (dare modo alle imprese di maggiori dimensioni e con maggiore complessità organizzativa di poter pianificare con maggiore cura il percorso valutativo) e, dall'altra, ad evitare una ennesima e ingiustificata proroga. Starà ovviamente alle legittime prerogative degli Organi di vigilanza, che nessuno, si spera, vuole esautorare, stabilire se «la programmazione temporale [...] e l'indicazione del termine finale...» riportata nei documenti di valutazione dei rischi siano effettivamente congrue e coerenti.

Infine c'è il passo della cosiddetta sanatoria: «I datori di lavoro che, alla data della approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 – così come recepito dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 – non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento».

A noi non è parsa tale. Ci è semplicemente sembrato logico, anzi giusto, che le imprese che, virtuosamente, non hanno atteso l'emanazione delle Indicazioni della Commissione consultiva per effettuare la valutazione del rischio stress e che hanno assunto come riferimento l'Accordo interconfederale – lo ricordiamo ancora, è stato l'unico solido ancoraggio per tutte le parti in causa durante i lavori del Comitato – venissero considerate in regola. Fra l'altro, la clausola sull'aggiornamento della valutazione – contenuta nella parte finale del passo in questione – a cui le imprese sono tenute, rispettando questa volta le Indicazioni della Commissione consultiva, ci sembra offrire spazi sufficienti qualora il sindacato valuti necessario intervenire di nuovo in specifiche realtà lavorative.

▼ Lista di controllo per Rls

Per verificare che le Indicazioni siano state rispettate gli Rls/Rlst possono utilizzare la seguente lista di controllo.

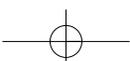
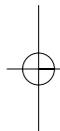
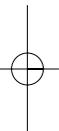
I. Gli unici due documenti sullo stress lavoro-correlato che il d.lgs. n. 81/2008 men-

- zione come riferimenti necessari per gestire correttamente il problema stress sono l'Accordo europeo del 2004, recepito in Italia con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 e le Indicazioni metodologiche della Commissione consultiva nazionale emanate il 18 novembre. Questi due documenti sono stati messi a disposizione del personale in azienda, sono stati illustrati e analizzati in occasione della informazione e formazione obbligatoria sui rischi e sono utilizzati quali riferimenti in occasione della valutazione del rischio stress? Sì/No
- II. L'azienda o suoi consulenti, per adempiere agli obblighi di informazione, formazione e valutazione del rischio stress lavoro correlato, hanno adottato altri criteri o documenti in contrasto con quelli contenuti nell'Accordo e nelle Indicazioni? S/N
- III. Visto che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato «non prende in esame il singolo ma gruppi omogenei di lavoratori che risultino esposti a rischi dello stesso tipo», sei stato consultato, hai espresso il tuo parere su come sono stati individuati i gruppi omogenei? Sì/No
- IV. Sei stato consultato, hai espresso il tuo parere sulla scelta dello strumento (lista di controllo, intervista, questionario, riunione, *focus group*) da usare per «sentire» i lavoratori e/o per dire la tua opinione sui fattori di rischio elencati nelle liste 2 e 3 delle Indicazioni nella fase preliminare della valutazione del rischio stress? Sì/No
- V. Hai chiesto di prendere visione e di dire la tua sulla lista degli indicatori/eventi sentinella (lista 1) e sulla valutazione che ne ha dato il datore di lavoro? Sì/No
- VI. Hai controllato che i lavoratori siano stati informati del fatto che tra gli eventi sentinella rientrano anche le segnalazioni scritte che i lavoratori hanno il diritto di fare per indicare quali fattori di rischio o circostanze ricorrenti di stress potrebbero essere rimosse? Sì/No
- VII. Hai verificato che le due liste dei fattori di rischio (lista 2 e 3) da esaminare durante la «valutazione preliminare» siano state adattate e, se necessario, integrate in relazione alle specifiche caratteristiche del lavoro e dell'organizzazione aziendale? Sì/No
- VIII. Prima che si concluda la «valutazione preliminare», hai controllato che i lavoratori/gruppi omogenei siano stati effettivamente «sentiti» e cioè che abbiano potuto indicare (lasciando traccia scritta e preferibilmente anonima) se tra i fattori di rischio elencati nelle liste 1 e 2 delle Indicazioni ce ne siano alcuni sui quali è necessario intervenire? Sì/No
- IX. Nel caso l'azienda abbia deciso, anziché «sentire» direttamente i lavoratori, di sentire solo gli Rls, questi ultimi si sono fatti carico, prima di esprimere la propria valutazione sui fattori di rischio delle liste 2 e 3, di raccogliere loro stessi le valutazioni dei lavoratori interessati portandole a sintesi? Sì/No
- X. L'esito della «valutazione preliminare» è scaturito dall'esame unitario degli eventi sen-

tinella e di tutti i fattori di rischio presenti in azienda (e non da una valutazione separata e incompleta tra lista 1 e liste 2 e 3)? Sì/No

- XI. A «valutazione preliminare» conclusa ritieni che l'azienda abbia tenuto conto delle valutazioni espresse dai lavoratori e dagli Rls e che siano stati identificati gli effettivi fattori di rischio stress presenti e individuati interventi correttivi coerenti? Sì/No

Avvertenza. Contrariamente a quanto previsto per altri rischi che vanno valutati solo se chiaramente presenti in azienda (ad esempio il rumore, le vibrazioni, gli agenti chimici, l'utilizzo di determinate macchine e attrezzature, ecc.), tutte le aziende sono tenute a fare la valutazione del rischio stress. Questo non vuol dire però che in tutti luoghi di lavoro si debba trovare effettivamente questo rischio. Ciò premesso, alcune voci della lista di controllo indicano che cosa deve fare l'Rls, altre evidenziano violazioni di legge o il mancato rispetto delle Indicazioni da parte dell'azienda. Le voci relative alle violazioni dovranno essere accuratamente riportate nel parere che l'Rls farà allegare alla valutazione del rischio stress effettuata dal datore di lavoro. L'Rls potrà usare quel parere, se lo riterrà necessario, anche per ricorrere all'organo di vigilanza o in caso di sopralluoghi.

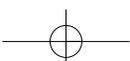
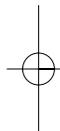
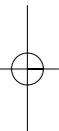


Quaderni
di Medicina Legale del Lavoro

Normativa

61

Normativa



LETTERA CIRCOLARE MINISTERO LAVORO
DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI
DI LAVORO SU: INDICAZIONI NECESSARIE ALLA VALUTAZIONE
DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO



Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 18/11/2010
Prot. 15 / SEGR / 0023692

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Dipartimento per le pari opportunità*

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Ministero per la pubblica amministrazione e
innovazione*

Al Ministero dello sviluppo economico

Al Ministero dell'interno

Al Ministero della difesa

Al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

*Al Ministero delle politiche agricole, alimentari e
forestali*

All'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

All'ispettorato regionale del lavoro di Palermo

All'ispettorato regionale del lavoro di Catania

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Agli assessorati regionali alla salute

Alla provincia autonoma di Trento

Alla provincia autonoma di Bolzano

Alla CGIL

Alla CISL

Alla UIL

Alla UGL

Alla CISAL

Alla CONFISAL

Alla CIU

Alla CIDA

Alla CONFINDUSTRIA

Alla CONFCOMMERCIO

Alla CONFAGRICOLTURA

Alla CONFARTIGIANATO

Alla CNA

Alla CONFESERCENTI

Alla CONFAPI

Alla CONFSCOOPERATIVE

All'ABI

LORO SEDI

Oggetto: lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni.

In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e all'articolo 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6 del medesimo provvedimento ha approvato, alla riunione del 17 novembre, le seguenti indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)

Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento

L'articolo 28, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, di seguito d.lgs. n. 81/2008, prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da *stress* lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alla individuazione delle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive al citato d.lgs. n. 81/2008, è stato introdotto all'articolo 28 il comma 1-bis, con il quale si è attribuito alla Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza. Al fine di rispettare, entro il termine del 31 dicembre 2010, la previsione di cui all'articolo 28, commi 1 e 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha costituito un proprio comitato a composizione tripartita il quale, a seguito di ampio confronto tra i propri componenti, ha elaborato il presente documento, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010.

Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla Legge tenendo conto della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

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 pubblici e privati.

Definizioni e indicazioni generali

Lo *stress* lavoro-correlato viene descritto all'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - quale "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro" (art. 3, comma 1). Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia non tutte le manifestazioni di *stress* sul lavoro possono essere considerate come *stress* lavoro-correlato. Lo *stress* lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

È, quindi, necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da *stress* lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discendano la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, va chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.).

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli 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 famiglie:

- I. Eventi sentinella, quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
- II. 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.
- III. 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 (es. 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 di cui ai punti I, II e III che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di 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 darme 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, 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 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 (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Disposizioni transitorie e finali

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 ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di 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 periodo.

Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia qui indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. Le modalità di effettuazione di tale monitoraggio saranno definite dalla Commissione Consultiva.

I datori di lavoro che, alla data della approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 – così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 – non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima alle ipotesi previste dall'articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.

Tanto si segnala, anche tenendo conto della rilevanza del documento ai fini degli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi da lavoro, con invito a garantire la massima divulgazione delle indicazioni di cui all'oggetto.

Il Direttore Generale
della tutela delle condizioni di lavoro
(Dott. Giuseppe Umberto Mastropietro)

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)

(Accordo siglato da Ces – Sindacato Europeo; Unice – «Confindustria Europea»; Ueapme – Associazione europea artigianato e Pmi; Ceep – Associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale)

1. Introduzione

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori. Avendo individuato l'esigenza di un'azione comune specifica in relazione a questo problema e anticipando una consultazione sullo stress da parte della Commissione, le parti sociali europee hanno inserito questo tema nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005. 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. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme. Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità che caratterizzano i lavoratori.

2. Oggetto

Lo scopo dell'accordo è migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro. L'obiettivo di questo accordo è di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. Il suo scopo non è quello di colpevolizzare (far vergognare) l'individuo rispetto allo stress. Riconoscendo che la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali ma che il programma di lavoro 2003-2005 delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi, il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico.

3. Descrizione dello stress e dello stress da lavoro

Lo stress è 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. 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 – *n.d.t.*), 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 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.

4. Individuazione dei problemi di stress da lavoro

Data la complessità del fenomeno stress, questo accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Tuttavia, un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro. 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.

5. Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori

In base alla direttiva quadro 89/391 (quella che ha originato la 626 – *n.d.t.*), tutti i datori di lavoro sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. Questo dovere riguarda anche i problemi di stress da lavoro in quanto costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza. Tutti i lavoratori hanno il dovere generale di rispettare le misure di protezione decise dal datore di lavoro. I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una po-

litica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

6. Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro

Per prevenire, eliminare o ridurre questi problemi si può ricorrere a varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o tutte e due insieme. Si possono introdurre misure specifiche per ciascun fattore di stress individuato oppure le misure possono rientrare nel quadro di una politica anti-stress integrata che sia contemporaneamente preventiva e valutabile. Dove l'azienda non può disporre al suo interno di competenze sufficienti, può ricorrere a competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi. Una volta definite, le misure anti-stress dovrebbero essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie. Queste misure possono comprendere, ad esempio:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento;
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

7. Attuazione e controllo nel tempo

In base all'art. 139 del Trattato questo accordo-quadro europeo volontario impegna i membri dell'Unice/UEAPME, del Ceep e della Ces (e del Comitato di Collegamento Eurocadres/Cec) ad implementarlo in accordo con le procedure e le pratiche proprie delle parti sociali nei vari Stati membri e nei paesi dell'Area economica europea. I firmatari invitano anche le loro organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad attuare questo accordo. L'implementazione di questo accordo sarà effettuata entro tre anni dalla data della sua firma. Le organizzazioni affiliate notificheranno l'applicazione dell'accordo al Comitato del dialogo sociale. Nel corso dei primi tre anni successivi alla firma dell'accordo il Comitato del dialogo sociale predisporrà una tabella annuale riassuntiva della situazione relativa all'implementazione dell'accordo. Nel corso del quarto anno il Comitato redigerà un rapporto completo sulle azioni intraprese ai fini dell'attuazione dell'accordo. I firmatari valuteranno e riesamineranno l'accordo in qualunque momento su richiesta di uno di loro una volta trascorsi cinque anni dalla data della firma. In caso di domande in merito al conte-

nuto dell' accordo le organizzazioni affiliate interessate possono rivolgersi congiuntamente o separatamente ai firmatari, che risponderanno loro congiuntamente o separatamente. Nell'attuare questo accordo i membri delle organizzazioni firmatarie evitino di imporre oneri inutili alle Pmi. L'attuazione di questo accordo non costituisce un valido motivo per ridurre il livello generale di protezione concesso ai lavoratori nell'ambito di questo accordo. Questo accordo non pregiudica il diritto delle partner sociali di concludere, ai livelli adeguati, incluso il livello europeo, accordi che adattino e/o completino questo accordo in modo da prendere in considerazione le esigenze specifiche delle parti sociali interessate

N.d.R.: Traduzione non ufficiale della versione originale in lingua inglese.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE PER IL RECEPIMENTO
DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS
LAVORO-CORRELATO CONCLUSO L'8 OTTOBRE 2004
TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES**

Addì 9 giugno 2008

Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Conf-cooperative, Legacooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti

e

Cgil, Cisl, Uil

visto l'Accordo-quadro europeo sullo stress lavoro-correlato stipulato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra Unice/Ueapme, CEEP e Ces e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee ad avviare negoziati in tema di stress lavoro-correlato,

concordano

il recepimento dell'Accordo quadro mediante la seguente traduzione in lingua italiana del testo redatto in lingua inglese, con la precisazione che tutte le volte in cui nel testo compare la dizione «lavoratori» si deve intendere «lavoratori e lavoratrici».

Art. 1 – Introduzione

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

Art. 2 – Finalità

1. La finalità del presente accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la compren-

sione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

2. L'obiettivo del presente accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.

3. Le parti sociali europee, riconoscendo che le molestie e la violenza sul posto di lavoro sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato, verificheranno, nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005, la possibilità di negoziare uno specifico accordo su tali temi. Pertanto, il presente accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico.

Art. 3 – Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato

1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

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

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

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

Art. 4 – Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

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

2. L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei

processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.).

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

Art. 5 – Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori

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

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

Art. 6 – Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato

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

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

3. Una volta adottate, le misure anti-stress dovrebbero essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse e se sono ancora idonee o necessarie.

4. Tali misure potrebbero includere, per esempio:

- misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della di-

rigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro;

- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento;
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.

Art. 7 – Realizzazione e sviluppo nel tempo

1. Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario europeo impegna i membri dell'Unice/UEAPME, Ceep ed Etuc (e l'unione dei comitati Eurocadres/Cec) ad applicarlo in conformità alle procedure ed alle specifiche prassi proprie della gestione e del lavoro negli Stati membri e nei Paesi della Area economica europea.

2. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

3. 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.

1. 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.

2. 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.

3. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

4. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori nell'ambito dello stesso.

5. Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o lo integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

D.LGS. N. 81/2008
TITOLO I – PRINCIPI COMUNI

(omissis)

CAPO III
GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Sezione I
MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

Art. 15.

(Misure generali di tutela)

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, 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;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;

- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - q) l'istruzione adeguata ai lavoratori;
 - r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
 - s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
 - u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
 - v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
 - z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.
2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 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, 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 della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;
- 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;
- c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale;

- e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima;
l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;
- f) *(lettera soppressa)*
- g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero della Salute entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Sezione II

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 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 si-

stemazione 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, 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.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è 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

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, 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:

- 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'articolo 17, comma 1, lettera a);
- 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 spe-

cifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

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.

Art. 29.

(Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi)

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.

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

3. La valutazione dei rischi 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 del lavoro significative ai fini della salute e 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 debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

4. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), e quello di cui all'articolo 26, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g).

6. I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera

f). Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, e 4.

6-*bis*. Le procedure standardizzate di cui al comma 6, anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 28;

7. Le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle attività svolte nelle seguenti aziende:

- a) aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);
- b) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto.

Sezione III

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Art. 32.

(Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni)

1. Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

2. Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'Accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

3. Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio di cui al comma 2, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, al-

meno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2.

4. I corsi di formazione di cui al comma 2 sono organizzati dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'Ispes, dall'Inail, o dall'Ipsema per la parte di relativa competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici, nonché dai soggetti di cui al punto 4 dell'accordo di cui al comma 2 nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità ivi previste. Ulteriori soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

5. Coloro che sono in possesso di laurea in una delle seguenti classi: L7, L8, L9, L17, L23, e della laurea magistrale LM26 di cui al decreto del ministro dell'Università e della Ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel s.o. alla *Gazzetta Ufficiale* n. 155 del 6 luglio 2007, o nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al decreto del ministro dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel s.o. alla *Gazzetta Ufficiale* n. 245 del 19 ottobre 2000, ovvero nella classe 4 di cui al decreto del ministro dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica in data 2 aprile 2001, pubblicato nel s.o. alla *Gazzetta Ufficiale* n. 128 del 5 giugno 2001, ovvero di altre lauree e lauree magistrali riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente con decreto del ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, su parere conforme del Consiglio universitario nazionale ai sensi della normativa vigente, sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2, primo periodo. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

6. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-Regioni di cui al comma 2. È fatto salvo quanto previsto dall'articolo 34.

7. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente articolo nei confronti dei componenti del servizio interno sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

8. Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari e nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, il datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuandolo tra:

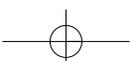
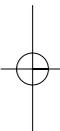
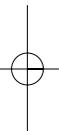
- a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;
 - b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.
9. In assenza di personale di cui alle lettere a) e b) del comma 8, gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.
10. Nei casi di cui al comma 8 il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

Quaderni
di Medicina Legale del Lavoro

Giurisprudenza

85

Giurisprudenza



SENTENZA TRIBUNALE DI TARANTO N. 5827/2001

TRIBUNALE TARANTO
SEZIONE LAVORO
Proc. n. 5827/2001

Depositata in Cancelleria
Taranto, 9/2/2001

Consulenza Medico legale nella Causa civile promossa da
..... C/I.N.A.I.L.

Ill.mo Sig
GIUDICE
Dott. V.Vozza
Sezione Lavoro
Tribunale di Taranto

Nella causa civile c/ I.N.A.I.L., la S.V. Ill.ma,
nell'udienza del 08/07/2002, nominò Consulente Tecnico d'Ufficio il
sottoscritto, Dr. Antonio Miani, Specialista in Medicina Legale e delle
Assicurazioni, conferendogli, previo giuramento di rito, l'incarico di
sottoporre a visita medica ed agli accertamenti eventualmente necessari
..... , nato il 02/09/1947.

Lo scopo dell'incarico era quello di accertare se il ricorrente sia
affetto dalla malattia denunciata, se sussiste nesso etiologico tra l'attività
lavorativa e la malattia medesima, determinando, in caso affermativo, la
percentuale d'invalidità complessiva derivatane.

Per rispondere a tali quesiti ci fu concesso di prendere visione
della documentazione sanitaria presente in atti, di visitare l'istante, di
richiedere copia di cartelle cliniche alle strutture in cui il ricorrente
fosse stato eventualmente curato.

LE RISULTANZE IN ATTI

Dall'esame della documentazione presente in atti, si evince che il sig. dipendente dello stabilimento siderurgico ILVA s.pa. di Taranto, con mansioni di quadro, qualifica ottavo livello, in data 04/11/1997 fu colpito da infarto acuto del miocardio sul luogo di lavoro. A seguito della suddetta patologia, in data 25/10/2002, inoltrò all'INAIL, a mezzo del patronato INCA di Taranto, denuncia di malattia professionale per "cardiopatìa ischemica grave per stress lavorativo e sindrome depressiva".

L'Istituto Assicuratore, con atto del 02/01/2001, rigettò la predetta richiesta, per inesistenza del rapporto causale tra la patologia denunciata e le lavorazioni svolte.

L'attore, pertanto, con ricorso depositato il 06/04/2001, convenne in giudizio l'INAIL innanzi al Giudice del Lavoro di Taranto, per il riconoscimento di tecnopatìa.

L'I.N.A.I.L., costituitosi nel frattempo in giudizio, eccepiva l'infondatezza del ricorso per inammissibilità dei requisiti di fatto e di diritto che giustificano la concessione del beneficio de quo, chiedendone il rigetto.

Preliminarmente si è preso visione della documentazione in atti e di seguito elencata :

1. Primo certificato medico di malattia professionale, in data 12/10/2000 : "Lavorazione e sostanza che avrebbero determinato la



malattia : Ricoprendo la qualifica di quadro ha osservato un orario di lavoro particolarmente usurante, con ritmi errati e notevole stress psico-fisico. *Disturbi accusati dall' ammalato* : il 04/11/1997 infarto del miocardio da cardiopatia ischemica per stress lavorativo e sindrome depressiva. *Diagnosi* : Cardiopatia ischemica grave.

2. Provvedimento INAIL, in data 02/01/2001 : "Il caso viene definito negativamente perché non esiste rapporto causale tra la lavorazione svolta e la malattia denunciata".

3. Cartella clinica della Divisione di Medicina Generale dell'Ospedale "SS. Annunziata" di Taranto, ricovero del 03/02/1992;

4. Cartella clinica dell'Istituto di Clinica Chirurgica Generale (IX Patologia Chirurgica) dell'Università La Sapienza di Roma, ricovero del 31/01/1994;

5. Cartella clinica dell'Istituto di Clinica Oculistica dell'Università di Bari, ricovero del 19/02/1996;

6. Cartella clinica della Divisione di Cardiologia dell'Azienda Ospedaliera "SS. Annunziata" di Taranto, ricovero del 04/11/1997;

7. Certificazione medica della Sezione Emodinamica della Casa di Cura "Villa Bianca" di Bari (Coronarografia selettiva, Ventricolografia sinistra, PTCA)a, in data 19/05/1998;

8. Certificazione medica della Sezione Emodinamica della Casa di Cura "Villa Bianca" di Bari (Coronarografia sinistra), in data 19/05/1998;

9. Lettera di dimissione dell'Istituto di Chirurgia del Cuore - Università La Sapienza di Roma, ricovero del 21/11/1999;
10. Cartella clinica dell'Istituto di Clinica Oculistica dell'Università di Bari, ricovero del 28/02/2000;
11. Relazione clinica del Dr. La Rosa Concetto, in data 05/08/2000;
12. Certificazione medica del Prof. Antonio Nigri, in data 08/10/2001;
13. Certificazione medica del Dr. Armando Piccini, in data 18/11/2000.

GLI ACCERTAMENTI PERITALI

Previa regolare comunicazione alle parti, l'attore fu da noi visitato il 19/10/2001.

I risultati sono stati i seguenti :

GENERALITA' ANAGRAFICHE : nato a Taranto il ed ivi residente in via identificato mediante Carta d'Identità rilasciata dal Comune di Taranto il impiegato quadro, qualifica ottavo livello, presso lo stabilimento ILVA di Taranto.

ANAMNESI

Anamnesi lavorativa : Riferisce di aver iniziato a lavorare dal 1971, presso lo stabilimento siderurgico ILVA di Taranto, con mansioni di quadro, nella qualifica ottavo livello, e capo reparto dei condizionamenti bramme sino al 1995. Successivamente, a tutt'oggi,



capo area Logistica bramme e Gestione rottame, alle dirette dipendenze del Direttore di stabilimento.

Tra il 1996 ed il 1997, ha svolto anche mansioni di responsabile dei depositi bramme dei treni nastri 1 e 2, in precedenza gestiti da due capi reparto e da 5 capi turno ciascuno, per un totale di 10 capi turno; per detta gestione poté avvalersi, per espressa disposizione aziendale, di un solo capo reparto e di 5 capi turno. Nel mese di maggio 1997, oltre ai compiti sopra indicati, fu incaricato dall'Azienda di occuparsi, oltre alle predette funzioni di responsabile gestionale, dello studio delle problematiche inerenti alla socializzazione della ICROT S.P.A.

Tale incarico concerneva la individuazione di misure di razionalizzazione delle risorse dell'azienda incorporata, mediante consistenti riduzioni di personale e verifiche delle attrezzature ed impianti.

Per l'espletamento delle predette mansioni, ha lavorato mediamente per 12 ore giornaliere, sia di giorno che di notte, con frequenti chiamate fuori turno disposte dai suoi superiori gerarchici.

Nell'ottobre 1999, fu nominato, altresì, responsabile del reparto pulizie industriali e civili per l'intero stabilimento siderurgico.

A riguardo, riferisce che, a causa delle pressanti esigenze dell'azienda, non ha potuto fruire dei dovuti periodi di ferie e riposo spettanti, nonché, sovente, del riposo domenicale.



Anamnesi familiare : Padre deceduto all'età di 58 anni per infarto del miocardio; madre vivente in abs; un fratello in abs; nega familiarità diabetica; coniugato, due figli in abs

Anamnesi fisiologica : Nato a termine da parto eutocico, allattamento al seno, normale sviluppo psico-fisico. Militesente per insufficienza toracica. Alimentazione regolare. Fumava circa 20 sigarette al giorno da più di dieci anni fino all'episodio di IMA.

Anamnesi patologica ed infortunistica : Ricorda i comuni esantemi infantili. Nega infortuni sul lavoro e/o rendite INAIL.

Nel 1992, in seguito a crisi lipotimica insorta in pieno benessere, si ricoverò presso l'Ospedale Civile "SS. Annunziata" di Taranto, ove, in seguito ad accertamenti clinico-strumentali, fu posta diagnosi di "anemia sideropenica da emorragia in paziente con ernia iatale".

Nel 1993 si sottopose ad intervento chirurgico di plastica antireflusso secondo Dor e colecistectomia, presso l'Istituto di Clinica Chirurgica Generale dell'Università "La Sapienza" di Roma. In tale anno fu riconosciuto affetto da ipertensione arteriosa, che cura tuttora con farmaci antipertensivi.

Nel 1996, si sottopose ad intervento chirurgico per cataratta OD, presso la clinica Oculistica dell'Università "La Sapienza di Roma".

In data 04/11/1997, durante un periodo di impegno lavorativo particolarmente stressante, nell'atto di una discussione con i propri superiori gerarchici sul luogo di lavoro, fu colto da un'improvvisa crisi di angor, con irradiazione al braccio sinistro. Ricoveratosi, pertanto,



presso la Divisione di Cardiologia dell'Ospedale Civile SS. Annunziata di Taranto e sottoposto ad approfonditi indagini cliniche, fu dimesso con diagnosi di *"cardiopatìa ischemica : infarto della parte anteriore non complicato e ridotta tolleranza glucidica"*.

Successivamente, pur nel rispetto delle norme igienico-alimentari e delle indicazioni terapeutiche, cominciò ad accusare angina mista, per cui, nel maggio 1998, si sottopose ad esame coronarografico presso la Casa di Cura "Villa Bianca" di Bari, ove, in seguito a diagnosi di coronaropatia bivasale, fu sottoposto ad intervento di PTCA su IVA, con applicazione di stent. A distanza di alcuni mesi, in seguito alla ricomparsa di angina mista, il paziente fu sottoposto, in data 17/11/1998, presso la stessa Casa di Cura, ad un nuovo esame coronarografico, che evidenziò una restenosi dell'IVA, per cui fu eseguita un'ulteriore PTCA, con applicazione di uno stent endocoronarico. Nel novembre 1999, in seguito ad un nuovo episodio anginoso, il paziente si ricoverò presso l'Istituto di Chirurgia del Cuore dell'Università "La Sapienza" di Roma, ove fu nuovamente sottoposto ad esame coronarografico e PTCA sul ramo marginale ottuso, con posizionamento di stent.

Nel febbraio 2000, si sottopose, presso l'Istituto di Clinica Oculistica dell'Univesità di Bari, ad intervento chirurgico per cataratta OS.

In data 18/11/2000, in seguito alla comparsa di disturbi depressivi conseguenti all'episodio infartuale, si sottopose a visita



psichiatrica presso il Dr. Armando Piccinni, il quale pose diagnosi di "*Disturbo post-traumatico da stress tipo cronico*".

Allo stato lamenta episodi di angina pectoris ricorrente, con dolore irradiato a tutto il braccio sinistro. Si sottopone regolarmente alla seguente terapia farmacologica: Tensocard, Norvasc, Sivastin, Cardioaspirina, Modiuretic, etc.).

ESAME OBIETTIVO : Soggetto in discrete condizioni di nutrizione e sanguificazione, cute e mucose visibili rosee, masse muscolari tonicotrofiche. Nulla di rilievo ai fini della presente valutazione a carico degli organi ed apparati non interessati dalle lesioni e non in dettaglio richiamati.

Apparato cardiovascolare : PA : 155/100 mm Hg; f.c. : 100 bpm.

Toni due ritmici, pause libere.

Esame neuropsichico : soggetto vigile, cosciente, ben orientato nel tempo e nello spazio auto e allo-psichicamente; memoria di fissazione e di rievocazione di qualità fisiologica; attenzione come di norma; senso-percezioni non alterate; ideazione normale nel corso e valida nel contenuto; funzioni cognitive nella norma; udito utile al colloquio; verbalizzazione nella norma; tono dell'umore tendenzialmente depresso, con evidenza, al colloquio, di polarizzazione ideativa sulle conseguenze psico-fisiche del trauma patito in occasione dell'infortunio in oggetto. Obiettività neurologica nella norma.

VALUTAZIONE MEDICO LEGALE

Riassunte a questo punto le notizie storiche di interesse clinico presenti negli atti ed eseguita la nostra valutazione clinica, passiamo a dare motivata risposta ai quesiti posti dalla S.V. Ill.ma.

Dall'esame della documentazione sanitaria presente in atti si evince che l'attore, a seguito di un infarto acuto del miocardio, subito in occasione di lavoro, inoltrò in data 25/10/2000 all'INAIL, denuncia di malattia professionale: "*Cardiopatía ischemica per stress lavorativo e sindrome depressiva*". L'Istituto Assicuratore respinse l'istanza di riconoscimento della pretesa tecnopatía, per insussistenza del rapporto causale tra la lavorazione svolta e la malattia denunciata.

Nel caso in esame, bisogna considerare che l'infermità denunciata dal ricorrente (cardiopatía ischemica da stress lavorativo) non figura tra le malattie tabellate ai sensi del D.P.R. n° 336/94. Pertanto, non potendosi ammettere nella fattispecie il criterio della presunzione legale d'origine, il caso in questione può essere, comunque, ammesso all'indennizzo a carico dell'INAIL purché sia il lavoratore ad assumersi l'onere giustificativo della prova, in merito alla dipendenza della patologia denunciata con l'attività lavorativa svolta, ai sensi della Sentenza della Corte Costituzionale n° 175/88.

Al riguardo, è ampiamente riconosciuto in medicina occupazionale che tra i potenziali fattori di rischio implicati nell'insorgenza di patologia ischemica del miocardio figurano il "*carico psicologico*" e tutti quei fattori di "*stress-strain*" inerenti la



mansione e derivanti dall'impegno fisico o psicologico che essa comporta. I fattori cui è stata attribuita una qualche importanza nella genesi della cardiopatia ischemica sono numerosissimi, ma di fatto solo pochi hanno dimostrato, alla luce di un'analisi multivariata, un ruolo significativo. Tra i fattori di rischio figurano l'età, la colesterolemia, la familiarità, la pressione arteriosa, il fumo di sigaretta, l'eccesso ponderale, la sedentarietà. Difficile dimostrare in quale modo altri stressors ambientali possano agire attraverso questi fattori di rischio primari. In tal senso un aumento del carico psicologico di lavoro (responsabilità, conflitto ed ambiguità del ruolo) sono spesso associati ai fattori di rischio coronarico, così come, per altro verso, l'insoddisfazione del lavoro svolto e la diminuzione della stima di sé è anche un fattore di rischio coronarico.

In tal senso, l'analisi del carico psicologico evidenzia, nella specie, la presenza di molteplici fattori, alcuni dei quali interagiscono con la personalità e lo stato socioculturale del soggetto, quali la complessità della mansione, le responsabilità legate agli incarichi attribuiti, l'utilizzazione delle capacità e delle competenze, la conseguente ambiguità dei ruoli, i rapporti gerarchici e, non ultimo, la congruità o meno del compenso rispetto agli incarichi affidati (Caplan et al., 1980); tali fattori, hanno potuto senz'altro determinare uno stato ansioso patematico, di per sé idoneo a sollecitare lo scatenamento del dramma patologico sia in un organismo predisposto che in un soggetto sano. Né potrebbe ritenersi preponderante ed esclusiva l'azione di

fattori endogeno-costituzionali (predisposizione individuale, familiarità) o fattori di rischio esogeni (abitudini alimentari e voluttuarie del soggetto, stile di vita, sedentarietà, etc.) sul determinismo della patologia in oggetto.

Nella specie, pertanto, il carico psicologico ed i fattori di stress-strain inerenti la mansione, derivanti dall'impegno psico-fisico che essa ha comportato, assumono un ruolo concausale efficiente e determinante allo scatenamento e/o slatentizzazione dell'episodio infartuale, ancorchè preponderante sui quei fattori predisponenti di natura endogena prima richiamati (familiarità, ipertensione arteriosa) e/o esogena (fumo di sigaretta) presenti nel periziato. La cardiopatia ischemica, pur avendo un'entità nosologica che affonda le sue radici in fattori endogeno-costituzionali, può trovare, infatti, un fattore concausale preponderante di aggravamento in sforzi fisici, disagi climatici ed ambientali e stress emotivi, dovuti a lungo e gravoso servizio, che provocano un maggior consumo d'ossigeno ed un maggior lavoro della pompa cardiaca.

Nel caso in esame, sulla scorta di quanto riferito anamnesticamente dal periziato in ordine all'exkursus lavorativo, si evince che l'espletamento delle mansioni di quadro, correlate alla qualifica di ottavo livello, è stato caratterizzato, sin dal 1971, epoca in cui fu assunto presso lo stabilimento ILVA di Taranto, da una lunga e gravosa serie di incarichi che hanno comportato cospicui carichi di lavoro.



Pertanto, alla luce delle prefate considerazioni, tenuto conto del criterio di elevata probabilità applicato al caso specifico sulla scorta dei dati anamnestici e confortati da quanto riportato in letteratura per casi analoghi, può ritenersi operante una causalità diretta tra l'attività lavorativa e l'infermità denunciata (cardiopatía ischemica).

In fede

IL CTU
Dr. ANTONIO MIANI

SENTENZA TAR LAZIO DEL 19.6.2002

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE
PER IL LAZIO, SEZIONE I *BIS*

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso n. 4852/1995-R.G. proposto dalla sig.ra M. E., ved. P., rappresentata e difesa dall'avv. U. Sgueglia, presso il cui studio in Roma, alla via O. Lazzarini n. 19, è elettivamente domiciliata;

contro

il Ministero della Difesa, in persona del ministro p.t., rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato di Roma;
per l'annullamento del decreto ministeriale del 28.9.1994 di reiezione del ricorso gerarchico prodotto avverso il d.d. 25.1.1991 col quale era stata respinta l'istanza della ricorrente volta alla concessione dell'equo indennizzo per l'infermità che ha causato la morte del coniuge.

Visto il ricorso con i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio dell'amministrazione della Difesa;

Visti gli atti tutti della causa;

Data per letta alla pubblica udienza del 27.5.2002 la relazione del I° Referendario Pietro Morabito ed uditi gli avvocati di cui al verbale d'udienza;

Ritenuto e considerato, in fatto e in diritto, quanto segue:

Fatto

La ricorrente, vedova dell'ex coadiutore F. P., già in servizio presso l'Uits (ente vigilato dall'amministrazione della Difesa), in esito al decesso del coniuge, avvenuto in costanza d'impiego, ed al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio di tale evento (verbale Cmo di Roma dell'8.10.1987), ebbe a chiedere la corresponsione di equo indennizzo ai sensi della vigente normativa.

L'istanza *de qua* venne respinta con d.d. del 1991 sulla base del concorde parere del Cppo e della Cml che esclusero che l'attività lavorativa condotta dal *de cuius* potesse importare un carico stressogeno tale da incidere, quale efficiente concausa, nel determinismo dell'evento mortale.

Il diniego in questione venne impugnato in via amministrativa con ricorso gerarchico, anch'esso respinto col provvedimento in epigrafe indicato previo ulteriore parere del Cml che ha confermato le conclusioni raggiunte in prime cure.

Con l'atto introduttivo dell'odierno giudizio la vedova P. rivendica la pretesa indennitaria esibendo documentazione degli ex superiori del coniuge attestante lo zelo, l'efficienza e la non comune dedizione con cui assolveva all'impiego, in mansioni superiori a quelle inerenti il suo profilo professionale.

Analoghe conclusioni vengono ribadite in memoria conclusionale depositata il 10.2.2000.

La difesa erariale si è costituita, nell'interesse dell'amministrazione della Difesa, depositando mero atto di stile senza allegare memoria o nota difensiva alcuna.

All'udienza del 27.5.2002 la causa è stata trattenuta per la relativa decisione.

Diritto

La vedova P. contesta, con l'atto introduttivo dell'odierno giudizio, la legittimità dei provvedimenti di reiezione dell'istanza di equo indennizzo da essa presentata di seguito al riconoscimento della natura professionale (*id est*: dipendente da causa di servizio) dell'infermità «arresto cardiaco da infarto miocardico antero inferiore».

Il Collegio concorda con la tesi prospettata in gravame che ritiene meritevole di accoglimento.

Infatti l'*iter* logico che ha indotto il Cppo ad escludere ogni efficienza concausale all'attività lavorativa resa dal dipendente, riposa, di fatto, nella qualifica da questi rivestita (coadiutore) cui non si correlano mansioni idonee a produrre stress emozionali di livello tale da scatenare una sintomatologia stenocardica.

Tale criterio deduttivo – secondo il quale lo stress lavorativo sarebbe ricollegabile solo alla titolarità di gravi responsabilità decisionali – non trova concorde il Collegio in quanto sottovaluta, se non esclude, la rilevanza che nel determinismo che ha indotto all'infermità possono avere speso le circostanze di fatto in cui l'attività lavorativa (di dipendente non rivestente posizione apicale o dirigenziale) si è svolta (es. pendolarismo, fattori ambientali legati all'ufficio in cui viene espletata la prestazione, continuità, gravosità e particolare impegnatività della stessa legate a elementi di fatto peculiari, ecc.).

Altrimenti detto, il rapporto di causa-effetto tra lavoro e infermità può essere negato solo se si dimostra dettagliatamente che lo sviluppo della malattia è effettivamente indipendente dall'attività lavorativa, non potendosi, in linea di principio, escludere l'incidenza di fattori esterni, ovvero concause capaci di concorrere all'insorgenza della patologia, anche in caso di infermità di natura endocostituzionale e degenerativa. Ed è appena il caso di ricordare, a tal proposito, che in sede di riconoscimento della dipendenza di una infermità da causa di servizio non è necessario che risulti assolutamente certo il nesso di causalità tra prestazione del servizio e infermità, essendo sufficiente che tale nesso sia desumibile con apprezzabile grado di probabilità (Cons. St., Sez. VI, n. 159 del 17 febbraio 1999).

I principi dianzi esposti non hanno trovato applicazione nel caso di specie, essendosi il

Cppo (e la concorde Cml), limitato ad escludere che le mansioni connesse alla posizione di Coadiutore presso l'Uits non possono importare, per loro natura, un carico stressogeno tale da contribuire al danno ischemico che, dunque, deve ritenersi legato esclusivamente a fattori costituzionali.

Si tratta all'evidenza di una motivazione inesauriente che nessun riferimento opera alle attestazioni offerte dall'Amministrazione di appartenenza del dipendente nelle quali si evidenzia che costui, univa al carico di lavoro derivante dalla propria funzione di Capo dell'Ufficio contabilità, l'ulteriore carico inerente al disbrigo di mansioni superiori alla qualifica posseduta; mansioni protrattesi nel tempo a causa della mancanza dei relativi titolari e disimpegnate non episodicamente anche oltre il normale orario d'ufficio, trascurando la cura di personali indisposizioni o riprendendo servizio prima della data suggerita dal medico curante. Tutte le relazioni dell'amministrazione, unite in atti dalla ricorrente, si soffermano poi sulla automatizzazione delle procedure di contabilità realizzata presso l'Ente, col significativo contributo del P., durante gli ultimi dodici mesi di vita dello stesso.

La particolarità del caso richiedeva pertanto una motivazione più diffusa da parte dell'amministrazione, non potendo la stessa sottrarsi dal chiarire, sul piano scientifico, anche mediante l'eventuale ausilio di integrazione documentale da parte dell'Uits sulle obiettive condizioni e circostanze inerenti la situazione lavorativa del dipendente, quali fossero gli elementi da cui ha tratto la conclusione che la malattia era attribuibile unicamente a fattori costituzionali del soggetto interessato e perché nel caso di specie era da escludere una interazione di cause genetiche con gli specifici fattori di servizio che avevano contraddistinto la prestazione del dipendente e la preponderanza delle prime cause nel determinismo dell'infermità che ha condotto a morte l'impiegato.

Essa invece si è limitata a supportare il proprio giudizio con la preesistenza di fattori (costituzionali) di rischio e con il mancato riscontro di responsabilità dirigenziali; conclusione, questa, che in fattispecie in cui sia documentata l'attività continuativa particolarmente stressante del dipendente (anche non avente qualifica apicale) costituisce affermazione di criterio tecnico inadeguato a fondare il giudizio di esclusione della dipendenza da causa di servizio dell'infarto miocardico (cfr., in tal senso, Cons. St., IV, n. 601 del 1999).

Le considerazioni svolte portano alla conclusione che l'atto impugnato sia da ritenere inficiato dai dedotti vizi di istruttoria e motivazione carenti [1], per cui il ricorso proposto merita di essere accolto. Soluzione, questa, che impone all'amministrazione di provvedere al rinnovo del procedimento, sulla base delle argomentazioni sopra evidenziate e fermo restando che la natura particolarmente stressante ed impegnativa dell'attività svolta dal dipendente non può desumersi solamente da dichiarazioni ricognitive e postume rese da funzionari dell'Uits, ma deve trarsi, con sostanziale prevalenza, da riscontri documentali obiettivi (es. straordinari effettuati dal dipendente, prospetto ferie godute, certificazioni mediche di convalescenza che autorizzavano il rientro in ufficio dopo la data in cui lo stes-

so si è effettivamente verificato, qualifiche carenti nella dotazione organica dell'Ente le cui mansioni sono state assicurate dal dipendente, ecc.).

Una ulteriore notazione è necessaria.

In sede di decisione del ricorso gerarchico, il potere di riesame, da parte dell'autorità sovraordinata, dell'atto impugnato tende a fini giustiziali e dunque la decisione gerarchica, in caso di reiezione del gravame, non si sostituisce al provvedimento impugnato, ma si limita a riconoscere insussistenti i vizi denunciati col ricorso; pertanto la decisione di rigetto ha l'effetto di confermare la validità del provvedimento di amministrazione attiva dopo averne valutata la conformità alle norme, giuridiche o di merito, la cui violazione è stata posta a fondamento dell'atto di impugnazione. Conseguenza a tanto, per giurisprudenza consolidata:

che gli effetti dispositivi veri e propri – quelli cioè connessi alla gestione concreta dei pubblici interessi inclusi nell'area di esercizio del potere amministrativo – vanno pur sempre collegati al primo provvedimento una volta che di questo risulti confermata la validità in sede di riesame su ricorso gerarchico;

che l'annullamento della decisione gerarchica, per vizi non propri (es. incompetenza) ma per vizi legati al provvedimento di base (come nel caso di specie), importa la caducazione anche di quest'ultimo provvedimento.

Applicando tali pacifici principi alla controversia in esame, ne segue che l'annullamento della decisione gerarchica si estende, *ex se*, anche al provvedimento di base, e cioè all'atto del 25.1.1991, di diniego della pretesa indennitaria ed importa la rinnovazione del procedimento secondo le *normae agendi* sopra indicate.

Possono compensarsi tra le parti le spese di giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale amministrativo regionale del Lazio accoglie il ricorso in epigrafe e, per l'effetto, annulla i provvedimenti di diniego dell'equo indennizzo impugnati.

Spese compensate.

Ordina che la presente decisione sia eseguita dall'Autorità amministrativa.

Così deciso, in Roma, dal Tribunale amministrativo regionale del Lazio, sez. I *bis*, nella Camera di Consiglio del 27.5.2002, con l'intervento sei sigg.ri Giudici:

Dott. Cesare Mastrocola Presidente

Dott. Bruno R. Polito Consigliere

Dott. Pietro Morabito Giudice rel. ed est.re

Il Presidente

Il Magistrato estensore

Depositata in Segreteria il 19 giugno 2002.

SENTENZA CASSAZIONE N. 279/2005

Svolgimento del processo

Con sentenza 21 marzo/30 maggio 2002 n. 166 la Corte d'Appello di Brescia, confermando la sentenza del primo giudice, ha respinto la domanda di rendita ai superstiti presentata dalla sig.ra S.M., per la morte del coniuge B.S., deceduto per infarto del miocardio secondario a malattia coronarica per presumibile sforzo fisico eccessivo durante il lavoro edile in montagna, sulla base della Ctu espletata in primo grado, che secondo il giudice del merito avrebbe escluso il nesso causale tra attività lavorativa ed infarto.

Avverso tale sentenza ha proposto ricorso per Cassazione la S., con unico motivo. L'intimato Istituto si è costituito con controricorso, resistendo.

Motivi della decisione

Con unico motivo la ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione degli artt. 61, 445 e 421, 2° comma, c.p.c. (art. 360, n. 3, c.p.c.); motivazione omessa, insufficiente e contraddittoria in ordine a punti decisivi della controversia (art. 360, n. 5, c.p.c.), censura la sentenza impugnata per la interpretazione della Ctu espletata in primo grado, e per non avere ammesso nuova Ctu a chiarimento dei dubbi, anche in relazione alla prova testimoniale espletata.

Il motivo è fondato.

La consulenza tecnica d'ufficio, sulle cui valutazioni si è basata la sentenza impugnata, così si è espressa: «la morte sembra dovuta con altissima probabilità ad infarto del miocardio secondario a malattia coronaria [...] Infatti il B. era indubbiamente soggetto ad alto rischio per i seguenti fattori: forte fumatore da più di 20 anni; iperlipoproteinemia di tipo misto (classe 2a/B sec. Frederickson) non trattata farmacologicamente [...] Le operazioni dallo stesso eseguite nella mattinata faticida [...] benché abbastanza normali per quel tipo di mansione, configurano la fattispecie di sforzo fisico eccessivo per un soggetto verosimilmente coronaropatico, anche se la sua condizione gli era ignota [...] deve ammettersi la possibilità che l'intenso sforzo lavorativo abbia rivestito un ruolo di concausa, o causa concorsuale, nella morte del sig. B.».

Il giudice d'Appello ha rilevato che non vi è prova alcuna che l'assicurato fosse affetto da una patologia coronarica, la quale non era mai stata diagnosticata in vita, pur essendo il B. stato sottoposto a ripetute visite semestrali del medico aziendale integrate da esami strumentali e laboratoristici.

La circostanza che fossero presenti gravi fattori di rischio per una patologia coronarica non consentirebbe di affermare, se non in termini di possibilità, che tale patologia fosse effettivamente presente. Il giudizio di «altissima probabilità» di un infarto del miocardio se-

condario a malattia coronarica come causa del decesso (causa non accertata) si fonderebbe quindi su un presupposto – la malattia coronarica – che è a sua volta possibile ma non provato e comunque non certo. In altri termini l'altissima probabilità dell'infarto del miocardio postula come condizione l'esistenza della malattia coronarica; venendo meno questa condizione viene meno il fondamento del giudizio probabilistico. Le stesse considerazioni il giudice d'Appello ha poi svolto in ordine alla valutazione della possibile incidenza nella determinazione della morte delle mansioni svolte da S. B. il giorno del decesso.

Contrariamente a quanto sostenuto dall'Inail, si trattò sicuramente di mansioni che richiedevano un notevole sforzo fisico, ma la loro efficienza causale o concausale in termini di eccessività è stata valutata dal consulente in relazione ad una coronaropatia non provata.

La Corte osserva che la propria giurisprudenza è consolidata sui seguenti principi:

1. la eziopatogenesi professionale può essere ravvisata in presenza di un rilevante grado di probabilità, per accertare il quale il giudice deve valutare le conclusioni probabilistiche del consulente tecnico in tema di nesso causale, facendo ricorso anche ad ogni utile iniziativa *ex officio* diretta ad acquisire ulteriori elementi (assunzione di deposizioni testimoniali, richiesta di chiarimenti al consulente tecnico e quanto altro si appalesi opportuno) in relazione all'entità ed alla esposizione del lavoratore ai fattori di rischio; è invece esclusa la rilevanza della mera possibilità (Cass. 20 maggio 2000 n. 6592; Cass. 8 luglio 1994 n. 6434; Cass. 23 aprile 1997 n. 3523; Cass. 7 aprile 1998 n. 3602; Cass. 8 gennaio 2003 n. 87; Cass. 11 giugno 2004 n. 11128).
2. l'esercizio dei poteri ufficiali, *ex art.* 421 c.p.c., diretti ad accertare diritti costituzionalmente protetti non è discrezionale, ma obbligatorio (Cass. Sez. Un. 17 giugno 2004 n. 11353).
3. il giudice di merito, se esclude il nesso eziologico tra un evento lesivo e le condizioni patologiche fatte valere dall'assicurato ai fini del riconoscimento di una rendita da infortunio sul lavoro, benché tale nesso sia stato ritenuto sussistente dalla consulenza tecnica d'ufficio, deve far ricorso a nozioni scientifiche, eventualmente avvalendosi di un altro consulente tecnico, non potendo invece contrapporre alle conclusioni della consulenza tecnica osservazioni di logica meramente probabilistica, a meno che dette conclusioni non abbiano a loro volta carattere meramente congetturale (Cass. 7 maggio 1998 n. 4639).
4. in caso di infarto, il carattere violento della causa va individuato nella natura stessa dell'infarto, dove si ha una rottura dell'equilibrio dell'organismo del lavoratore concentrata in una minima frazione temporale (Cass. 24 ottobre 2000 n. 13982; Cass. 26 ottobre 2000 n. 14085; Cass. 8 giugno 2000 n. 7822; Cass. 16 ottobre 2000 n. 13741; Cass. 27 settembre 2000 n. 12798).
5. l'infarto va ricondotto alle situazioni tipiche ed abituali del lavoro (Cass. 13982 e 12798/2000 cit.), e non richiede atti esulanti da tali condizioni.
6. la predisposizione morbosa non esclude il nesso causale tra sforzo ed evento infortuni-

stico, in relazione anche al principio di equivalenza causale di cui all'art. 41 c.p., che trova applicazione nella materia degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con la conseguenza che un ruolo di concausa va attribuito anche ad una minima accelerazione di una pregressa malattia, salvo che questa sia sopravvenuta in modo del tutto indipendente dallo sforzo compiuto o dallo stress subito nella esecuzione della prestazione lavorativa (Cass. 21 maggio 2003 n. 8019).

Ciò posto, non appare convincente, sul piano motivazionale, la scissione operata dal giudice d'Appello del giudizio probabilistico del consulente d'ufficio tra infarto e suoi presupposti. Il ricorso va pertanto accolto, la sentenza impugnata cassata, e gli atti trasmessi alla Corte d'Appello di Milano, la quale deciderà la causa, svolgendo gli opportuni accertamenti e valutazioni attenendosi ai principi di diritto sopra enunciati; essa provvederà altresì alle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'Appello di Milano.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio della Sezione Lavoro, il 23 novembre 2004. Depositato in Cancelleria il 10 gennaio 2005.

SENTENZA CASSAZIONE N. 9353/2005

Svolgimento del processo

Con sentenza in data 22 marzo 2001 il Tribunale di Arezzo condannava la Srl a pagare all'ex dipendente F.D.L. lire 25.000.000, il risarcimento del danno biologico (15 milioni) e morale (10 milioni) per patologia depressiva dipendente da prestazione di lavoro esclusivamente notturno, malgrado il dipendente avesse chiesto, allegando certificazioni mediche, l'alternanza dei turni.

L'appello della società è stato parzialmente accolto dalla Corte di Appello di Firenze con sentenza depositata il 20 maggio 2002 che ha ridotto la condanna, relativamente al solo danno biologico, a euro 4.000, confermando nel resto la sentenza impugnata.

Ha ritenuto il Tribunale che nel 1999 una visita medico-legale della competente Commissione dell'Usl aveva accertato l'idoneità al lavoro del dipendente, in relazione alle sue condizioni psico-fisiche, solo a condizione di pari alternanza tra lavoro notturno e diurno. Pertanto la responsabilità della società era palese ancor prima della consulenza medico-legale disposta dal giudice (il 6 ottobre 2000 il dipendente venne licenziato per impossibilità di essere adibito ad altra posizione lavorativa).

La S. Srl non avrebbe potuto invocare la disposizione dell'articolo 13 del d.lgs. 38/2000, per contestare la propria responsabilità per danno biologico, in quanto la patologia decorreva dal gennaio 1999 (visita da parte della Usl).

Inoltre, risultava che l'Inail aveva considerato la patologia come «malattia comune» e non professionale, seppur cautelativamente denunciata dalla società, sicché era prevedibile che l'istituto non avrebbe provveduto all'indennizzo.

La S. avrebbe dovuto rispondere anche per il danno morale, attesa la propria responsabilità per concorso in lesioni permanenti, consistenti in cefalea muscolo-tensiva psicogena in un quadro di disturbo di ansia tendente alla cronicizzazione, per essere venuta meno la datrice di lavoro agli obblighi *ex* articolo 2087 c.c.

Quanto al danno biologico, tenuto conto della ridotta presenza al lavoro dal 1999 e del conseguente apporto causale della condotta aziendale, appariva equo ridurre il risarcimento ad euro 4.000.

Per la cessazione di questa sentenza ricorre la società con quattro motivi.

F.D.L. è intimato.

Motivi della decisione

Col primo motivo, deducendo violazione degli articoli 10, 11, 66 T.U. 1124/65, 13 d.lgs. 38/2000, degli articoli 11, 12, 15 disp. prel. c.c. e 81 c.p.c., la S. si duole che la Corte di Appello abbia escluso l'esonero da responsabilità civile del datore di lavoro nei riguardi del

dipendente assicurato presso l'Inail che abbia contratto una malattia professionale, avendo ritenuto inapplicabile *ratione temporis* l'articolo 13 del d.lgs. 38/2000, sopravvenuto in corso di giudizio.

Per contro, tale disposizione sopravvenuta, non diretta a regolare il fatto o l'atto generatore del rapporto, aveva prodotto effetti quanto alla tutela assicurativa obbligatoria.

Pertanto, avendo il legislatore stabilito che, a decorrere dall'entrata in vigore del d.m. (12 luglio 2000, pubblicato sulla Gazz. Uff. il 25 luglio) di approvazione delle tabelle, l'Inail avrebbe erogato l'indennizzo previsto dal d.lgs. cit. in luogo delle prestazioni *ex* articolo 66 del T.U. 1124/65, tenuto al risarcimento del danno biologico sarebbe stato, appunto, l'istituto.

L'articolo 13 cit., laddove stabilisce che l'Inail eroga l'indennizzo per i danni conseguenti a malattie professionali denunciate a decorrere dalla data di entrata in vigore del predetto decreto ministeriale, avrebbe inteso riferirsi alle «situazioni» portate a conoscenza dell'istituto dopo il 12 luglio 2000. È consolidato il principio secondo cui la malattia professionale si considera verificata all'atto della denuncia, nel momento, cioè, in cui l'assicurato e/o il datore di lavoro hanno certezza della manifestazione dell'infermità e da tale momento decorre l'indennizzo per danno biologico.

La Corte di Appello aveva accertato che, dopo il 12 luglio 2000, la società aveva presentato denuncia cautelativa all'Inail e, prima di tale data, non vi era stata prestazione da parte dell'Ente; conseguentemente, avrebbe dovuto rigettare la domanda del lavoratore o, meglio, dichiarare il difetto di legittimazione *ad causam* della S., in quanto il lavoratore aveva azione diretta contro l'istituto di assicurazione anche per il danno biologico, pur se l'Inail non avesse inteso assumere a suo carico l'evento.

Il motivo non merita di essere accolto.

L'articolo 13, comma 2, del d.lgs. 38/2000, come modificato dall'articolo 73, comma 3, della legge 388/00, dispone che «in caso di danno biologico, per i danni conseguenti ad infortuni sul lavoro verificatisi, nonché a malattie professionali denunciate a decorrere della data di entrata in vigore del d.m. di cui al comma 3, l'Inail [...] in luogo della prestazione di cui all'articolo 66, comma 1, n. 2), del testo unico, eroga l' indennizzo previsto e regolato dalle seguenti disposizioni: [...]».

Il decreto del ministro del Lavoro e della previdenza sociale cui fa riferimento la norma è stato emanato il 12 luglio 2000, pubblicato sulla Gazz. Uff. del 25 luglio ed è entrato in vigore il 9 agosto 2000 (articolo 10 disp. sulla legge in generale).

Oggetto della nuova disciplina, secondo il tenore testuale dell'articolo 13, comma 2, citato è il trattamento dei danni conseguenti, per quanto interessa, a malattie professionali denunciate a decorrere dal 9 agosto 2000.

Tanto precisato, non può condividersi la motivazione della Corte di Appello – che, pertanto, va corretta, ai sensi dell'articolo 384 cpv. c.p.c., stante la conformità a diritto del di-

spositivo – secondo cui l'articolo 13, comma 2, cit., non sarebbe applicabile al caso in esame per escludere la responsabilità datoriale, talché dei danni sofferti dal F.D.L. avrebbe dovuto rispondere l'istituto assicuratore contro gli infortuni sul lavoro, avendo la Corte di merito preso erroneamente a riferimento, per l'operatività della nuova disciplina, il gennaio 1999, epoca nella quale il lavoratore era stato sottoposto a visita medica da parte della Usl e dalla quale sarebbe «decorsa» la malattia. In realtà sarebbe stato corretto prendere quale punto di riferimento la data della denuncia di quest'ultima (articolo 135 cpv. legge 1124/65).

Deve però rilevarsi, a tale proposito, che neppure la datrice di lavoro indica con esattezza nel ricorso in quale data abbia provveduto a denunciare la malattia professionale all'Inail, essendosi limitato e riferire che la denuncia venne inoltrata, in via cautelativa, a seguito delle conclusioni della consulenza tecnica medico-legale di ufficio. D'altra parte, la sentenza impugnata si limita solo ad affermare che la denuncia «cautelativa» era stata presentata dopo il 12 luglio 2000.

Secondo il principio di autosufficienza del ricorso per cassazione costantemente riaffermato da questa Corte – in riferimento al divieto per il giudice di legittimità di ricercare gli elementi fattuali e le prove relative negli atti dei giudizi di merito e, d'altra parte, stante l'esigenza per lo stesso giudice di legittimità di valutare la rilevanza e la decisività di quei dati fattuali ai fini della decisione –, la S. avrebbe dovuto indicare la data nella quale pervenne all'Inail la denuncia della malattia professionale, costituendo il riferimento di tale data, a quella del 9 agosto 2000 o a data successiva, un presupposto della responsabilità dell'istituto di assicurazione e della conseguente esclusione della responsabilità della datrice di lavoro per i danni di cui è causa, ai sensi dell'articolo 110 del d.p.r. 1124/65.

Non avendo dato la ricorrente indicazioni a tale proposito, il motivo di ricorso presenta profili di inammissibilità non superabili.

Tale argomento è assorbente rispetto all'altra censura mossa dalla ricorrente al ragionamento della Corte di Appello, la quale ha ritenuto fondata la domanda proposta contro l'Inail sul rilievo ulteriore che l'istituto, avendo considerato la patologia come malattia comune, avrebbe manifestato l'intendimento di escluderla dalla tutela: si tratta di una seconda, distinta motivazione, fondatamente contestata dalla ricorrente, la quale ha considerato che l'indennizzabilità della patologia da parte dell'istituto o la legittimazione passiva della datrice di lavoro non avrebbero potuto dipendere dalla disponibilità o meno del primo e farsi carico dell'indennizzo.

Col secondo motivo, la società ricorrente deduce violazione degli articoli 2087, 2108, 1362 ss. e 2697 c.c. in relazione all'articolo 30 del contratto collettivo di settore, nonché vizi di motivazione.

Afferma che il verbale di visita della Usl del 14 gennaio 1999 non aveva valore di prescrizione in ordine all'alternanza del lavoro diurno e notturno sia perché tali modalità di pre-

stazione non esistevano in azienda, sia per la genericità delle parole usate nel verbale, sia perché l'organizzazione del lavoro spettava esclusivamente al datore di lavoro.

Non sarebbe stato quindi ravvisabile da parte del giudice di appello un comportamento colposo della società in ordine all'insorgere, dopo quella visita, di una patologia psicotica. Inoltre nella visita del 14 gennaio 1999 il lavoratore venne giudicato idoneo al lavoro, non già affetto di malattia cronica o di una patologia suscettibile di futuro aggravamento.

Correttamente erano state quindi mantenute le condizioni di lavoro pattuite in sede di assunzione, in quanto la società non avrebbe potuto prevedere l'insorgenza, di lì a poco, di una vera e propria patologia destinata a cronicizzarsi e non aveva determinato una situazione di rischio improprio.

Il lavoro in turni notturni non era vietato dalla legge e il Ccnl di settore lo considerava lavoro normale, né imponeva turni alternati; in tale contesto non avrebbe potuto ravvisarsi alcun inadempimento o colpa della datrice di lavoro.

La Corte di Appello aveva sostanzialmente ravvisato una responsabilità oggettiva della società per il solo fatto dell'insorgenza della patologia e in assenza di violazione di qualsiasi norma di protezione del lavoratore.

Il motivo è infondato e presenta, esso pure, profili di inammissibilità.

Le argomentazioni giuridiche con lo stesso svolte presuppongono tutte una valutazione diversa in fatto dei dati acquisiti al processo e valutati dalla Corte di merito con argomenti immuni da vizi logici o giuridici.

Così è per il contenuto del verbale della Commissione della Usl del 14 gennaio 1999 (l'idoneità a mansioni con rispetto dell'alternanza perfetta delle turnazioni notturne e diurne presupponeva necessariamente, secondo la corretta valutazione della Corte di Appello, l'idoneità per il lavoro esclusivamente notturno) e non può dubitarsi che, in presenza di tale contenuto, la datrice di lavoro ben avrebbe potuto e dovuto rappresentarsi la nocività del lavoro assegnato esclusivamente nelle ore notturne e avrebbe dovuto astenersi da siffatta prescrizione o, in caso di comprovata impossibilità, recedere dal rapporto (come in effetti si deduce essere poi avvenuto).

La persistenza nell'adibizione costante a turni notturni, che secondo accertamenti di merito correttamente svolti aveva dato causa (resa prevedibile dalla certificazione Usl sopra ricordata) alla depressione del lavoratore, costituì indubbiamente un elemento di colpa, rilevante anche sotto il profilo penale (lesioni colpose), con conseguente responsabilità civile della datrice di lavoro, anche per il danno morale (Cassazione 4129/02; 4012/98). A tale proposito deve sottolinearsi 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. Infatti,

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 (Cassazione 4012/98, cit.).

Col terzo motivo, denunciando violazione degli articoli 2087, 2043, 2697 c.c. e 61 c.p.c., nonché vizi di motivazione, rileva la S. che alcun nesso causale vi era tra il proprio comportamento e la cefalea conseguente a sindrome depressiva riscontrata al dipendente: anche a ritenere in ipotesi un rapporto concausale con il lavoro, la prevalenza causale del lavoro non avrebbe potuto ravvisarsi in considerazione del fatto che nei tre anni anteriori alla consulenza tecnica il dipendente aveva lavorato in tutto sei mesi.

La consulenza tecnica non avrebbe potuto rappresentare mezzo di prova in ordine al rapporto causale, specie in presenza di patologia multifattoriale, e la perizia aveva escluso il nesso di causalità, e nessuna altra prova era stata acquisita al riguardo.

Il motivo di ricorso è infondato.

Esso coinvolge una questione, tipicamente di fatto, sulla quale il giudice di merito si è espresso in modo coerente e corretto laddove ha ritenuto, alla luce della consulenza di ufficio, il nesso causale (o quanto meno concausale, che non necessariamente deve essere prevalente, in presenza di patologia multi-fattoriale: articolo 41 c.p.) dell'attività costantemente svolta in orario notturno.

Contrariamente a quanto sostiene la ricorrente, l'accertamento del rapporto causale o concausale tra determinate attività lavorative provate *aliunde* e una determinata patologia, eventualmente accertata dall'ausiliare del giudice, è oggetto tipico dell'indagine specialistica, presupponente particolari nozioni scientifiche e tecniche da affidare a consulente tecnico medico-legale. Secondo la giurisprudenza di questa Corte, la Ctu – che in genere ha la funzione di fornire al giudice la valutazione dei fatti già probatoriamente acquisiti – può costituire fonte oggettiva di prova quando si risolve anche in uno strumento di accertamento di situazioni rilevabili solo con il concorso di determinate cognizioni tecniche (Cassazione 16256/04 e 6166/66).

Le considerazioni svolte trattando del secondo motivo, in tema di colpa di rilevanza penale, sono assorbenti rispetto alle censure svolte col quarto motivo di ricorso per pretesa violazione degli articoli 2043 e 2059 c.c. e vizi di motivazione, dolendosi, ancora, la ricorrente che sia stato riconosciuto a controparte anche il risarcimento del danno morale, quando dalla violazione dell'articolo 2087 c.c. non necessariamente consegue una violazione di rilevanza penale e non era risultato nella concreta fattispecie un comportamento datoriale connotato dalla colpa.

Conclusivamente, assorbito ogni altro profilo di censura, il ricorso deve essere rigettato. Non deve provvedersi sulle spese non essendo l'intimato costituito.

P.Q.M.

la Corte rigetta il ricorso. Nulla riguardo alle spese.

SENTENZA CASSAZIONE N. 20220/2006

SENTENZA

OSSERVA

Con sentenza 23/4/2004 il Tribunale di Nola condannava O.G. e P.F.S. alla pena dell'ammenda per non essersi assicurato: O., quale datore di lavoro, che il lavoratore G.A.A., dipendente dello stabilimento Alenia Spa di Nola, avesse acquisito una sufficiente ed adeguata formazione in materia di sicurezza e salute relativa al proprio posto di lavoro e alla propria mansione, nonché P. per non aver, quale medico competente presso il suddetto stabilimento, richiesto al datore di lavoro la visita medica specialistica sul lavoratore A., affetto da psicosi dissociativa, al fine di salvaguardare l'integrità psicofisica del suddetto [1].

Il Tribunale, premesso un breve *excursus* delle vicende concernenti la vita professionale della persona offesa, rilevava che l'O., quale datore di lavoro perché direttore dello stabilimento Alenia di Nola, a fronte di un mutamento di mansioni di specialista in ingegneria della manutenzione stabilito nei confronti dell'A., trasferito a Nola il 29/5/2000, non aveva curato di assicurargli un'adeguata formazione professionale.

Il primo e unico corso di formazione, necessario per la complessità del profilo assegnato al lavoratore, era stato effettuato nel gen. 2002 a seguito di una specifica prescrizione impartita dagli ispettori del lavoro e in modo inadeguato, come riferito da costoro in dibattimento.

Quanto al P., il giudice di merito, constatata la gravità incalzante della patologia di cui risultava affetto l'A., risultando dai certificati medici prodotti sindrome depressivo-ansiosa e genesi reattiva, psicosindrome marginale e genesi reattiva, disturbo d'adattamento con stato di conflitto nell'ambiente di lavoro, scompenso psicoemotivo con spinte deliranti [...] reattivo a situazione di grave stress socio-ambientale, psicosi delirante, psicosi dissociativa, riteneva che l'imputato, in presenza di certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche, avrebbe dovuto prescrivere una visita specialistica, donde un'ingiustificata condotta omissiva del medico dello stabilimento considerato che la richiesta del lavoratore era correlata al rischio professionale e che lo stato ansioso era determinato da una presunta sua inadeguatezza, giudicata fondata dagli ispettori del lavoro, rispetto alle mansioni assegnategli con possibile danno per se stesso, e per gli altri e per le strutture aziendali.

Proponevano ricorso per cassazione gli imputati denunciando violazione di legge in ordine all'affermazione di responsabilità.

Deduceva O. che egli non poteva essere qualificato datore di lavoro sia per l'assenza di documentazione e/o di procura rilasciata dal legale rappresentante della società sia per essere rimasto estraneo al trasferimento del lavoratore e alle contestazioni disciplinari allo stes-

so indirizzate; che la funzione assegnata allo stesso, ingegneria della manutenzione, non richiedeva l'accesso ai reparti produttivi e ai macchinari, ma solo attività di ufficio da svolgere sulla base delle richieste e delle relazioni tecniche provenienti dal reparto di produzione e di manutenzione sulla base di documentazioni e in suo possesso e di sicura sua conoscenza.

Deduceva P. che il medico *ex art.* 17 del d.lgs. cit. non ha l'obbligo di disporre accertamenti specialistici anche in presenza di diagnosi di medici esterni, se non ne reputa la necessità; che egli aveva reiteratamente visitato l'A. e l'aveva ritenuto idoneo alla specifica attività cui era destinato essendo in suo potere discrezionale accedere o meno alla richiesta di visita specialistica avanzata dal lavoratore così come era nella sua competenza professionale e funzionale valutare se la patologia psichiatrica lamentata incidesse sulla sicurezza del lavoro cui doveva essere addetto l'A., donde l'insussistenza del reato.

Entrambi i ricorrenti denunciavano mancanza di motivazione sul contenuto della documentazione prodotta dalla parte civile a riprova del cambiamento delle mansioni e della maggiore pericolosità di quelle attribuitegli con il trasferimento allo stabilimento di Nola, nonché su quanto dichiarato dai testi a discarico.

Chiedevano l'annullamento della sentenza.

Va, anzitutto, rilevato che, in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il decreto legislativo 19/9/1994 n. 626, che ha dato attuazione a varie direttive comunitarie, integra e coordina la normativa, dello stesso tenore, dei decreti presidenziali di portata generale che sono il d.p.r. 27/4/1955 n. 547 (norme per la prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro) e il d.p.r. 19/3/1956 n. 303 (norme generali per l'igiene del lavoro), la cui violazione è contestata all'imputato.

Ha, quindi, affermato questa Corte, sez. III, sent. n. 904/2001, ud. 2/3/2001, rv. 219010, che il decreto n. 626/94, come modificato dal decreto n. 242/66, se, da un lato, non abroga espressamente le singole prescrizioni previdenti, dall'altro, introduce categorie e istituti generali che sostituiscono, modificano e accrescono quelli definiti dai precedenti decreti n. 547/55 e n. 303/55, precisando, per quel che interessa, la nozione di datore di lavoro nel senso che per le violazioni delle norme di sicurezza e d'igiene stabilite nei decreti su citati si deve fare riferimento alla nozione di datore di lavoro definita dall'art. 2, lett. b), del d.lgs. n. 626/94, nonché al contenuto degli obblighi prevenzionali che lo stesso decreto stabilisce per i singoli soggetti obbligati.

Pertanto, il soggetto destinatario delle norme contestate all'imputato è il datore di lavoro titolare delle obbligazioni prevenzionali più importanti in materia di sicurezza del lavoro, cui sono rivolte le prescrizioni di assicurare al lavoratore un'adeguata formazione nella materia *de qua*.

Sussiste, quindi, responsabilità penale, quanto meno per colpa, se il datore di lavoro non adotti le misure atte a conseguire il segnalato obiettivo.

Tanto premesso, va rilevato che datore di lavoro è chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva, cui spetta il controllo su tutta l'organizzazione amministrativa e gestionale dell'ente cui è egli preposto; il che comporta anche l'obbligo di assicurare ai lavoratori un'adeguata formazione in materia di sicurezza del lavoro.

Quindi, il direttore di uno stabilimento, specie se non abbia preposto alla direzione dei lavori altra persona, ha sempre l'obbligo, quale soggetto apicale dell'unità produttiva (essendo tale, nella specie, lo stabilimento dell'Alenia in Nola), nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, di accertarsi che il lavoro degli operai si svolga in condizioni di sicurezza.

Invece, solo nel caso in cui l'impresa abbia carattere di società e non sia possibile individuare gli organi tenuti a garantire la sicurezza del lavoro, la relativa responsabilità grava anche penalmente sui legali rappresentanti della società, perchè costoro, ancorché non svolgono mansioni tecniche, sono pur sempre preposti alla gestione della società e si identificano quindi con i soggetti primari destinatari delle norme antinfortunistiche.

Corretta, quindi, è la qualificazione operata dal Tribunale anche alla luce di quanto emerso dall'istruttoria dibattimentale (dichiarazione dei testi della difesa) secondo cui l'O. ebbe ad occuparsi personalmente della problematica relativa alla gestione del lavoratore e del fatto che furono rivolte direttamente a lui, che sottoscrisse il relativo verbale, le prescrizioni degli ispettori del lavoro (teste B.), sicché il direttore dello stabilimento è tenuto a rispondere, quanto meno a titolo di colpa, della violazione delle prescrizioni in tema di igiene e di sicurezza del lavoro, in quanto destinatario delle relative norme.

Nel caso in esame la responsabilità è stata, quindi, correttamente affermata sia per il ruolo rivestito dall'imputato, direttore generale e, quindi, organo apicale dell'ente, nonché datore di lavoro ed unico titolare del potere di spesa, sia per l'omesso rilascio di valida delega nelle materie in questione ad altri dirigenti.

Non è puntuale l'altro motivo secondo cui la funzione assegnata al lavoratore (ingegneria della manutenzione) non richiedeva l'accesso ai reparti produttivi e ai macchinari, ma solo attività di ufficio da svolgere sulla base delle richieste e delle relazioni tecniche provenienti dal reparto di produzione e di manutenzione, sicché non occorre alcun aggiornamento formativo.

È stato, infatti, accertato, con congrua motivazione, che l'omissione ascritta al direttore dello stabilimento è stata rilevata dagli ispettori del lavoro all'esito di una complessa valutazione effettuata in azienda, culminata nell'imposizione di specifiche prescrizioni allo stesso direttore, e che la formazione professionale era imposta dalla complessità del profilo professionale riguardante il lavoratore cui venivano assegnate attività che richiedono cognizione tecniche elevate, acquisibili mediante una formazione specifica che non è surrogabile con l'esperienza maturata in un settore del tutto diverso né con il mero possesso di un incongruo titolo di studio.

Inoltre, l'asserzione del teste della difesa S., secondo cui l'A. avrebbe dovuto gestire solo gli aspetti economici dei problemi tecnici affrontati da altri, è smentita dal documento che elenca le nuove mansioni, dato che tale funzione, indicata al punto 2 del profilo professionale, non è l'unica.

Non è, infine, censurabile la ritenuta ininfluenza del fatto che A. non avesse in concreto svolto la funzione assegnatagli dovendo la formazione precedere tale svolgimento.

Poiché il primo e unico corso di formazione fu effettuato nel gen. 2002 a seguito di specifica prescrizione in tal senso degli ispettori del lavoro e in modo comunque inadeguato (f. 15 della sent. impugnata), il reato non è prescritto.

Anche il ricorso del P. è infondato perché propone doglianze su questioni che i giudici di merito hanno deciso con congrua motivazione, ritenendo che il medico aziendale, preso atto delle molteplici certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche, che attestavano una patologia psichiatrica grave a carico dell'A., avrebbe dovuto necessariamente disporre gli accertamenti specialistici richiesti dal lavoratore per accertare la compatibilità dello stato di salute con le mansioni da esercitare.

Sia l'ispettore del lavoro sia il medico della Asl, incaricato dell'accertamento, avevano condiviso l'assunto del lavoratore tanto da imporre prestazioni specifiche nei confronti dell'azienda con l'assegnazione di un preciso termine, rimasto inosservato, per la regolarizzazione.

Circa la configurabilità del reato contestato, va puntualizzato che l'art. 17 del d.lgs. n. 626/94, lett. i), prevede che il medico competente fatti salvi i controlli di cui alla lett. b), effettui le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali, sicché, nella specie, ricorrevano le condizioni per sottoporre a visita il dipendente che aveva documentato la persistenza di una patologia psichiatrica grave ricollegabile alle attività lavorative assegnategli.

Tuttavia, la condotta dell'imputato non è stata idonea a soddisfare il precetto normativo perché egli ha eseguito le visite mediche senza essere in possesso di specializzazione in materie psichiatriche e senza il supporto di esami clinici e biologici che erano necessari per rendere effettiva la protezione dal rischio e che rientravano nei controlli che egli poteva disporre nell'esercizio delle funzioni tipiche riconosciutegli dall'art. 16 del decreto citato in tema di sorveglianza sanitaria.

È, quindi, corretta l'affermazione di responsabilità basata sui tali rilevanti elementi probatori, che le poco incisive dichiarazioni dei testi della difesa (puntualmente prese in considerazione dal Tribunale, unitamente alla documentazione acquisita agli atti) non sono valse a smentire.

Non possono, infatti, avere rilevanza in questa sede le valutazioni del fatto, diverse da quella adottata dal giudice di merito, proposte dalla difesa perché il controllo di legittimità non può investire l'intrinseca adeguatezza della valutazione dei risultati probatori, ri-

servata al giudizio di merito, né la loro rispondenza alle effettive acquisizioni processuali. Il rigetto del ricorso comporta condanna al pagamento delle spese processuali, nonché, per il P., alla rifusione delle spese del grado sostenute dalla parte civile liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna in solido i ricorrenti al pagamento delle spese del procedimento.

Condanna, altresì, S.S. alla rifusione delle spese del grado sostenute dalla parte civile che liquida in complessivi euro 2500,00 di cui 300,00 per spese vive, oltre agli accessori di legge.

Roma, 25/5/2006.

Depositata in Cancelleria il 13 giugno 2006.

SENTENZA CASSAZIONE N. 13309/2007

Il prestatore di lavoro che abbia subito un incidente stradale a causa dello stress da lavoro ha possibilità di ottenere un risarcimento del danno, a condizione che dimostri la stretta relazione tra l'attività lavorativa prestata e lo stress subito.

La Corte di Cassazione è intervenuta, recentemente, su uno degli argomenti molto dibattuti in ambito giuslavoristico, vale a dire quello del danno da stress da lavoro; e con la sentenza 13309 del 7 giugno 2007, i giudici di legittimità hanno stabilito che «un lavoratore debba essere risarcito del danno subito in un incidente stradale, a patto e condizione che possa dimostrare il nesso causale tra lo stress (che ha portato all'incidente) e la sua attività lavorativa.

Fatto e diritto

Un funzionario bancario era rimasto gravemente ferito in un incidente mentre era in trasferta e aveva chiesto al datore di lavoro un forte risarcimento per i danni subiti nello stesso incidente provocato, a suo dire, dallo «stress da continua trasferta».

Il giudice del lavoro ed il Tribunale avevano rigettato l'appello principale del lavoratore e quello incidentale del datore di lavoro, diretto ad ottenere la restituzione della retribuzione pagata durante la malattia conseguente all'infortunio.

Le osservazioni e le motivazioni dell'azienda

Per il datore di lavoro l'attività del dipendente constava della normale attività lavorativa svolta da tutti i lavoratori incaricati della promozione di affari per conto del datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro, inoltre, aveva sottolineato che l'incidente stradale era avvenuto quando non erano ancora trascorsi quattro giorni dall'inizio della missione e che tale missione era iniziata a distanza di 36 giorni dalla precedente. Ne consegue, secondo il datore di lavoro, che il lavoratore avesse usufruito di un periodo di tempo fra le due missioni sicuramente congruo per reintegrare le energie psicofisiche usurate dalla precedente missione.

Il mancato accoglimento della richiesta di essere destinato a diversa località, inoltre, non poteva costituire particolare aggravio, dato che solo nel primo giorno di missione era stato necessario un percorso più lungo di 300 chilometri, ma ciò risale a circa quattro giorni prima del sinistro.

Per il datore di lavoro le modalità dell'incidente stradale rilevavano che lo stesso si era verificato perché il dipendente, nonostante il fondo stradale umido, aveva imboccato una curva ad elevata velocità ed invaso l'opposta corsia, finendo contro un pesante automezzo che procedeva regolarmente nella direzione opposta. E il comportamento del guidato-

re non sarebbe stato imputabile a condizioni di stanchezza o di abbassamento della soglia di attenzione, ma ad un comportamento imprudente cosciente e volontario.

La decisione della Corte di Appello

La Corte d'Appello aveva ritenuto che le circostanze appurate non consentivano di affermare che l'incidente stradale fosse dovuto ad una situazione di stress imputabile al datore di lavoro.

La Corte di Appello era giunta a tali decisioni dopo aver esaminato le cause di stress indicate dal lavoratore (lunga durata e frequenza delle trasferte, i molti chilometri percorsi, il gravoso impegno lavorativo durante i periodi di trasferta, il ritardo nelle promozioni promessigli dalla Banca all'epoca del suo inserimento nella cd. task force, le malattie della moglie e della figlia, le vicende relative all'assegnazione dell'ultima missione), e ritenuti dimostrati i fatti storici dedotti dal dipendente in ordine a durata, frequenza delle trasferte, chilometraggio percorso, abitudine di tornare a casa il venerdì sera per ripartire la domenica sera o il lunedì mattina, mansioni svolte durante le trasferte, promozione a capo ufficio e a funzionario, malattie di moglie e figlia a conoscenza del datore di lavoro, richiesta del lavoratore di essere destinato a diversa località, in occasione della trasferta nel corso della quale di era verificato l'incidente.

Le ulteriori decisioni del lavoratore

Il lavoratore si era rivolto in Cassazione contestando la non ammissibilità delle prove da lui offerte in primo grado, per dimostrare che l'incidente trovava causa nello stress derivante dagli orari di lavoro, dalle condizioni di trasferta e dalle particolari condizioni familiari (moglie operata per tumore e figlia ammalata di crisi convulsive), note al datore di lavoro, e per le quali aveva chiesto uno spostamento di sede.

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso, ha cassato la sentenza impugnata e ha rinviato la causa alla Corte di Appello.

La decisione della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione ha riconosciuto il nesso di causalità tra la condotta tenuta dalla banca e l'evento dannoso da cui il ricorrente è rimasto lesa.

La Corte, infatti, ha rilevato che la responsabilità dell'imprenditore è causata dalla dimensione inadeguata dell'organico, che costituiva una condizione lavorativa stressante, dalla quale poteva derivare una specifica responsabilità datoriale.

Infatti, sostiene la Cassazione, che il ricorrente era stato in missione per ben 407 giorni, percorrendo alla guida della propria auto 80.409 chilometri, oltre alla sua normale attività lavorativa.

In tale decisione la Corte di Cassazione aveva però escluso che tra le cause avessero potu-

to concorrere anche lo stato personale di stress, unito all'ansia e alla preoccupazione per le condizioni di salute dei familiari, nonché lo stato di stress acuito ed aggravato dal profondo insoddisfamento per una progressione di carriera ingiustamente negata.

La parola «stress» trova la sua fonte nella definizione data nel 1936 da Hans Selye, che indicava con tale termine «una alterazione dello stato di equilibrio dell'organismo indotto da vari tipi di stimoli interni o provenienti dall'ambiente esterno».

I fattori che possono portare allo stress da lavoro sono sia oggettivi che soggettivi; i primi sono:

- la organizzazione del lavoro, pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori;
- le condizioni di lavoro, esposizione ad un comportamento illecito;
- l'ambiente di lavoro, esposizione al rumore, al calore, a sostanze pericolose;
- e la comunicazione, incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un cambiamento futuro, ecc.;

Per quanto concerne i fattori soggettivi, sono:

- le pressioni psicologiche e sociali;
- la sensazione di incapacità ad affrontare tali pressioni;
- l'impressione di non essere sostenuti.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di proteggere la sicurezza e la salute dei prestatori di lavoro conformemente alla direttiva europea 391 del 1989, che ha originato la legge 626 del 1994, in materia di sicurezza sul lavoro, in quanto tale dovere riguarda anche i problemi di stress da lavoro, che costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza stesse.

Dal canto loro tutti i lavoratori hanno il generale dovere di rispettare le misure di protezione decise dal datore di lavoro.

La vicenda, oggetto della sentenza in commento, nasce dal ricorso presentato da un lavoratore, gravemente ferito in un incidente stradale, il quale chiedeva al datore di lavoro il risarcimento dei danni subiti, in quanto, a proprio giudizio, l'incidente era stato provocato dal forte stress subito a causa delle continue trasferte.

Sia il giudice del lavoro che il Tribunale, rigettavano l'appello principale del prestatore di lavoro e quello incidentale del datore di lavoro, avente lo scopo di ottenere la restituzione della retribuzione pagata nel corso della malattia conseguente all'incidente subito.

La Corte di Appello ritenne che le circostanze di causa non consentivano di appurare uno stretto nesso causale tra l'incidente occorso al lavoratore e lo stress imputabile al datore di lavoro, giungendo a tale decisione sulla base dell'esame delle cause di stress indicate dal lavoratore, quali la lunga durata e la frequenza delle trasferte.

La questione si spostava, in seguito, dinanzi alla Corte di Cassazione; i giudici di legittimità ritennero e riconobbero il nesso causale tra la condotta tenuta dal datore di lavoro e l'evento dannoso da cui il ricorrente era rimasto leso, ritenendo, pertanto, responsabile il

datore di lavoro a causa della dimensione inadeguata dell'organico che costituiva una condizione lavorativa stressante per il ricorrente, costretto a continue trasferte e lunghi viaggi oltre allo svolgimento della sua normale attività lavorativa.

Cassazione – Sezione lavoro – sentenza 12 aprile - 7 giugno 2007, n. 13309

Presidente Mercurio – Relatore Celentano – Pm Apice – Conforme – Ricorrente P. – Contro-ricorrente Sai Spa ed altro

Svolgimento del processo

Il Pretore di Roma respingeva la domanda del dr. R.P. diretta ad ottenere la condanna del datore di lavoro, Banca (*omissis*), al pagamento di lire un miliardo a titolo di risarcimento dei danni subiti in un incidente stradale, causato da stress lavorativo.

Con sentenza del 27 maggio-7 dicembre 1998 il Tribunale di Roma rigettava l'appello principale del lavoratore e quello incidentale del datore di lavoro, diretto ad ottenere la restituzione della retribuzione pagata durante la malattia conseguente all'infortunio.

A fondamento della decisione il Tribunale poneva il principio di diritto secondo il quale una condotta umana (nella specie quella del datore di lavoro, per asserita violazione dell'art. 2087 c.c.) può essere ritenuta causa di un determinato evento solo quando questo appaia come conseguenza normale dell'antecedente, nel senso che tra questo e l'effetto consequenziale deve esistere un rapporto di sequenza costante, secondo un calcolo di regolarità statistica, sì da potersi ritenere che il pregiudizio rientri nelle normali conseguenze dell'illecito, secondo le regole della c.d. regolarità causale; viceversa, deve escludersi il nesso eziologico tra il comportamento umano e l'evento ove le conseguenze verificatesi siano eccezionali secondo un giudizio di probabilità *ex ante*, quale un incidente stradale rispetto a condizioni lavorative stressanti. Sulla scorta di tale principio il Tribunale riteneva irrilevanti le prove richieste dal dr. P. in primo grado.

Di questa sentenza il lavoratore chiedeva la cassazione, denunciando violazione degli artt. 1175, 1375, 2110, 2087, 2043 e 2697 c.c., in relazione agli artt. 112, 113, 115, 116 e 437 c.p.c.; nonché vizio di motivazione su punto decisivo.

Censurava la decisione nella parte in cui, per erronea interpretazione dell'art. 2087 c.c., non aveva ammesso le prove ritualmente richieste in primo grado, volte a dimostrare che l'incidente trovava causa nello stress derivante dagli orari di lavoro, dalle condizioni di trasferta e dalle particolari condizioni familiari (moglie operata per tumore e figlia ammalata di crisi convulsive), note al datore di lavoro, e per le quali aveva chiesto uno spostamento di sede. Denunciava contraddittorietà tra esigenze probatorie e negata ammissione delle prove.

Con sentenza n. 5 del 25 ottobre 2001-2 gennaio 2002 questa Corte accoglieva il ricorso, cassava la sentenza impugnata e rinviava la causa alla Corte di Appello di L'Aquila.

La sentenza rescindente rilevava la erroneità del principio di diritto enunciato dal Tribunale di Roma in materia di nesso causale. Spiegava che nel sistema risarcitorio civilistico vige la regola della cd. causalità adeguata o regolarità causale; che l'incidenza eziologica delle «cause antecedenti» va valutata, per un verso, nel quadro dei presupposti condizionanti e, per altro verso, in coordinazione con il principio della causalità efficiente, principio che espunge le cause antecedenti dalla serie causale in presenza di un fatto sopravvenuto di per sé idoneo a determinare l'evento anche senza quegli antecedenti. Richiamava i principi più volte affermati sulla interpretazione dell'art. 2087 c.c., e quindi sulla natura contrattuale della responsabilità disciplinata dalla norma e sul riparto dell'onere probatorio fra lavoratore e datore di lavoro e concludeva affermando che «non si può escludere *a priori* che vi sia un nesso causale, per un lavoratore obbligato o autorizzato all'uso di autoveicolo nell'espletamento delle proprie mansioni in situazione di trasferta, tra le condizioni di stress e l'incidente stradale, senza prima consentire la prova richiesta (ed ovviamente la controprova ritualmente richiesta) di tutte le circostanze del caso».

Riassunta la causa dinanzi al giudice di rinvio, la Corte territoriale, escussi quattro testimoni, rigettava l'appello del lavoratore avverso la decisione del Pretore di Roma.

Esaminate le cause di stress indicate dal lavoratore (lunga durata e frequenza delle trasferte, i molti chilometri percorsi, il gravoso impegno lavorativo durante i periodi di trasferta, il ritardo nelle promozioni promessegli dalla Banca all'epoca del suo inserimento nella cd. task force, le malattie della moglie e della figlia, le vicende relative all'assegnazione dell'ultima missione, quella a Bari), e ritenuti dimostrati i fatti storici dedotti dal dr. P. in ordine a durata, frequenza delle trasferte, chilometraggio percorso, abitudine di tornare a Roma il venerdì sera per ripartire la domenica sera o il lunedì mattina, mansioni svolte durante le trasferte, promozione a capo ufficio nell'ottobre 1989 e a funzionario il 3 agosto 1992, malattie di moglie e figlia e conoscenza delle stesse da parte del datore di lavoro, richiesta del lavoratore di essere destinato, in occasione della trasferta nel corso della quale di era verificato l'incidente, a Chiusi e non a Bari i giudici del rinvio ritenevano che le circostanze appurate non consentivano di affermare che l'incidente stradale fosse imputabile ad una situazione di stress a sua volta imputabile al datore di lavoro.

Osservavano che quella descritta dal dr. P. è la normale attività lavorativa svolta da tutti i lavoratori incaricati della promozione di affari per conto del datore di lavoro; che la necessità di costante aggiornamento professionale, propria di chi svolge attività professionale qualificata, non può essere invocata come fonte di stress imputabile al datore di lavoro; che analoghe considerazioni valgono per gli orari di lavoro tipici di quella attività.

Sottolineavano poi che l'incidente stradale era avvenuto la mattina del 17 gennaio 1991, quando non erano ancora trascorsi quattro giorni dall'inizio della missione a Bari, e che tale missione era iniziata a distanza di 36 giorni dalla missione precedente, sicché il lavo-

ratore aveva usufruito di un periodo di tempo fra le due missioni sicuramente congruo al fine di reintegrare le energie psicofisiche usurate dalla precedente missione.

Osservavano ancora che il mancato accoglimento della richiesta di essere destinato a Chiusi e non a Bari non costituiva fonte di particolare aggravio, atteso che solo nel primo giorno di missione era stato necessario un percorso più lungo di 300 chilometri, ma ciò risaliva a circa quattro giorni prima del sinistro.

Quanto alle modalità dell'incidente stradale, rilevavano che lo stesso si era verificato perché il dr. P., nonostante il fondo stradale umido, aveva imboccato una curva ad elevata velocità ed invaso l'opposta corsia, finendo contro un pesante automezzo che procedeva regolarmente nella direzione opposta. Ritenevano che il comportamento del guidatore non fosse imputabile a condizioni di stanchezza o di abbassamento della soglia di attenzione, ma a comportamento imprudente cosciente e volontario.

Applicando quindi la nozione di nesso causale precisata dalla sentenza rescindente, la Corte territoriale escludeva che l'incidente fosse imputabile al datore di lavoro.

Per la cassazione di tale sentenza ricorre, formulando due motivi di censura, R. P. La Banca (*omissis*) Spa, incorporante della Banca (*omissis*) Spa, e la F.S. Spa, nuova denominazione della S.S. Assicuratrice Industriale Spa (società che ha partecipato al giudizio fin dal primo grado perché chiamata in causa dalla Banca), resistono con controricorso.

Il ricorrente e la Banca hanno depositato memoria.

Motivi della decisione

I. Con il primo motivo di ricorso la difesa del ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1175, 1375, 2087, 2110 e 2043 c.c., 32 e 38 Cost., omessa e contraddittoria motivazione su punto decisivo.

Deduce che il giudice del rinvio si è illegittimamente discostato dal principio di diritto fissato nella sentenza rescindente ed ha arbitrariamente ristretto l'accertamento dei fatti, non tenendo conto dell'ampio ambito di prova indicato dalla Cassazione.

Assume che la sentenza rescindente aveva posto a carico del lavoratore, «che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare esclusivamente l'esistenza di tale danno, la nocività delle condizioni di lavoro ed il nesso causale tra questi due elementi»; e, correlativamente, a carico del datore di lavoro «l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno ovvero che il danno lamentato dal dipendente non è ricollegabile all'inosservanza dei suoi obblighi».

Assume ancora che la nozione di nesso causale delineata nella sentenza rescindente è notevolmente diversa da quella adottata dal Tribunale di Roma e che era stato precisato che l'eventuale concorso di colpa del lavoratore non è sufficiente ad interrompere un nesso causale che non può essere limitato ai soli eventi costituenti conseguenza necessitata della

condotta datoriale, ma deve essere esteso a tutti gli eventi possibili, rispetto ai quali tale condotta si ponga con nesso di causalità adeguata.

Deduce che la sentenza rescindente ha quindi individuato una responsabilità dell'imprenditore in tutte le ipotesi in cui non sia possibile ravvisare una «condotta dolosa del lavoratore, ovvero la presenza di un rischio elettivo generato da una attività non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso», precisando che la dimensione inadeguata dell'organico, ravvisata nel caso di specie, costituiva una condizione lavorativa stressante, dalla quale poteva derivare una specifica responsabilità datoriale; e che ha richiesto la prova «di tutte le circostanze del caso» per verificare l'esistenza di tale nesso causale, «per un lavoratore obbligato o autorizzato all'uso di autoveicolo nell'espletamento delle proprie mansioni in situazione di trasferta, tra le condizioni di stress e l'incidente stradale».

Afferma quindi che era risultato provato che: il ricorrente aveva reiteratamente rappresentato il suo contingente stato di patologia; l'inserimento nella task force prevedeva anche la partecipazione a missioni e non solo lo svolgimento di lavoro fuori sede; esisteva almeno un'altra sede possibile per la missione, cioè Chiusi, più confacente alla particolare situazione, personale e familiare, del P; alla data del 17.1.1991, su 600 giorni di calendario corrispondenti al periodo trascorso dalla sua entrata in task force, il ricorrente ne aveva vissuto in missione ben 407, percorrendo alla guida della propria auto 80.409 chilometri, oltre alla sua normale attività lavorativa; l'entità del danno risarcibile in misura non inferiore al valore corrispondente ad un miliardo di lire; l'esistenza di un nesso di causalità tra la condotta tenuta da Bna ed evento dannoso da cui il ricorrente è rimasto leso.

2. Con il secondo motivo la difesa del P. denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 384, 389 e 394 c.p.c. e vizio di motivazione su altro punto decisivo.

Deduce che la Corte di rinvio non solo ha seguito in modo marginale il principio di diritto illustrato nel primo motivo, ma ha stravolto l'impianto giuridico dato alla fattispecie nella sentenza rescindente.

Tale stravolgimento si è realizzato, da parte del giudice di rinvio, con l'esclusione: a) che altre cause, tra cui principalmente lo stato personale di stress, unito all'ansia e alla preoccupazione per le condizioni di salute dei familiari, potessero determinare l'evento lesivo; b) che lo stato di stress fosse stato acuito ed aggravato dal profondo insoddisfacciamento per una progressione di carriera ingiustamente negata; c) che le direttive impartite dalla Cassazione comportassero l'accertamento anche su fatti non costituenti oggetto delle richieste istruttorie del primo grado; d) limitando l'assunzione delle prove all'interno delle istanze formulate nel ricorso *ex art.* 414 c.p.c., ma ammettendo tre soli capitoli.

3. I due motivi di ricorso, che si trattano congiuntamente, non sono fondati.

Essi muovono da una lettura distorta della sentenza rescindente, la quale, come si è sopra evidenziato, si è limitata: a correggere il principio affermato dal Tribunale di Roma in ma-

teria di nesso causale, ricordando il principio della cd. causalità adeguata; a richiamare il consolidato orientamento della Corte sulla natura della responsabilità di cui all'art. 2087 c.c. e sul riparto dell'onere probatorio fra lavoratore e datore di lavoro; ad affermare, quindi, che «non si può escludere *a priori* che vi sia un nesso causale, per un lavoratore obbligato o autorizzato all'uso di autoveicolo nell'espletamento delle proprie mansioni in situazione di trasferta, tra le condizioni di stress e l'incidente stradale, senza prima consentire la prova richiesta (ed ovviamente la controprova ritualmente richiesta) di tutte le circostanze del caso».

Non è vero, quindi, che la sentenza rescindente abbia autorizzato il giudice di rinvio ad ammettere prove e controprove diverse da quelle già tempestivamente richieste, così travolgendo le regole dettate dall'art. 394 del codice di rito.

La sentenza del Tribunale di Roma è stata cassata per violazione di norme di diritto, relativa alla nozione del nesso causale rilevante ai sensi dell'art. 2087 c.c., con conseguente erroneo rigetto delle richieste istruttorie formulate per la dimostrazione di quel nesso fra condotta datoriale ed incidente.

Il giudice di rinvio era vincolato al principio di diritto enunciato e tenuto ad esprimere una valutazione, sulla sussistenza o meno del nesso causale invocato, solo all'esito delle prove richieste.

È ciò che la Corte di L'Aquila ha fatto, osservando con congrua motivazione, dopo avere esaminato tutte le circostanze dedotte e ritenute provate, che il comportamento datoriale non ha avuto efficienza causale nella determinazione dell'incidente stradale dei 17 gennaio 1991, allorquando il lavoratore, percorrendo a velocità eccessiva una curva pericolosa con strada umida, invase l'opposta corsia scontrandosi con un veicolo procedente nella opposta direzione.

Il ricorrente non muove specifiche censure alle argomentazioni del giudice di rinvio ma sembra affermare che la sentenza rescindente aveva già sancito la responsabilità dell'imprenditore in tutte le ipotesi in cui non sia possibile ravvisare una «condotta dolosa del lavoratore, ovvero la presenza di un rischio elettivo generato da una attività non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso»; condotta dolosa o rischio elettivo ovviamente estranei alla conduzione di un veicolo, per ragioni di lavoro, da parte di un lavoratore.

Ma non è quello che la sentenza rescindente ha affermato. Le massime nella stessa richiamate, fra le quali quelle sulla rilevanza del concorso di colpa del lavoratore, sottolineano in primo luogo l'obbligo del lavoratore, che agisca facendo valere la responsabilità di cui all'art. 2087 c.c., di provare la nocività delle condizioni di lavoro e il nesso causale fra tali condizioni ed il danno subito. Una volta che il lavoratore abbia provato tali circostanze, continua la sentenza n. 5 del 2002, grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno; aggiungendo che

non è sufficiente il semplice concorso di colpa del lavoratore per interrompere il nesso causale, potendo tale nesso essere interrotto solo da una condotta dolosa del lavoratore, o la presenza di un rischio elettivo generato da una attività non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso. Ed ha citato Cass., 1 settembre 1997, n. 8267, secondo la quale anche una condizione lavorativa stressante (nella specie per sottorganico) può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro.

Tale essendo il contenuto della sentenza rescindente, ed atteso che il giudice del rinvio, espletate le prove tempestivamente richieste, si è espresso con ampie argomentazioni sulla insussistenza di uno stress imputabile al datore di lavoro e tale da avere a sua volta provocato l'incidente stradale, le censure di inosservanza dell'art. 384 e 394 c.p.c., così come quelle di violazione dell'art. 2087 c.c., risultano infondate.

Per tutto quanto esposto il ricorso va rigettato.

Il ricorrente va condannato al rimborso delle spese nei confronti della Banca (*omissis*), mentre si ritiene equo compensare le spese fra la S. e le altre parti.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al rimborso, in favore della Banca (*omissis*), delle spese di giudizio, in euro 42,50 per spese ed in euro 5.000,00 (cinquemila) per onorario di avvocato, oltre spese generali, Iva e Cpa; compensa le spese fra la Sai e le altre parti.

SENTENZA CORTE DEI CONTI PER LA TOSCANA N. 703/2007

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DEI CONTI
SEZIONE GIURISDIZIONALE PER LA REGIONE TOSCANA

in composizione monocratica, nella persona del Giudice Unico delle pensioni, Consigliere Francesco D'Isanto, ha pronunciato la seguente

SENTENZA
(Numero 703/2007)

sul ricorso, iscritto al n. 54729 P.C. del registro di Segreteria, promosso da P. R. – nata ad Arcidosso l'11.06.1947, rappresentata e difesa dagli avv. S. Badini e P. Conti, elettivamente domiciliata presso lo studio della prima, in Grosseto, via Oberdan n. 17 – avverso la determinazione dell'Inpdap di Grosseto, datata 07.03.2005.

Uditi, nella pubblica udienza del 12.07.2007, l'avv. S. Badini e la dott.ssa Petracchi dell'Inpdap.

Visti gli atti ed i documenti della causa;

Visto il d.l. 15.11.1993, n. 453, convertito in legge 14.1.1994, n. 19;

Visto il d.l. 23.10.1996 n. 543, convertito in legge 20.12.1996, n. 639;

Vista la Legge 27.7.2000, n. 205

Fatto

1. La sig.ra P. – vedova di C.M. deceduto il 29.12.1996, allorché era dipendente del Comune di Arcidosso –, in data 06.12.2000, chiedeva la pensione privilegiata di reversibilità allegando verbale (n. 4111 datato 28.11.2000) con cui la Cmo di Livorno stabiliva che il decesso del marito per «infarto acuto del miocardio» era dovuto a causa di servizio e, come tale, ascrivibile a tab. A 1^a ctg., misura massima.

Nel corso dell'istruttoria, parere conforme esprimevano la Prefettura di Grosseto (11.11.2002) ed il servizio di Medicina legale dell'Ausl 9 di Grosseto (24.08.2000).

Pur tuttavia, atteso il parere negativo del Ctp (n. 311 dell'1.04.2003), l'istanza veniva respinta.

2. Avverso tale ultimo provvedimento, veniva presentato ricorso, qui pervenuto il 26.05.2005, successivamente integrato (02.07.2007) da relazione medico-legale redatta il 28.06.2007.
3. L'Inpdap, costituitosi con nota pervenuta il 18.05.2007, chiedeva il rigetto del ricorso ed eccepiva la prescrizione quinquennale.
4. A conclusione dell'odierna udienza di discussione – nel corso della quale entrambe le parti si riportano agli atti; in particolare, la rappresentante dell'amministrazione conferma di non avere agli atti altra documentazione oltre a quella depositata – questo Giudice ha deciso la causa come da dispositivo in calce, del quale è stata data lettura, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 205/2000.

Diritto

Il ricorso è fondato e va, pertanto, accolto.

Il nesso di causalità tra la morte del sig. C. (avvenuta a ridosso del termine di una lunga e faticosa giornata di lavoro, con condizioni meteo eccezionalmente negative) e l'adempimento degli obblighi di servizio è stato riconosciuto da ben tre enti che sono intervenuti nell'*iter* amministrativo della trattazione (Cmo - Ausl 9 - Prefettura). Tale orientamento, rafforzato dall'articolata relazione medico-legale di parte, non risulta inficiato dal generico e stereotipato parere del Ctp, i cui asseriti riferimenti al caso concreto non risultano agli atti del presente giudizio.

Alla stregua di quanto sopra, il ricorso va accolto. Alla ricorrente va riconosciuto il diritto a conseguire la Ppo di tab. A 1^a ctg., a decorrere dal 29.12.1996.

Su quanto dovuto spettano, inoltre, interessi legali e rivalutazione monetaria, *ex artt.* 429 c.p.c. e 150 disp. att. c.p.c., dalla maturazione dei singoli ratei al soddisfo, da liquidarsi cumulativamente, nel senso di una possibile integrazione degli interessi legali ove l'indice di svalutazione dovesse eccedere la misura degli stessi (SS.RR. 10/2002).

In relazione alla complessità della materia, sussistono giusti motivi per compensare le spese.

P.Q.M.

la Corte dei Conti, Sezione giurisdizionale per la Toscana – in composizione monocratica – definitivamente pronunciando

ACCOGLIE

il ricorso in esame (n. 54729 PC), proposto da P. R. nei confronti dell'Inpdap, e, per l'effetto, dichiara il suo diritto alla concessione della Ppo di tab. A 1^a ctg. a decorrere dal 29.12.1996.

Segue il riconoscimento delle somme aggiuntive, come indicato in parte motiva.
Dispone la trasmissione degli atti all'amministrazione, per gli ulteriori adempimenti di competenza.

Spese compensate.

Così deciso, in Firenze, nella Camera di Consiglio del 12.07.2007.

IL GIUDICE UNICO

F.to: Cons. Francesco D'Isanto

Depositata in Segreteria il 01/08/07

IL DIRIGENTE

F.to: G. Badame

SENTENZA TRIBUNALE TARANTO N. 10164/2009

2008



Sent. n. 10164
R.G. n. 9655/01
Cron. n. 16308/09

TRIBUNALE DI TARANTO
SEZIONE LAVORO

Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona del dott. Cosimo MAGAZZINO, ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa per controversia di *previdenza ed assistenza sociale* promossa da:

.....

con l'Avv. G. DEL VECCHIO

- Ricorrente -

contro

I.N.A.I.L. (ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO), in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

rappr. e dif. dall'Avv. E. CASTELLANETA

- Convenuto -

OGGETTO: "COSTITUZIONE RENDITA DA INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE"

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 23/7/2001 il ricorrente in epigrafe indicato ha esposto che:

- aveva lavorato dal novembre 1997 all'aprile 2001 alle dipendenze della "ILVA" S.P.A., in qualità di impiegato e con le funzioni di RESPONSABILE del REPARTO "GRF" (GESTIONE RECUPERO FERRO) delle ACCIAIERIE NN. 1 e 2;
- nel corso del predetto rapporto di lavoro, ha dovuto osservare un orario lavorativo di almeno dodici ore giornaliero, anche con preclusione del riposo settimanale e delle ferie annuali, ed è stato sottoposto a forti tensioni relativamente allo

R.G. n° 9655/01
Sentenza



svolgimento delle proprie mansioni;

- a causa di tali condizioni, in data 26 maggio 2000 aveva subito un grave infarto, con conseguente sindrome depressiva, inabilità temporanea assoluta perdurata fino al 30 settembre 2000 ed inabilità permanente;
- la predetta patologia ("*stress psico-fisico lavorativo e sindrome depressiva – infarto miocardico acuto della parete inferiore, complicato da fibrillazione ventricolare con edema polmonare*"), da inquadrare quale infortunio sul lavoro ovvero quale malattia professionale, era stata denunciata all'INAIL in data 24 gennaio 2001 (e non precedentemente, come definitivamente chiarito all'udienza del 25 giugno 2008), ma l'ISTITUTO convenuto non aveva riconosciuto alcuna prestazione.

Tanto premesso, il ricorrente chiese al Giudice del Lavoro di Taranto di voler dichiarare – in conseguenza del predetto evento – il proprio diritto alla costituzione di una rendita per invalidità permanente con decorrenza dal 1° ottobre 2000 (primo giorno successivo alla fine dell'inabilità temporanea assoluta) e, conseguentemente, condannare l'I.N.A.I.L. al pagamento dei relativi ratei nell'ammontare previsto dalla vigente normativa, oltre accessori di legge e rifusione di spese.

L'I.N.A.I.L. si è costituito rilevando che la domanda era stata respinta in sede amministrativa per insussistenza del nesso eziologico tra la patologia denunciata ed il preteso rischio professionale, e comunque per inconfigurabilità di postumi permanenti in misura indennizzabile.

Eccepeva altresì la prescrizione triennale *ex art. 112 DPR n° 1124/65*.

Prodotta documentazione, escussi alcuni testimoni ed espletata consulenza tecnica d'ufficio, all'udienza odierna la causa è stata infine discussa dai procuratori delle parti.

Quindi questo giudice ha deciso, come da dispositivo in atti.

Motivi della decisione

La domanda attrice è **fondata** e, conseguentemente, deve essere accolta.

Quanto all'occasione di lavoro relativamente all'evento denunciato, deve osservarsi che le





acquisite prove testimoniali consentono di asseverare la prospettazione attorea.

E' stato infatti confermato (da parte di soggetti direttamente a conoscenza delle modalità esecutive delle prestazioni lavorative rese dal ricorrente, quindi ragionevolmente attendibili) che lo, dopo l'assunzione alle dipendenze della "ILVA" S.P.A., provenendo dalla "ICROT" S.P.A., aveva svolto le funzioni di RESPONSABILE del REPARTO "GRF" (GESTIONE RECUPERO FERRO) delle ACCIAIERIE NN. 1 e 2 e, in tale veste, aveva dovuto osservare un orario lavorativo di almeno dodici ore giornaliere, anche con preclusione del riposo settimanale e delle ferie annuali: in particolare egli era sottoposto a forti tensioni relativamente allo svolgimento delle proprie mansioni, anche perchè "fu il solo impiegato ICROT che si occupò delle attività prima svolte da 20 impiegati ICROT", peraltro in un ambiente lavorativo nel quale era anche esposto ad esalazioni di calore, fumi e polveri.

Quanto agli aspetti medico-legali, l'espletata consulenza tecnica ha consentito di appurare che il ricorrente, in data 26 maggio 2000, mentre ritornava da Bari ove si era recato per lavoro, venne colpito da infarto acuto del miocardio. Nella specie, l'analisi del carico psicologico ha evidenziato la presenza di molteplici fattori di rischio, quali la complessità delle mansioni, le responsabilità legate agli incarichi attribuiti, i rapporti gerarchici e la congruità del compenso, fattori che "hanno potuto senz'altro determinare uno stato ansioso di per sé idoneo a sollecitare lo scatenamento dell'evento infartuale miocardico, sia in un organismo predisposto che in uno sano. ... Nel caso di specie ... il carico psicologico ed i fattori di stress strain inerenti la mansione, derivanti dall'impegno psico-fisico che essa ha comportato, assumono un ruolo concausale efficiente e determinante allo scatenamento dell'episodio infartuale, ... preponderante sui fattori predisponenti di natura endogena e/o esogena. ... Pertanto ... tenuto conto del criterio di elevata probabilità applicato al caso specifico ... può ritenersi operante una causalità diretta tra attività lavorativa e l'infermità denunciata dallo" (sic relazione dep. 16 ottobre 2004).

A fronte di alcune osservazioni critiche formulate dal CTP dell'INAIL, inoltre, il CTU ha ribadito, avvalendosi di una ulteriore consulenza di uno specialista cardiologo, che "lo stress psico-fisico ha un valore indipendente nel determinare un infarto miocardico acuto o una



manifestazione equivalente, oltre a potersi sovrapporre agli altri fattori di rischio cardiovascolari come causa scatenante. Si deve pensare perciò che stress psico-fisici ripetuti possano essere la causa dell'insorgenza di una malattia coronarica in un paziente senza altri fattori di rischio coronarico. Nella fattispecie, il sig. Carmine non è diabetico, non è fumatore (meno di cinque sigarette non possono essere considerate fattore di rischio coronarico) e non è dislipidemico, ma è stato per molti anni sottoposto a carichi lavorativi che possono aver provocato le lesioni coronariche che successivamente sono state responsabili dell'infarto. Si rammenta inoltre che l'infarto è sopravvenuto durante un viaggio per motivi di lavoro. Pertanto la causa principale dell'infarto complicato da arresto cardiocircolatorio nel caso del sig. è sicuramente da attribuire allo stress psicofisico cui è stato costantemente sottoposto per le sue mansioni lavorative" (cfr. relazione suppletiva dep. 17 dicembre 2008).

Per quanto concerne la percentuale di invalidità derivata dalla cardiopatia post-infartuale, sulla base dei parametri funzionali strumentalmente rilevati, il CTU l'ha determinata nella misura del 68%, sia con riferimento alla tabella valutativa ex D. Lgs. n° 38/2000, sia in base ai criteri di cui al T.U. n° 1124/65, con decorrenza dalla data dell'avvenimento acuto del 26 maggio 2000 (cfr. relazioni suppletive dep. 19 giugno 2006 e 17 dicembre 2008).

Siffatte conclusioni, in quanto fondate su accurate indagini cliniche e strumentali nonché sorrette da adeguata motivazione medico-legale, del tutto immune da vizi logico-giuridici, vanno senz'altro condivise.

In particolare, quanto al nesso eziologico, le sopra esposte circostanze fattuali, emerse in sede di indagine peritale e di prova testimoniale, nonché nella fase amministrativa, costituiscono elementi - non contrastati da alcuna circostanza di segno contrario - in base ai quali può ragionevolmente riconoscersi l'origine "professionale" della patologia, avuto anche riguardo ai principi sul punto formulati dalla SUPREMA CORTE, secondo cui "... .. la prova della causa di lavoro, che grava sul lavoratore, deve essere valutata in termini di ragionevole certezza, nel senso che, esclusa la rilevanza della mera possibilità dell'origine professionale, questa può essere ravvisata in presenza di un rilevante grado di probabilità. A tale riguardo



il giudice deve non solo consentire all'assicurato di esperire i mezzi di prova ammissibili e ritualmente dedotti, ma deve altresì valutare le conclusioni probabilistiche del consulente tecnico in tema di nesso causale, facendo ricorso ad ogni iniziativa "ex officio" diretta ad acquisire ulteriori elementi ...in relazione all'entità ed alla esposizione del lavoratore ai fattori di rischio ed anche considerando che la natura professionale della malattia può essere desunta con elevato grado di probabilità dalla tipologia delle lavorazioni svolte, dalla natura dei macchinari presenti nell'ambiente di lavoro, dalla durata della prestazione lavorativa e dall'assenza di altri fattori extralavorativi alternativi e concorrenti che possano costituire causa della malattia".⁽¹⁾

Con riferimento poi alla esatta qualificazione dell'evento (in termini cioè di infortunio sul lavoro o di malattia professionale), il CTU ha pure precisato che le caratteristiche della vicenda configurano i requisiti per la riconoscibilità di un infortunio sul lavoro (cfr. relazione suppletiva dep. 19 giugno 2006).

Sul punto, peraltro, devono condividersi anche i criteri evidenziati dalla giurisprudenza della SUPREMA CORTE, secondo cui "nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, al fine di determinare se a un infarto cardiaco - che di per sé rappresenta una rottura dell'equilibrio nell'organismo del lavoratore concentrata in una minima misura temporale e quindi integra una "causa violenta" - è riconoscibile un'eziologia lavorativa, va accertato se gli atti lavorativi compiuti, ancorché non caratterizzati da particolari sforzi e non esulanti dalla normale attività lavorativa esercitata dall'assicurato, abbiano avuto l'efficienza di un contributo causale nella verifica dell'infarto" (sic CASS. LAV. 24 OTTOBRE 2000 N° 13982).⁽²⁾

¹ Sic CASSAZIONE SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 11128 dell'11/6/2004.
Conformi CASS. N° 10042 DEL 25/5/2004; N° 9057 DEL 12/5/2004; N° 4292 DEL 24/3/2003.
Si vedano anche CASS. LAV. 17/1/2005 N° 753 e CASS. LAV. 25/10/2005 N° 20665.

² Sulla questione, si evidenziano le seguenti ulteriori pronunzie:

SEZ. I, SENTENZA N. 14085 DEL 26/10/2000

Nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, al fine di determinare se a un infarto cardiaco - che di per sé rappresenta una rottura dell'equilibrio nell'organismo del lavoratore concentrata in una minima misura temporale e quindi integra una "causa violenta" - è riconoscibile un'eziologia lavorativa, va accertato se l'attività lavorativa (che non deve necessariamente essere



oooooooooooooooo

Pervenuti a tali conclusioni, occorre a questo punto anche verificare quale **disciplina sia applicabile alla fattispecie concreta**, invero peculiare in quanto **l'evento** (da qualificarsi, come visto, in termini di **infortunio sul lavoro**) è intervento **anteriamente al 9/8/2000** (data di entrata in vigore³) del nuovo sistema **ex D. Lgs. 23/2/2000 n° 38**, ma è stato **denunciato all'INAIL successivamente**.

Sul punto, opina questo giudice di fare riferimento al principio secondo il quale *"condizione per la copertura assicurativa pubblica del danno biologico ad opera dell'INAIL è il verificarsi dell'infortunio o della malattia professionale **successivamente** al 9 agosto 2000, data di entrata in vigore del D.M. recante le tabelle valutative del danno biologico"* (sic **CASS.**

caratterizzata da sforzi particolari) abbia esercitato il **ruolo di elemento causale, anche se concorrente con preesistenti fattori patologici, e se sussista tra la stessa attività e l'evento una contiguità temporale**; esclusa da un breve intervallo tra lavoro e lesione, ove la lesione sia inequivocabilmente riconducibile all'attività svolta in un tempo immediatamente precedente.

SEZ. I, SENTENZA N. 19682 DEL 23/12/2003

In tema di infortuni sul lavoro, lo sforzo fisico, al quale possono essere equiparati **stress emotivi e ambientali**, costituisce la **causa violenta**, ex art. 2 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, che determina con azione rapida e intensa la lesione. **La predisposizione morbosa del lavoratore non esclude il nesso causale tra lo stress emotivo e ambientale e l'evento infortunistico**, in relazione anche al principio della **equivalenza causale di cui all'art. 41 cod. pen.**, che trova applicazione nella materia degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, dovendosi riconoscere un **ruolo di concausa anche ad una minima accelerazione di una pregressa malattia**.

SEZ. I, SENTENZA N. 13928 DEL 24/07/2004

Con riguardo agli infortuni sul lavoro disciplinati dal d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, **la predisposizione morbosa non esclude il nesso causale tra sforzo e ed evento infortunistico, in relazione anche al principio di equivalenza causale di cui all'art. 41 cod. pen.**, che trova applicazione nella materia degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con la conseguenza che un **ruolo di concausa** va attribuito anche ad una **minima accelerazione di una pregressa malattia** - salvo che questa sia sopravvenuta in modo del tutto indipendente dallo sforzo compiuto o dallo stress subito nella esecuzione della prestazione lavorativa -, la quale, anzi, può rilevare in senso contrario, in quanto può rendere più grave e rischiose attività solitamente non pericolose e giustificare il nesso tra l'attività lavorativa e l'infortunio.

³ Corrispondente al **quindicesimo giorno successivo** alla pubblicazione in G. U., avvenuta il **25/7/2000**, del DECRETO MINISTERIALE - di approvazione delle tabelle previste dalla legge - alla cui emanazione era appunto subordinata la definitiva operatività del nuovo sistema, anche alla stregua delle disposizioni di cui all'**art. 73, co. 3**, della **L. 23/12/2000 n° 388** ed all'**art. 1, D. Lgs. 19/4/2001 n° 202**; in termini, cfr. **CASS. LAV. 5 MAGGIO 2005 n° 9353** e soprattutto **CASS. LAV. 8 OTTOBRE 2007 n° 21022** in cui si richiama il disposto dell'**art. 10 preleggi**, secondo il quale, salvo che sia stabilito in modo diverso, i **regolamenti** (e, nella specie, il predetto D.M., qualificabile come **regolamento esterno di attuazione**) soggiacciono alla **medesima disciplina delle leggi** (che, appunto, entrano in vigore il quindicesimo giorno successivo alla loro pubblicazione).



LAV. 8 OTTOBRE 2007 N° 21022): pertanto, nel caso di specie, poiché l'evento infortunistico è avvenuto **precedentemente** alla data *de qua*, deve **applicarsi solo** la disciplina di cui al **D.P.R. n° 1124/65** (giusta anche l'espressa previsione di cui all'art. 13, co. 2, D. Lgs. n° 38/00, sì come modificato dall'art. 73, co. 3, L. n° 388/00: "*in caso di danno biologico, i danni conseguenti ad infortuni sul lavoro verificatisi, nonché a malattie professionali denunciate ...*").

Quanto alla **decorrenza** della dovuta prestazione, tuttavia, deve pure precisarsi che "*in conformità del principio secondo cui il titolare del diritto ad una prestazione previdenziale deve manifestare la propria volontà di farlo valere e la manifestazione di tale volontà costituisce il momento di decorrenza del diritto stesso, la rendita da infortunio sul lavoro o da malattia professionale non può decorrere da data anteriore a quella della domanda amministrativa" (sic **CASS. LAV. 11 NOVEMBRE 2002 N° 15812**; cfr. anche CASS. 29 MAGGIO 1998 N. 5353 e CASS. 17 APRILE 1999 N. 3871): sicché, nel caso di specie, la rendita spetta con decorrenza **non dal 1° ottobre 2000** (primo giorno successivo alla fine dell'inabilità temporanea assoluta), bensì **dalla data della domanda amministrativa** (sopravvenuta il **24 gennaio 2001**).*

Va infine rilevata l'inaccogliabilità dell'eccezione di **prescrizione** sollevata dall'Istituto convenuto, non essendo ovviamente decorso il termine triennale *ex art.* 112 DPR n° 1124/65.

In definitiva, alla stregua di tutte le sopra esposte considerazioni, deve dichiararsi il diritto del ricorrente – a seguito dell'**infortunio sul lavoro** subito in data **26 maggio 2000** – alla costituzione di una **rendita per invalidità permanente** nella misura del **68%** (ai sensi del **DPR n° 1124/65**), con decorrenza **dalla data della domanda amministrativa del 24 gennaio 2001**.

L'INAIL deve quindi essere condannato al pagamento dei relativi ratei maturati e maturandi nonché alla corresponsione di rivalutazione monetaria ed interessi legali, naturalmente con il limite di cui all'art. 16 co. 6 L. 30.12.91 n. 412 dal 31.12.91, con decorrenza dal 121° giorno successivo alla data predetta.

R.G. n° 9655/01
Sentenza



Le spese, liquidate e distratte come da dispositivo, seguono la soccombenza e vanno poste a totale carico dell'Istituto convenuto, per avervi dato causa.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, uditi i procuratori delle parti ed attese le conclusioni dagli stessi formulate all'odierna udienza, così provvede:

1. accoglie la domanda e, per l'effetto, dichiarato il diritto del ricorrente a conseguire la **rendita per infortunio sul lavoro** con inabilità permanente al lavoro nella misura del **68%** dalla data della domanda amministrativa, condanna l'INAIL al pagamento dei relativi ratei, maturati e maturandi, con rivalutazione e interessi legali su quelli maturati successivamente al 120° giorno dalla data predetta, entro i limiti di cui all'art. 16 co. 6 L. 412/91;
2. condanna altresì l'Istituto convenuto alla rifusione delle spese e competenze del giudizio, che liquida complessivamente in €.780,00 di cui €.400,00 per onorari difensivi, oltre IVA e CPA, con distrazione in favore dell'Avv. G. DEL VECCHIO, procuratore anticipatario.

Così deciso in Taranto, 17 dicembre 2008.

IL TRIBUNALE GIUDICE DEL LAVORO
(dott. Cosimo MAGAZZINO)

IL CANCELLIERE p.s.
Raffaete Di Giorgio

Depositata in Cancelleria

Oggi 25 MAR. 2009

IL CANCELLIERE p.s.
Raffaete Di Giorgio



SENTENZA CASSAZIONE N. 26231/2009

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:
 Dott. Battimiello Bruno – Presidente –
 Dott. Di Nubila Vincenzo – Rel. Consigliere –
 Dott. Picone Pasquale – Consigliere –
 Dott. Bandini Gianfranco – Consigliere –
 Dott. Curzio Pietro – Consigliere –
 ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 34963-2006 proposto da:

C.E., M.A., M.R., già elettivamente domiciliate in Roma, Via Pisanelli 2, presso lo studio dell'avvocato Orlando Angela, rappresentate e difese dall'avvocato Centola Giuseppe Vittorio, giusta delega a margine del ricorso e da ultimo domiciliate d'ufficio presso la Cancelleria della Corte Suprema di Cassazione;

– ricorrenti –

contro Inail, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliato in Roma, Via IV Novembre n. 144, presso lo studio degli avvocati La Peccerella Luigi e Romeo Luciana che lo rappresentano e difendono, giusta procura speciale atto notar. Carlo Federico Tuccari di Roma del 11/01/07 rep. n. 72597;

– controricorrente –

Fatto

1. Con ricorso depositato in data 17.5.2000, C.E., in proprio e quale genitrice esercente la potestà sulle figlie minori M.A. e R., conveniva in giudizio l'Inail ed esponeva che il (*omissis*) il proprio coniuge M.A. era deceduto improvvisamente per arresto cardiaco, mentre prestava servizio di vigilanza presso gli uffici del Giudice di Pace di (*omissis*); il defunto era socio della cooperativa (*omissis*) ed era stato esposto, nell'adempimento del servizio, a continuo stress psicologico, aveva subito ripetuti atti di intimidazione e nel periodo in cui il decesso si era verificato gravava su (*omissis*) un'afa eccessiva; inoltre il luogo di lavoro non era dotato di sistemi di aerazione. Deduceva in sostanza che il decesso era da qualificarsi come infortunio sul lavoro, o in ipotesi come conseguenza di malattia contratta a causa di servizio, onde chiedeva la corresponsione delle indennità di legge.
2. Si costituiva l'Inail ed eccepiva che non vi era prova del nesso causale tra attività lavo-

rativa ed evento letale, anche perchè il lavoratore era affetto da cardiopatia ipertensiva e broncopneumopatia cronica.

Espletata l'istruttoria, segnatamente mediante duplice consulenza tecnica di ufficio, il Tribunale accoglieva la domanda.

Proponeva appello l'Inail e la Corte di Appello di Bari, in riforma della sentenza impugnata, respingeva la domanda attrice.

Questa in sintesi la motivazione della sentenza di appello:

- la morte di M.A. si è effettivamente verificata per arresto cardiaco;
 - il predetto M. era affetto da cardiopatia ipertensiva e broncopneumopatia;
 - non vi sono prove delle circostanze in cui avvenne la morte, anche se i testi hanno confermato pregresse minacce ed intimidazioni ricevute dal M., nonché lo stato ansioso in cui egli si trovava;
 - peraltro, non è sufficiente che la morte sia intervenuta durante il lavoro, perchè trovi ingresso l'indennizzabilità della stessa come infortunio sul lavoro, occorrendo la prova di un nesso causale e non un semplice collegamento marginale o un rapporto di coincidenza cronologica o topografica;
 - deve cioè verificarsi un evento che agisca con forza concentrata e straordinaria, in occasione di lavoro, dall'esterno verso l'interno dell'organismo del lavoratore;
 - in tale definizione non può rientrare uno stress emotivo ricollegabile al lavoro dell'assicurato, se lo stesso non assume la consistenza di un evento eccezionale ed abnorme che determini una rottura dell'equilibrio organico;
 - mancando la prova di ciò, conformemente alle conclusioni del consulente tecnico officiato in appello, devesi ritenere che il decesso sia avvenuto per una patologia comune e non possa essere posto in rapporto causale o concausale con l'attività svolta.
3. Hanno proposto ricorso per Cassazione le tre aventi causa del lavoratore deceduto, deducendo due motivi. Resiste con controricorso l'Inail. Le parti hanno presentato memorie integrative.

Diritto

4. Con il primo motivo del ricorso, le ricorrenti deducono violazione e falsa applicazione, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, del d.p.r. n. 1124 del 1965, art. 2, art. 41 c.p., art. 12 preleggi: in materia di infortuni sul lavoro, la causa violenta richiesta dalla legge può consistere anche in uno sforzo che, pur non straordinario od eccezionale, sia diretto a vincere una resistenza propria della prestazione o dell'ambiente di lavoro (vedi Cass. 9.9.2003 n. 13184).

La Corte di Appello afferma di non avere raggiunto la prova della causa violenta, qualificata come evento straordinario ed imprevedibile, laddove è sufficiente qualsiasi sforzo posto in atto dal lavoratore rispetto alle condizioni ed all'ambiente di lavoro.

Del pari, la Corte di Appello non ha osservato il principio del concorso delle cause, vale a dire le cause preesistenti non escludono il rapporto di causalità tra azione ed evento (Cass. 16.10.2000 n. 13741).

Anzi, una predisposizione morbosa può far sì che uno sforzo determini la rottura di un equilibrio organico precario (Cass. n. 13741, 2000, cit., *ex multis*).

La Corte di Appello ha disatteso le prove le quali consigliavano l'accoglimento della domanda per le considerazioni di cui sopra.

5. Con il secondo motivo del ricorso, le ricorrenti deducono omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione in fatto circa un punto decisivo della controversia, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5: l'affezione miocardica o infarto può essere determinato o accelerato da altri fattori esterni, a causa di condizioni improvvisamente eccedenti la normale adattabilità e tollerabilità (Cass. 29.8.2003 n. 12685).

Nella specie non è stato valutato lo stress psicofisico intenso dovuto al porto di arma da fuoco, le intimidazioni e le minacce subite, la circostanza che il lavoro venisse svolto in solitudine e senza ausilio di un collega.

6. I motivi sopra riportati possono essere esaminati congiuntamente, in quanto tra loro strettamente connessi.

Essi risultano infondati.

Non è revocabile in dubbio che un infarto, anche in soggetto già sofferente di cuore ed iperteso, possa costituire infortunio sul lavoro, ma occorre la prova che tale evento, normalmente ascrivibile a causa naturale, sia stato causato o concausato da uno sforzo, ovvero dalla necessità di vincere una resistenza inconsueta o un accadimento verificatosi nell'ambito del lavoro il quale abbia richiesto un impegno eccedente la normale adattabilità e tollerabilità (Cass. 29.8.2003 n. 12685).

La Corte di Appello accerta in fatto che non vi è alcuna prova di quanto precede, onde entrambe le censure, di cui la prima formulata sotto forma di violazione di legge, si risolvono nella censura di erronea ricostruzione ed apprezzamento del fatto, vizio questo non sindacabile in Cassazione se non sotto il profilo della carenza di motivazione; carenza che nella specie non sussiste perchè la ricostruzione del fatto da parte dei giudici di appello è supportata da motivazione adeguata, immune da vizi logici o da contraddizioni, talché essa si sottrae ad ogni possibilità di riesame e di censura in sede di legittimità.

I giudici di appello mettono in evidenza che «non vi sono prove sulle circostanze in cui avvenne la morte», mentre le circostanze anteriori, riferite dai testi, non risultano «assurgere a cause scatenanti un vero e proprio scompenso morbigeno».

Il riferimento alle condizioni climatiche è rimasto generico e l'asserita insalubrità del posto di lavoro è sfornita di prova.

Sulla base degli accertamenti in fatto, correttamente il giudice di appello si è uniformato

alla giurisprudenza della Corte di Cassazione, che ha citato, finendo per concludere che manca la prova dell'evento anormale, il quale era l'unica possibilità di ricondurre l'infarto a infortunio sul lavoro.

7. Le conclusioni della Corte di Appello - sono conformi alla prima consulenza tecnica di ufficio espletata in primo grado ed a quella espletata in appello; mentre la seconda consulenza disposta dal Tribunale è stata ritenuta «meramente assertiva»;

8. Il ricorso deve, per i suesposti motivi, essere rigettato.

Stante la natura della controversia in relazione alla data di inizio del processo (ricorso depositato in primo grado il 17.5.2000), le spese non sono ripetibili.

P.Q.M.

La Corte Suprema di Cassazione rigetta il ricorso; nulla per le spese del processo di legittimità.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, l'11 novembre 2009.

Depositato in Cancelleria il 15 dicembre 2009.

SENTENZA CORTE DEI CONTI LAZIO N. 805/2009

REPUBBLICA ITALIANA
In nome del Popolo italiano
LA CORTE DEI CONTI
SEZIONE GIURISDIZIONALE PER LA REGIONE LAZIO
In composizione monocratica,
nella persona del Cons. dott.ssa Maria Teresa Docimo,
in funzione di Giudice Unico delle pensioni
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso iscritto al n. 65433/C del registro di Segreteria, presentato dalla sig.ra G.M., vedova di V.A., nata a X. il, residente a Roma ed ivi selettivamente domiciliata in via, presso lo studio dell'avv. Massimo Cassiano, che la rappresenta e difende nel presente giudizio, avverso il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 05/03/2003.

All'udienza del giorno 22 ottobre 2008 – con l'assistenza del Segretario, sig. Antonio Fucci – è presente l'avv. Massimo Cassiano; assente il rappresentante della parte resistente.

Svolgimento del processo

Con il decreto impugnato è stata respinta l'istanza di pensione privilegiata di reversibilità presentata in data 15/03/1999 dalla sig.ra M.G., in quanto l'infermità che causò il decesso del coniuge («epatopatia acuta») è stata ritenuta non dipendente da causa di servizio, in conformità al parere reso dalla Commissione medico ospedaliera del Centro militare di Medicina Legale di Roma con verbale in data 15/02/2001 e dal Comitato di verifica per le cause di servizio in data 16/05/2002, prot. n. 26851/2002, che ha escluso anche ogni profilo concausale efficiente e determinante degli eventi di servizio.

Con il ricorso, l'interessata ha dedotto che l'assoluta dedizione ai compiti di Istituto assolti dal proprio coniuge in qualità di magistrato, prima presso la Sezione giurisdizionale per l'Abruzzo, poi quale Presidente della Sezione giurisdizionale per il Veneto dal febbraio 1996, avrebbero compromesso il suo stato di salute a causa dello stress connesso con le alte funzioni e col disagio derivante dai continui spostamenti in aereo e in treno.

In particolare, rappresenta che le funzioni svolte dal coniuge senza soluzione di continuità, anche dopo il manifestarsi dei primi sintomi della patologia epatica, avrebbero ridotto le sue capacità di resistenza alla malattia.

Ha richiamato, in proposito, giurisprudenza della Cassazione e del Consiglio di Stato. Con memoria in data 22/03/2007 il Direttore del Servizio operativo del ministero dell'Economia e delle Finanze – Ufficio di segreteria del Comitato di verifica per le cause di servizio (operante nell'ambito del suddetto Ministero a seguito dell'art. 10 del d.p.r. n. 461/2001) ha confermato il parere di non dipendenza, neppure sotto il profilo concausale, dell'infermità letale dai fatti di servizio, ritenendo che i disagi subiti dal dante causa della ricorrente non fossero «apprezzabili ai fini del riconoscimento della dipendenza in questione, in quanto non configurabili quali fattori causali efficienti e determinanti dell'insorgenza e decorso dell'infermità in questione», che la causa per essere efficiente dovrebbe essere «adeguata», cioè produttiva dell'evento, e che la circostanza che la patologia sia insorta durante il servizio non è sufficiente ad integrare la prova della dipendenza; che, infine, nessuna censura potrebbe muoversi al procedimento adottato, né dal punto di vista di insufficienza della motivazione, né di ogni altro vizio procedimentale.

Risulta dagli atti che il dott. A.V., a decorrere dal 1° gennaio 1993, fu nominato Presidente facente funzione della III Sezione giurisdizionale per le pensioni di guerra con ord. n. 356 dell'11 giugno 1993, fu assegnato aggiuntivamente alla Sezione giurisdizionale per la Regione Abruzzo, di cui fu nominato Presidente facente funzione con decreto presidenziale n. 39 del 29 ottobre 1993; contemporaneamente, fu nominato componente effettivo della Commissione di controllo atti Regione Abruzzo e, dal 18 aprile 1995, fu assegnato anche alle Sezioni Riunite in sede giurisdizionale, e in sede deliberante e consultiva con ord. n. 275/95.

Dal febbraio 1996 fu assegnato alla Sezione giurisdizionale per il Veneto.

Come risulta dagli articoli di quotidiani di Venezia, il Presidente V., pur essendo febbricitante da circa un mese per un presunto attacco influenzale, aveva continuato a sobbarcarsi un'immane massa di lavoro, finché il 15 febbraio 1999 si decise, su consiglio del medico di famiglia, a chiedere un'aspettativa di 10 giorni.

Senonché, il 20 febbraio successivo, su richiesta del dott. Gallo, fu ricoverato d'urgenza alla Casa di cura Villa Tiberia perché affetto da tumefazione epigastrica di n.d.d. con dolori addominali. Dall'anamnesi risulta che da circa 10 gg. presentava febbre e dolori addominali; all'esame obiettivo si evidenziava epatomegalia di grado elevato.

Il giorno successivo al ricovero le condizioni generali peggiorarono rapidamente ed alle 18,20 ne venne constatato il decesso. Dal certificato necroscopico risulta come causa iniziale di morte epatopatia acuta, causa intermedia collasso cardiocircolatorio e terminale arresto cardiocircolatorio.

Alla memoria difensiva di costituzione in data 23/11/2007 sono stati allegati, tra l'altro, perizia medico-legale del dott. Guido Meduri in data 18/11/07, cartella clinica Casa di cura «Villa Pini d'Abruzzo» del 20/03/99, cartella clinica «Quisisana» del 19/05/95, referto Etg epatica in data 20/10/95, richiesta di aspettativa per motivi di salute del dott. V.

in data 18/02/99 e certificato medico dott. Franceschini del 15/02/99 e copia certificato medico dott. L. Galli di «Villa Tiberia» in data 20/02/99.

Nella perizia medico-legale il dott. Meduri evidenzia che, dagli accertamenti ecotomografici eseguiti in occasione dei ricoveri del 1990 e del 1995, si evidenziò un fegato ingrandito a componente prevalentemente fibro-steatosica e che tale situazione potrebbe rappresentare un'iniziale evoluzione cirrotica o di una progressiva epatopatia asintomatica, poi cronicizzatasi.

Una volta escluse pregresse infezioni da virus epatico di tipo C e B, stante l'assenza di anticorpi Hcv e Hbs verificata in occasione del ricovero presso la clinica Quisisana per intervento di ernia inguinale strozzata nel maggio 1995, il consulente medico-legale ha individuato, nel complesso di elementi genotipici, alimentari, voluttuari, uniti a strapazzo fisico e fattori immunitari autoaggressivi, quei fattori patogenetici che finiscono per avere un'azione lesiva sulla struttura e sul biochimismo della cellula epatica.

In particolare, ha ravvisato, nel caso in esame, innumerevoli eventi psicostressanti del servizio e nel conseguente uso di sostanze ad azione epatolesiva, tra cui antibiotici, al cui uso il dott. V. fu costretto per curare infermità legate a fattori perfrigeranti ed allergizzanti cui fu lungamente esposto nel suo lavoro svolto in climi umidi e freddi.

Si è soffermato, dunque, sulle modalità di interazione dei fattori psicologici con l'organismo, e sulle conseguenze cliniche connesse all'abbassamento di difese immunitarie e all'innalzamento dei poteri antimmunitari legati allo stress lavorativo.

Ha concluso osservando che, a differenza di quanto dedotto dalla Cmo di Roma, l'infermità risulta contratta in servizio e che, per gli effetti della legge n. 280/91, che ha modificato, integrandola, la precedente legge n. 380/81 con l'estensione dei benefici a decorrere dal 1° gennaio 1969 e con l'inclusione delle parole «o durante il periodo di servizio» in aggiunta a quelle «per causa di servizio» riportate all'art. 1 della legge n. 380/81, qualsiasi fattore di servizio che agisca su un'infermità anche di tipo costituzionale, come agente in grado di favorirne l'anticipata evoluzione verso l'esito invalidante o letale, deve essere riconosciuto concausa efficiente e determinante nei confronti di tale infermità, richiamando, al riguardo, giurisprudenza favorevole di questa Corte.

A seguito di ordinanza di questa Sezione, è stato acquisito in atti il fascicolo personale del dott. V.

All'odierna udienza di discussione l'avv. Cassiano ha insistito per l'accoglimento del ricorso e, in subordine, ha chiesto un supplemento istruttorio.

Non ravvisandosi necessità di ulteriore istruttoria, la causa è stata decisa come da dispositivo letto al termine dell'udienza.

Motivi della decisione

L'oggetto del presente giudizio concerne il riconoscimento del diritto della ricorrente alla

pensione privilegiata ordinaria di reversibilità nella misura massima, per dipendenza da causa di servizio, quanto meno sotto il profilo concausale, dell'epatopatia fulminante che ha determinato il decesso del coniuge, dott. A.V.

Il ricorso merita accoglimento.

Come, infatti, evidenziato dal perito di parte, la vita professionale del dott. A.V., Presidente di sezione della Corte dei Conti, rappresenta un esempio di abnegazione al dovere portata fino all'estremo sacrificio, il che porta a ritenere verosimile che la morte del magistrato sia stata, se non direttamente determinata, quanto meno anticipata e favorita dagli eventi stressanti che hanno caratterizzato il suo incarico, specie negli ultimi anni, in seguito al trasferimento alle sezioni giurisdizionali territoriali delle competenze centrali, avvenuto a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 20 del 1994.

Ciò ha determinato i frequenti spostamenti del dott. V. prima da Roma a L'Aquila, poi da Roma a Venezia, ma soprattutto all'espletamento di una mole di lavoro – sia organizzativo, sia riguardante le specifiche competenze giurisdizionali – agevolmente ricavabile dai dati in possesso di questa Corte.

A titolo di esempio, nell'anno 1995, il Presidente V. scrisse circa 400 sentenze oltre a presiedere tutte le udienze in calendario presso la Sezione de L'Aquila.

Dal 1996 al 1999 la Sezione giurisdizionale per il Veneto ha tenuto 153 udienze, di cui 121 presiedute dal dott. V., e sono state emesse 3.768 pronunce, di cui 1.549 redatte dal Presidente V.

A ciò deve aggiungersi il disagio derivante dall'espletare il servizio in Regioni con stagioni invernali particolarmente fredde, come l'Abruzzo ed il Veneto, dai frequenti spostamenti, dai pasti consumati fuori casa.

La perizia di parte ha specificato come i fattori psicologici possono influenzare il modo di reagire dell'organismo, associarsi fra di loro, slatentizzare una patologia e diventare essi stessi causa di malattia, il che è ormai considerato più un dato di fatto che una mera ipotesi.

In estrema sintesi risultano ridotte le capacità di comunicazione fra i tre grandi sistemi omeostatici (nervoso, endocrino, immunitario) e fra cellule di ogni singolo sistema.

La produzione fisiologica di anticorpi è ridotta, mentre aumenta quella di autoanticorpi. I livelli serici di glicocorticoidi, tipici ormoni da stress, sono cronicamente aumentati e questi sono neurotossici, se in eccesso, e danneggiano tra l'altro la regione dell'ippocampo.

L'epatopatia acuta è una malattia i cui caratteri – da quelli di una sindrome influenzale di modesta gravità a quelli dell'insufficienza epatica fulminante e fatale – possono variare in funzione della risposta immunitaria del paziente.

Risulta dunque convincente e condivisibile quanto affermato dal dott. Meduri, secondo cui l'evoluzione fatale dell'epatite acuta è da mettere in relazione con una sfavorevole con-

dizione meiotopica del paziente: presenza di un'epatopatia cronica con probabile condizione precirrotica del parenchima epatico, in concomitanza con un abbassamento dei poteri immunitari ed un innalzamento di quelli antimmunitari legati allo stress lavorativo. A fronte delle predette convincenti argomentazioni, il diniego sulla dipendenza opposto prima dalla Cmo di Roma e poi dal Comitato di verifica delle cause di servizio non risulta adeguatamente motivato, limitandosi ad affermare la natura costituzionale dell'epatopatia e quindi la non rilevanza dei fattori lavorativo-ambientali, senza alcuna controdeduzione in ordine alla specifica deduzione concernente l'efficacia etiopatogenetica dello stress lavorativo.

Per le considerazioni che precedono, il ricorso risulta giuridicamente fondato e, come tale, meritevole di accoglimento, con il riconoscimento del diritto della ricorrente alla pensione privilegiata ordinaria indiretta di 1^a categoria tabella A.

Sul credito derivante dalla presente pronuncia andrà corrisposto anche l'importo differenziale tra interessi e rivalutazione, a decorrere dalla data di insorgenza del diritto, ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

Sussistono apprezzabili motivi per compensare le spese.

P.Q.M.

La Corte dei Conti, Sezione giurisdizionale regionale per il Lazio, definitivamente pronunciando

ACCOGLIE

Il ricorso n. 65433/C presentato da G.M. e, per l'effetto, dichiara il diritto della ricorrente alla pensione privilegiata ordinaria indiretta di 1^a categoria tabella A, con importo differenziale tra interessi e rivalutazione sul credito derivante dalla presente pronuncia, a decorrere dalla data di insorgenza del diritto, ai sensi dell'art. 429 c.p.c, secondo i criteri di cui alla sentenza n. 10/QM/2002 delle Sezioni Riunite di questa Corte.

Così deciso in Roma, il 22 ottobre 2008.

IL GIUDICE

F.to: Cons. M. Teresa Docimo

Pubblicata mediante deposito in Segreteria il 05/05/2009

Per il Dirigente

F.to: Domenica Laganà

Tutta la documentazione citata può essere richiesta alla Consulenza Medico-Legale Nazionale via e-mail all'indirizzo m.bottazzi@inca.it

SENTENZA CORTE D'APPELLO DI LECCE N. 54-2010

R E P U B B L I C A I T A L I A N A

I N N O M E D E L P O P O L O I T A L I A N O

La Corte di Appello di Lecce - Sezione distaccata di Taranto - **Sezione Lavoro** - composta dai Signori:

- 1) Dott. Riccardo ALESSANDRINO -Presidente
- 2) Dott. Marina C. COSENZA -Consigliere
- 3) Dott. Anna Maria LASTELLA -Consigliere REL

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di previdenza ed assistenza in grado di appello iscritta al N. 237 del Ruolo Generale delle cause dell'anno 2009 discussa e decisa all'udienza di discussione del 27/1/2010

T R A

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO (I.N.A.I.L.), in persona del Direttore Regionale pro-tempore per la Puglia, in giusta delibera del Consiglio di Amministrazione n. 154 del 25.02.1998, rappresentato e difeso, per mandato generale alle liti Notaio Mario Biavati del 19/02/2009 rep. n. 20712, dall'avv. Margherita De Pasquale presso il quale è

ANNO 2010

N. 54 SENT.

N. 237/2009 R.G.

N. 1312 CRON.

Sentenza depositata
in minuta in data
26-2-2010

OGGETTO:

Rendita.

145

Giurisprudenza



elettivamente domiciliato in Taranto alla Via
Plinio ang. Salinella - Ufficio Legale INAIL

- APPELLANTE -

E

..... , rappresentato e difeso
dall'avv. Massimiliano Del Vecchio, elettivamente
domiciliato presso il suo studio in Taranto alla
via Polibio n. 75, giusta mandato a margine della
comparsa di costituzione e risposta

- APPELLATO -

Nel verbale dell'udienza di discussione del
27/1/2010 il procuratore dell'appellante precisa
le conclusioni riportandosi alle conclusioni
formulate nel ricorso in appello. Il procuratore
dell'appellato precisa le conclusioni
riportandosi alle conclusioni formulate nella
comparsa di costituzione e risposta.



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in cancelleria del giudice del Lavoro di Taranto in data 23.7.2001
 esponeva:

- ✓ di aver lavorato alle dipendenze dell'ILVA spa dal 2.11.1997 al 30.4.2001 in qualità di impiegato preposto presso il Centro Siderurgico di Taranto;
- ✓ di aver inoltrato all'INAIL in data 24.1.2001 denuncia di patologia professionale: *"stress psico-fisico lavorativo e sindrome depressiva; infarto miocardico acuto della parete inferiore complicato da fibrillazione ventricolare con edema polmonare"*, conseguendo silenzio-rifiuto;
- ✓ di aver subito, in data 26.5.2000, grave infarto in presenza ed a causa di gravissimo stress psico-fisico lavorativo e conseguente sindrome depressiva, e di aver tempestivamente denunciato l'evento all'INAIL;
- ✓ di essere stato tenuto, nel corso del rapporto lavorativo, all'osservanza di turni giornalieri di 12 ore settimanali e con preclusione del riposo settimanale, con preclusione anche del riposo annuo (ferie), concesse per due mesi soltanto all'ottobre e novembre 2000;
- ✓ che la patologia denunciata era quindi diretta conseguenza delle gravosissime complessive condizioni ed ambiente lavorativo;
- ✓ che la inabilità temporanea era perdurata dal 26.5.2000 al 30.9.2000.

Chiedeva riconoscersi dal Giudice del Lavoro il proprio diritto alla rendita INAIL per inabilità permanente, da infortunio o malattia professionale, con decorrenza dal 1.10.2000 (1° giorno successivo al termine della inabilità temporanea assoluta), con conseguente condanna dell'INAIL alla corresponsione a proprio favore dei ratei maturati e maturandi, oltre interessi legali.

L'INAIL resisteva.

La causa veniva istruita con prova documentale e testimoniale, e con CTU medico-legale sulla persona del ricorrente.

Con sentenza resa in data 17.12.2008 (lettura del dispositivo) il giudice accoglieva la domanda attorea, dichiarava il diritto dello a conseguire rendita per infortunio sul lavoro con inabilità permanente al lavoro in misura del 68% dalla data della domanda amministrativa, e condannava l'INAIL alla corresponsione a favore del ricorrente dei ratei maturati e maturandi, oltre rivalutazione ed interessi legali come per legge. Condannava altresì l'INAIL alla rifusione delle spese e competenze di giudizio, a distrarsi.

Con **atto di appello** depositato in cancelleria in data 22.5.2009 l'INAIL impugnava la detta sentenza, contestando, con unico motivo di appello, le conclusioni cui il CTU era pervenuto, e che il giudice di prime cure aveva condiviso, e chiedeva che, in totale riforma dell'appellata sentenza, questa Corte rigettasse la domanda di riconoscimento della patologia come malattia professionale e/o infortunio perché infondata.

Si costituiva altresì ritualmente l'appellato, contestando *in toto* i motivi di appello e chiedendone il rigetto, con conferma della sentenza impugnata.

Alla odierna udienza la causa, sulle conclusioni dei procuratori delle Parti, è stata decisa come da separato dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello è infondato.

Poiché l'INAIL impugna le risultanze di consulenza tecnica medico-legale e la valutazione che il giudice di prime cure ne ha fatto, è su di essa che occorrerà soffermarsi.

Il CTU da atto che:

1. lo in data 26.5.2000, mentre si trovava all'interno di un'autovettura di ritorno da Bari ove si era recato per lavoro, veniva colpito da infarto acuto del miocardio;
2. dalla cartella clinica relativa al ricovero presso il Reparto cardiologia del Policlinico di Bari, dal 29.5.2000 al 7.6.2000 emergeva la seguente diagnosi: *"infarto miocardico acuto della parete inferiore complicato da FV primaria. Coronaria dx occlusa. Ipertensione arteriosa. Dislipidemia. Obesità. Abitudine tabagica"*;
3. nella relazione clinica a firma del dr. CARRETTA in data 2.8.2001 si leggeva: *"Considerate le condizioni cardiovascolari quali emergono dalla cartella clinica (coronaria destra occlusa nel secondo tratto, presenza di lesioni coronariche del 50-60% su IVA e CX e l'aneurisma dell'aorta toracica), si consiglia di astenersi da stress psicofisici al fine di evitare l'evoluzione della malattia cardiaca ed aortica. Tale raccomandazione discende dall'ormai comprovata dimostrazione che esiste una stretta correlazione fra lo stress psicofisico e le malattie cardio vascolari, agendo lo stress sulla eziologia, sulla patogenesi e sulla prognosi delle stesse malattie e dei loro fattori di rischio"*;
4. altre relazioni mediche e cartelle cliniche erano state, in successione temporale, redatte.

Il CTU, alla luce della accurata visita clinica e delle valutazioni anamnestiche, perveniva alle seguenti considerazioni e conclusioni:

- a) la cardiopatia ischemica da stress lavorativo, infermità denunciata dallo, non figura tra le malattie tabellate ai sensi del DPR n. 336/94;
- b) è peraltro ampiamente riconosciuto che tra i potenziali fattori di rischio implicati nell'insorgenza di patologia ischemica del miocardio figurano *il carico psicologico e tutti quei fattori di stress strain* inerenti la mansione e derivanti dall'impegno fisico e psicologico che essa comporta;
- c) tra i fattori di rischio figurano l'età, la colesterolemia, la familiarità, la pressione arteriosa, il fumo di sigaretta, l'eccesso ponderale, la sedentarietà;
- d) nel caso dello, l'analisi del carico psicologico evidenzia la presenza di molteplici fattori, alcuni dei quali interagiscono con la personalità e lo stato socio-culturale del soggetto, quali *la complessità della mansione, le responsabilità legate agli incarichi attribuiti, i rapporti gerarchici: tali fattori hanno potuto senz'altro determinare uno stato ansioso di per sé idoneo a sollecitare lo scatenamento dell'evento infartuale miocardico sia in un organismo predisposto che in uno sano; né potrebbe ritenersi preponderante ed esclusiva l'azione di fattori endogeno-costituzionali o fattori di rischio esogeni (abitudini alimentari e voluttuarie, stile di vita, sedentarietà)*;

- e) nel caso in esame il carico psicologico ed i fattori di *stress strain* inerenti la mansione, derivanti dall'impegno psico-fisico che essa ha comportato, assumono un ruolo concausale efficiente e determinante allo scatenamento dell'episodio infartuale: la cardiopatia ischemica può trovare infatti un fattore preponderante di aggravamento in sforzi fisici, disagi climatico-ambientali e stress emotivi;
- f) l'espletamento da parte dello delle mansioni di impiegato di categoria 6° è stato caratterizzato sin dal 1972, epoca in cui fu assunto come capo reparto nell'azienda ICROT (successivamente assorbita nell'ILVA) da una lunga e gravosa serie di incarichi che hanno comportato notevoli carichi di lavoro;
- g) sulla scorta di tali considerazioni, tenuto conto del criterio di elevata probabilità – applicato al caso specifico sulla scorta dei dati anamnestici e confortato dalla letteratura medica in casi analoghi – **può ritenersi operante una causalità diretta tra l'attività lavorativa e l'infermità denunciata dallo** ;
- h) la percentuale di invalidità, tenuto conto del progressivo peggioramento del quadro clinico-strumentale, veniva ritenuta dal CTU in ragione del 68%.

A seguito di rilievi del CTP dell'INAIL, il CTU ha ulteriormente precisato e chiarito, avvalendosi di consulenza specialistica, che allo stress psicofisico è riconosciuto in medicina un ruolo indipendente quale fattore determinante l'insorgenza di cardiopatia ischemica acuta e cronica (v. relazione integrativa.

Nel caso in esame, si ha che *“lo non è diabetico, non è fumatore (in quanto meno di 5 sigarette al giorno non possono essere considerate fattore di rischio coronarico), non è dislipidico, ma è stato per molti anni sottoposto a carichi lavorativi che possono aver provocato le lesioni coronariche che successivamente sono state responsabili dell'infarto, pertanto la causa principale dell'infarto complicato da arresto cardiocircolatorio è sicuramente da attribuire allo stress psicofisico cui lo STIGLIANO è stato costantemente sottoposto per le sue mansioni lavorative”.*

Ebbene, alla luce di tali analiticissime ed accurate indagini e valutazioni di consulenza tecnica, immuni da vizi logico-giuridici, lineari e consequenziali, cui il giudice di prima cure ha motivatamente ed ineccepibilmente inteso aderire, non può trovare accoglimento l'appello dell'INAIL, che continua a basarsi sulla asserzione secondo cui *“la severa occlusione trivasale documentata dalla coronarografia eseguita presso il Policlinico di Bari non è in alcun modo correlabile all'attività lavorativa svolta dal ricorrente ma è a sua volta legata eziopatogeneticamente al tipo costituzionale, all'obesità, alla dislipidemia, alla ipertensione arteriosa e all'abitudine tabagica”*: tutti fattori rigorosamente esclusi dalla CTU e successive integrazioni.

Per tali motivi l'appello va rigettato, e la appellata sentenza va confermata.

Le spese di giudizio seguono la soccombenza e, liquidate e distratte come da dispositivo, vanno poste a carico dell'appellante INAIL.

P.Q.M.

- Rigetta l'appello e conferma la sentenza appellata.
- Condanna l'INAIL alla rifusione a favore dell'appellato delle spese del presente grado di giudizio, che liquida in complessivi euro 1.500,00 di cui euro 1.000,00 per onorario, oltre accessori, da distrarsi.

Taranto, 27.1.2010.

L'ESTENSORE

[Handwritten signature]

IL PRESIDENTE

[Handwritten signature]

Depositato in Cancelleria

20 LUG 2010



[Handwritten signature]

DATA COMUNICAZIONE
ALLE PARTI COSTITUITE
Taranto, li 20 LUG 2010

IL CANCELLIERE



[Handwritten signature]

SENTENZA CASSAZIONE N. 7663/2010

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:
Dott. Ravagnani Erminio – Presidente
Dott. De Renzis Alessandro – Consigliere
Dott. Di Nubila Vincenzo – Consigliere
Dott. Stile Paolo – rel. Consigliere
Dott. Curzio Pietro – Consigliere
ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

P.A., elettivamente domiciliata in Roma, Via Otranto 47, presso lo studio dell'avvocato Romeo Francesco, rappresentata e difesa dall'avvocato Potente Renato, giusta delega a margine del ricorso;

– ricorrente –
contro

Poste Italiane Spa, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Roma, Via Po 25/B, presso lo studio dell'avvocato Pessi Roberto, che la rappresenta e difende, giusta delega a margine del controricorso;

– controricorrente –

avverso la sentenza n. 151/2005 della Corte d'Appello di Campobasso, depositata il 12/07/2005 r.g.n. 177/04;

udita la relazione della causa svolta nella udienza pubblica del 27/01/2010 dal Consigliere Dott. Stile Paolo;

udito l'Avvocato Giovanni G. Gentile per delega Pessi Roberto;

udito il P.M. in persona del sostituto Procuratore generale Dott. Velardi Maurizio, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Fatto

Con ricorso del 12.03.2002 P.A. esponeva di essere dipendente delle Poste Italiane dal 25.07.1983 e destinata dall'1.07.1996 presso l'Agenzia di base di (*omissis*), nei cui locali, privi di dispositivi di sicurezza o di sorveglianza all'ingresso, il (*omissis*) veniva commessa

una rapina. Aggiungeva di avere subito uno shock, di essersi assentata dal lavoro per malattia e che, essendo inconsapevole del proprio stato di gravidanza, successivamente certificato, si era sottoposta a cure psichiatriche, assumendo psicofarmaci in dosi massicce, sicché, dato il rischio di effetti dannosi a carico del feto dovuti agli psicofarmaci assunti, decideva di interrompere la gravidanza.

Soggiungeva di essere stata distaccata presso l'Agenzia n. (*omissis*) a far data dal 30.09.1996 quindi, di essere stata nuovamente trasferita all'Agenzia di (*omissis*) a far data dal dì 8.07.1997 ed ancora di avere adito il Tribunale di Campobasso in via cautelare, il quale, in sede di gravame, dichiarava l'illegittimità del trasferimento.

La ricorrente deduceva la violazione, da parte del datore di lavoro, dell'art. 2087 c.c. per mancata predisposizione delle misure di sicurezza presso i locali dell'agenzia di Matrice idonei ad evitare danni ai lavoratori, discendenti da azioni violente di terzi, con conseguente responsabilità del datore di lavoro per la malattia da cui era stata colpita a seguito della rapina, nonché per essere stata costretta ad interrompere la gravidanza.

Deduceva, altresì, il proprio diritto al risarcimento del danno a seguito dell'illegittimo trasferimento per violazione dell'art. 2087 c.c., non essendo il proprio stato di salute compatibile con la prestazione di lavoro nel luogo ove era stata commessa la rapina.

La società Poste Italiane si costituiva, eccependo la nullità del ricorso per la genericità delle voci di danno.

Deduceva, inoltre, la sua infondatezza, atteso che l'ufficio di (*omissis*) era dotato delle misure di sicurezza standard per gli uffici di minore entità (allarme notturno, sbarre alle finestre, pulsante antirapina collegato con le Forze dell'ordine) e non sussistendo, quindi, alcuna responsabilità datoriale.

Deduceva, ancora, come non potesse, comunque, configurarsi un danno morale non potendo ipotizzarsi la commissione di reati da parte datoriale; non esistesse comunque un nesso causale con l'interruzione della gravidanza; non si potesse parlare di trasferimento della ricorrente da (*omissis*), trattandosi di riassegnazione alla sede di appartenenza dopo un periodo di assegnazione provvisoria a (*omissis*); non vi fosse illegittimità della condotta datoriale, desumibile dai provvedimenti emessi dal Tribunale di Campobasso avendo detti provvedimenti natura cautelare. Il Tribunale rigettava la domanda.

Avverso tale decisione proponeva appello la P, cui resisteva la società.

Con sentenza dell'8 aprile-12 luglio 2005, l'adita Corte di Appello di Campobasso, rilevato, sulla base del materiale probatorio acquisito, che nessuna forma di negligenza aveva contraddistinto il comportamento della società nella organizzazione dell'agenzia e che non poteva ritenersi illegittimo l'intervenuto spostamento di sede della P, rigettava l'impugnazione con conferma della sentenza impugnata.

Per la cassazione di tale pronuncia ricorre P.A. con quattro motivi.

Resiste la Poste Italiane Spa con controricorso.

Diritto

Con il primo motivo di ricorso la P., denunciando violazione e/o errata applicazione degli artt. 112 e 116 c.p.c. nonché omessa, insufficiente, errata e contraddittoria motivazione circa fatti non contestati e costituenti un punto decisivo per il giudizio (art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5), lamenta che la Corte d'Appello, nella sentenza impugnata, abbia ritenuto corretta la valutazione compiuta dal Giudice di prime cure, secondo cui la sede dell'agenzia Poste di (*omissis*) era dotata, dal 1996, di adeguati dispositivi di sicurezza e, precisamente, di allarme notturno, di sbarre alle finestre, di pulsante di emergenza collegato alle Forze dell'ordine, e, pur in mancanza di sistemi di controllo all'ingresso e vetrate blindate che dividessero la zona riservata agli impiegati da quella destinata al pubblico, vi erano due pulsanti antirapina, uno nel bagno e l'altro vicino alla cassaforte.

Con il secondo motivo, la ricorrente, denunciando violazione ed errata e contraddittoria applicazione degli artt. 2087, 2059, 1175, 1375 c.c. e dell'art. 32 Cost. nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5), insiste nel sostenere l'inadeguatezza delle misure di sicurezza adottate, tenuto anche conto che l'ufficio di Matrice aveva subito tre rapine e che, al momento di quella oggetto di causa la P. era sola al lavoro.

Con il terzo motivo la ricorrente, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 2059 c.c. ed omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5), lamenta che il Giudice di Appello, non ritenendo sussistente una violazione dell'art. 2087 c.c., abbia stabilito la irrilevanza di qualsiasi danno dalla stessa conseguito successivamente al verificarsi dell'evento criminoso. Con il quarto motivo, infine, la ricorrente, denunciando insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 c.p.c., n. 5), lamenta che la Corte di Appello abbia ritenuto che il provvedimento di trasferimento fosse legittimo perché – al momento della emanazione dello stesso – dalla certificazione medica non poteva dedursi la persistenza di uno stato patologico e che era irrilevante che il Tribunale di Campobasso, in sede di reclamo, avesse evidenziato l'illegittimità del provvedimento stesso.

I primi tre motivi di ricorso, da trattarsi congiuntamente, in quanto strettamente connessi, sono infondati, essendosi la Corte di merito fatta carico delle censure mosse alla sentenza di primo grado e riprodotte, altresì, nel presente giudizio.

E così, a proposito dell'adeguatezza del sistema di protezione dell'ufficio di (*omissis*) ove la P. lavorava, la Corte di Appello di Campobasso, premettendo che la rapina all'U.P. di (*omissis*) era avvenuta nel 1996, cioè prima della privatizzazione di Poste Italiane, e che l'attività dell'odierna resistente non era, comunque, assimilabile a quella degli Istituti di credito, è pervenuta alla motivata conclusione «che le Poste avevano dotato l'agenzia di (*omissis*) delle misure di sicurezza e, specificamente, delle misure antirapina espressamente previste nel proprio regolamento interno ed estese a tutti gli uffici di analoghe dimensioni e dislocazioni.

Ha supportato tale conclusione, osservando che dette misure erano, ad ogni modo, compatibili con quelle di protezione previste dall'art. 2087 c.c. dovendosi avere riguardo alle caratteristiche dell'attività dell'impresa e delle mansioni svolte dal lavoratore, nonché alle condizioni dell'ambiente esterno a quello di lavoro, sicché vi sia una apprezzabile probabilità, oggettivamente valutabile, di verifica del rischio lamentato (v. Cass. 06.02.1998 n. 1241).

Ha richiamato, a sostegno di tale assunto, la giurisprudenza di questa Corte, la quale ha puntualizzato che l'ambito di applicazione dell'art. 2087 c.c., pur se ampio, non può essere dilatato fino a comprendervi ogni ipotesi di danno e non può essere esteso a tutti quei casi in cui il danno non si sarebbe verificato in presenza di migliori e diversi accorgimenti atti ad impedirne la verifica, perché in tal modo si perverrebbe alla enunciazione di un vero e proprio principio di responsabilità oggettiva. (v. Cass. 05.12.2001 n. 15350). In questa prospettiva, pertanto, il datore di lavoro deve dimostrare di avere predisposto le misure idonee a garantire la sicurezza, tenendo conto delle peculiari condizioni dell'ambiente di lavoro, secondo un criterio di «apprezzabile probabilità, oggettivamente valutabile» della verifica del rischio, sicché questo sia prevedibile ed evitabile alla stregua della comune diligenza (Cass. 20.04.1998 n. 4012; Cass. 03.09.1997 n. 8422; Cass. 06.09.1998 n. 5048).

Sulla base di siffatte premesse non può fondatamente contestarsi il convincimento del Giudice di Appello, secondo cui la società aveva improntata la propria condotta a tali principi, «giacché aveva tenuto conto delle piccole dimensioni dell'ufficio postale in esame, della dotazione di denaro assai scarsa, e, soprattutto, della densità criminale del (*omissis*), notoriamente tra le più basse d'Italia, nonché della scarsa incidenza di rapine nell'ufficio in esame», fattori, questi ultimi, che escludevano una «ragionevole probabilità di verifica» di eventi criminosi, tali da indurre all'adozione di misure particolarmente incisive di mezzi di protezione.

I mezzi di protezione – ha osservato, ancora, la Corte territoriale – erano stati comunque predisposti, anche in relazione alla specifica ipotesi della rapina, «giacché i due pulsanti di emergenza, collegati con le Forze dell'ordine, avrebbero dovuto indurre un eventuale rapinatore a considerare il rischio di vedere sopraggiungere le Forze dell'ordine durante la rapina, ove il pulsante fosse stato tempestivamente azionato, ovvero subito dopo essersi dato alla fuga, qualora gli addetti fossero riusciti ad azionare il pulsante solo dopo la partenza dei rapinatori».

Quanto alla presunta inidoneità dei mezzi di protezione, la ricorrente afferma poi che il Giudice avrebbe dovuto valutare adeguatamente la circostanza che l'ufficio di Matrice non presentasse, all'epoca in cui si era verificata quella subita dalla P., le vetrate antiproiettili. Sul punto, la sentenza impugnata ha affermato che andava respinta la tesi dell'appellante laddove sosteneva che vi fosse l'obbligo giuridico delle Poste di munire quell'ufficio di ve-

trate antiproiettile, giacché tale obbligo non era imposto da alcuna norma ovvero da alcun Ccnl né discendeva dai criteri di normale diligenza e prevedibilità, a cui occorre fare riferimento nell'applicazione dell'art. 2087 c.c., attesa la scarsissima densità criminale del luogo, la scarsissima rilevanza economica di quell'ufficio, nonché la scarsissima probabilità, valutabile *ex ante* della verifica di una rapina.

Infondato è anche il quarto motivo di ricorso con cui la P., denunciando insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (art. 360 c.p.c., n. 5), lamenta che la Corte di Appello, confermando la sentenza resa dal Giudice di primo grado, non abbia ritenuto rilevante ai fini della decisione quanto statuito dallo stesso Tribunale in sede di reclamo, proposto dalla ricorrente avverso l'ordinanza emessa dal Pretore di Campobasso, con la quale si rigettava il ricorso avverso il provvedimento di trasferimento: una maggiore attenzione delle circostanze considerate nella pronuncia a sé favorevole, in sede di reclamo, avrebbe dovuto condurre ad una diversa decisione.

Invero, del tutto correttamente il Giudice di Appello, nell'affrontare detta questione, anch'essa sottoposta alla sua cognizione, dopo avere ricostruito la vicenda pervenendo, sulla base di una attenta analisi degli elementi probatori acquisiti, alla contestata pronuncia, ha osservato che non poteva pervenirsi a diversa conclusione sulla scorta del fatto che il Tribunale, in sede di reclamo avverso il provvedimento cautelare sollecitato dalla P. a seguito di quel trasferimento, avesse ritenuto l'illegittimità del trasferimento, avendo quel provvedimento natura cautelare e, come tale, privo di incidenza sul giudizio definitivo da assumere in sede di merito.

Così argomentando, la Corte territoriale si è uniformata ai principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui, anche nel quadro del processo civile riformato dalla novella 26 novembre 1990, n. 353 e successive modificazioni, il provvedimento d'urgenza, adottato secondo il rito cautelare uniforme previsto dall'art. 669 *bis* c.p.c. e segg., continua ad essere caratterizzato, oltre che dalla sua strumentalità, dalla provvisorietà e dal difetto di decisorietà, essendo destinato, data la sua natura interinale, ad essere assorbito o superato dagli altri provvedimenti che possano essere adottati nel corso del giudizio, essendo inidoneo a produrre effetti sostanziali o processuali sulla vicenda sottoposta all'esame del Giudice (Cass. 17 marzo 2003 n. 3898). Per quanto esposto il ricorso va rigettato. Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alle spese del presente giudizio, liquidate in Euro 16,00 oltre euro 1.500,00 per onorari ed oltre spese generali, Iva e Cpa. Così deciso in Roma, il 27 gennaio 2010.

Depositato in Cancelleria il 30 marzo 2010.

SENTENZA CASSAZIONE N. 18278/2010

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Sciarelli Guglielmo

Dott. De Renzis Alessandro

Dott. Ianniello Antonio

Dott. Bandini Gianfranco

Dott. Zappia Pietro

- Presidente

- Consigliere

- Consigliere

- Consigliere

- rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 31488-2006 proposto da:

S.Z. di Z.V. & C. Snc, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Roma, Via P. Leonardi Cattolica 6, presso lo studio dell'avvocato Andracchio Anna, rappresentata e difesa dall'avvocato Melloni Leonardo, giusta mandato in calce al ricorso;

– ricorrente –

contro

B.B., D.E., P.S., elettivamente domiciliate in Roma, Via Marcello Prestinari 13, presso lo studio dell'avvocato Ramadori Giuseppe, che le rappresenta e difende unitamente all'avvocato Magagna Benito, giusta mandato a margine del controricorso;

– controricorrenti –

avverso la sentenza n. 66/2005 della Corte d'Appello di Bologna, depositata il 31/07/2006 r.g.n. 469/02;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 30/06/2010 dal Consigliere Dott. Pietro Zappia;

udito l'avvocato Fausto Buccellato per delega Giuseppe Ramadori;

udito il P.M. in persona del sostituto Procuratore generale dott. Fuzio Riccardo, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Fatto

Con distinti ricorsi al Pretore, giudice del lavoro, di Ferrara, depositati in data 8.10.1997, D.E., P.S. e B.B., premesso di aver svolto attività lavorativa alle dipendenze della «S.Z. di Z.V. e C. Snc», esponevano che negli ultimi tre mesi lo Z., a seguito del rifiuto frapposto dalla D. alla richiesta del predetto, non preceduta da alcun preavviso, di effettuazione delle ore di lavoro straordinario, aveva posto in essere nei confronti di detta dipendente e delle altre due ricorrenti, solidali con la prima, una serie di comportamenti finalizzati a provocarne le dimissioni; comportamenti culminati nel divieto di usufruire del servizio mensa, nella installazione sul posto di lavoro di una struttura di cartone per separare le postazioni di lavoro delle stesse e nel proferimento di espressioni ingiuriose nei loro confronti da parte dello Z., che per tale episodio aveva riportato condanna da parte del Tribunale penale di Ferrara. Chiedevano pertanto, costituendo tali fatti violazione dell'integrità e della personalità morale di esse ricorrenti e minaccia della loro integrità fisica, ed avendo di conseguenza presentato le loro dimissioni per giusta causa, la condanna della società datoriale e, personalmente, dei soci Z.V. e A.D., alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso ed alla restituzione della medesima indennità indebitamente trattenuta, oltre al risarcimento del danno morale e biologico.

Con sentenza in data 9.7.2001 il Tribunale, giudice del lavoro, di Ferrara, previa riunione dei ricorsi, rigettava le domande rilevando l'assenza di prova in ordine all'esistenza delle condotte vessatorie e discriminatorie poste in essere nei confronti delle ricorrenti.

Avverso tale sentenza proponevano appello le originarie ricorrenti lamentandone la erroneità sotto diversi profili e chiedendo l'accoglimento delle domande proposte con i ricorsi introduttivi.

La Corte di Appello di Bologna, con sentenza in data 25.1.2005, accoglieva parzialmente il gravame e, ritenuta fondata la richiesta di accertamento della giusta causa di dimissioni, condannava gli appellati a corrispondere alle lavoratrici l'indennità sostitutiva del preavviso ed a restituire quella illegittimamente trattenuta; confermava il rigetto della domanda risarcitoria.

Avverso questa sentenza propone ricorso per cassazione la «S.Z. di Z.V. e C. Snc» con quattro motivi di impugnazione.

Resistono con controricorso le lavoratrici intimate.

La ricorrente ha depositato memoria *ex* articolo 378 c.p.c..

Diritto

Col primo motivo di gravame la società ricorrente lamenta, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, violazione di legge per violazione e/o falsa applicazione degli articoli 2086, 2094 e 2104 c.c., nonché difetto di motivazione in ordine ad un fatto decisivo del giudizio.

Rileva in particolare la ricorrente che la Corte territoriale aveva del tutto omesso di valu-

tare le esigenze dell'imprenditore correlate alla organizzazione del lavoro, applicando erroneamente la normativa in materia, ed aveva altresì omesso di specificare le disposizioni normative o contrattuali asseritamente violate; inoltre, con motivazione contraddittoria, pur avendo ritenuto «encomiabile» il tentativo datoriale di operare una distensione del clima in azienda, aveva considerato «discriminanti» e «mortificanti» i provvedimenti posti in essere dallo stesso.

Col secondo motivo di gravame la ricorrente lamenta, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, violazione di legge per violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 2119 c.c., nonché omessa motivazione.

In particolare rileva che erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto la sussistenza, in capo alle lavoratrici, della giusta causa del recesso (dimissioni) sotto il profilo della impossibilità della prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.

Col terzo motivo di gravame la ricorrente lamenta, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, violazione di legge per falsa applicazione della legge n. 300 del 1970, articolo 7.

In particolare rileva che erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto che il provvedimento adottato dalla società datoriale avesse natura disciplinare, mentre la separazione delle diverse postazioni lavorative non aveva alcun contenuto disciplinare ma solo organizzativo.

Col quarto motivo di gravame la ricorrente lamenta, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5, omessa motivazione su fatti decisivi per il giudizio, nonché motivazione errata ed illogica.

In particolare rileva che erroneamente la Corte territoriale aveva omesso di motivare in ordine agli argomenti dedotti dalla società, dai quali emergeva che il comportamento delle dipendenti era dettato da intenti speculativi; ed in maniera incongrua aveva altresì disatteso la stessa configurazione dei fatti fornita dalle ricorrenti, le quali avevano posto a fondamento delle loro dimissioni non la condotta, su cui la Corte di merito aveva incentrato la propria decisione, consistente nella interposizione di una paratia di cartone, bensì una serie di comportamenti datoriali, antecedenti e successivi a tale episodio, che, globalmente considerati, evidenziavano l'esistenza di un unico disegno vessatorio a carico delle stesse.

Il ricorso non è fondato.

Ed invero, per quel che riguarda il primo motivo di gravame, rileva il Collegio che l'assunto di parte ricorrente secondo cui la Corte territoriale non avrebbe specificamente indicato le disposizioni asseritamente violate si appalesa non condivisibile ove si osservi che il dovere del datore di lavoro di non porre in essere condotte che possano pregiudicare la sicurezza, la libertà e la dignità umana del lavoratore discende direttamente dai principi generali dell'ordinamento giuridico ed è comunque specificamente previsto dall'articolo 41 della Carta costituzionale, il cui effetto immediatamente precettivo non può essere revocato in dubbio, e dal quale direttamente promana la disposizione codicistica di cui all'articolo 2087 c.c.

Né può condividersi il rilievo di parte ricorrente secondo cui la Corte di merito non avrebbe considerato le esigenze organizzative del datore di lavoro, ove si osservi che l'iniziativa economica datoriale non può in alcun modo svolgersi in maniera da recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana del prestatore d'opera.

Parimenti non appare fondato il rilievo secondo cui in maniera contraddittoria il giudice di merito avrebbe ritenuto encomiabile il tentativo del datore di lavoro di rendere vivibile il clima nell'azienda, giudicando poi discriminanti e mortificanti nei confronti delle ricorrenti i provvedimenti a tal fine adottati. Ed invero, in maniera assolutamente coerente e logica, la Corte territoriale ha rilevato in buona sostanza come l'esercizio del potere organizzativo da parte del datore di lavoro (fra cui rientra l'adozione di tutti quei provvedimenti finalizzati ad una migliore coesistenza delle diverse realtà operanti sul posto di lavoro), quand'anche basato sull'intenzione, in linea di principio apprezzabile, di evitare conflittualità nell'ambiente di lavoro, non può essere esercitato, concretamente, in maniera da pregiudicare la posizione e le condizioni di lavoro dei singoli dipendenti.

Infatti, se pure al datore di lavoro faccia capo la facoltà di predisporre, anche unilateralmente, sulla base del potere di organizzazione e di direzione che gli compete ai sensi degli articoli 2086 e 2104 c.c., norme interne di regolamentazione attinenti all'organizzazione del lavoro nell'impresa, tale potere non è privo di limiti, occorrendo a tal fine che il suo esercizio sia effettivamente funzionale alle esigenze – tecniche, organizzative e produttive – dell'azienda, e comunque non si traduca in una condotta che – per come detto – possa risultare pregiudizievole per l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d'opera.

Ciò in quanto, nell'equo bilanciamento dell'esigenza di funzionalità dell'impresa e di tutela delle condizioni di lavoro e del lavoratore, il legislatore ha chiaramente privilegiato, con la disposizione di cui all'articolo 41 Cost., ripresa dall'articolo 2087 c.c., quest'ultimo profilo.

Posto ciò, l'accertamento dell'esercizio del potere organizzativo da parte del datore di lavoro nel rispetto dei principi posti dal nostro ordinamento positivo costituisce una indagine di fatto, demandata al giudice di merito, le cui determinazioni sul punto, se sorrette da motivazione corretta sotto il profilo logico e giuridico, si sottraggono al sindacato in sede di giudizio di legittimità.

Orbene, nel caso di specie la Corte territoriale ha specificamente rilevato che nell'ambiente unico di lavoro in cui veniva effettuata l'attività di stireria era stato «apposto un paravento di cartone che delimitava lo spazio in due zone, l'una più ampia, entro la quale lavorava il personale, e l'altra, più angusta e priva di luce autonoma, al cui ambito vennero destinate le lavoratrici ribelli. Il dato obiettivo emerso è, pertanto, unicamente l'apposizione del paravento in cartone, che non solo creava scompenso di luce ed aria nell'ambiente di lavoro – in quanto chiudeva le ribelli in una sorta di angolo del preesistente uni-

co spazio [...] – ma determinava l'ulteriore, grave scompensamento di natura psicologica, separando l'attività lavorativa delle une da quella delle altre dipendenti. La peculiare tipologia del lavoro svolto – attività di stiro industriale –, di evidente aggravio fisico, per le emanazioni di vapore a flusso continuativo, è stata così ulteriormente appesantita dall'ulteriore, duplice ed ingiustificata circostanza dell'angustia spaziale e della separazione dal residuo contesto ambientale, alternativamente destinato alle lavoratrici acquiescenti.

Pertanto, dal momento che il giudice di merito ha illustrato i motivi che rendevano pienamente contezza delle ragioni del proprio convincimento esplicitando l'*iter* motivazionale attraverso cui lo stesso era pervenuto alla scelta ed alla valutazione delle risultanze probatorie poste a fondamento della propria decisione, resta escluso il controllo sollecitato in questa sede di legittimità. Il vizio non può invero consistere nella difformità dell'apprezzamento dei fatti e delle prove rispetto a quello dato dal giudice di merito, cui spetta in via esclusiva individuare le fonti del suo convincimento e a tal fine valutare le prove, controllarne attendibilità e concludenza.

In conclusione, il motivo si risolve *in parte qua* in un'iammissibile istanza di riesame della valutazione del giudice d'Appello, fondata su tesi contrapposta al convincimento da esso espresso, e pertanto non può trovare ingresso (Cass. sez. lav., 28.1.2008 n. 1759).

Il motivo non può pertanto trovare accoglimento.

I rilievi esposti consentono di ritenere infondato anche il terzo motivo di gravame, con il quale la ricorrente ha rilevato che erroneamente il giudice d'appello aveva ritenuto che il provvedimento adottato dalla società datoriale avesse natura disciplinare, mentre la separazione delle diverse postazioni lavorative non aveva alcun contenuto disciplinare ma solo organizzativo.

Il rilievo si appalesa in definitiva non conducente, ove si osservi che la ragione di fondo della statuizione adottata dalla Corte d'Appello è costituita dalla ritenuta insalubrità delle condizioni di lavoro in cui le dipendenti in questione dovevano rendere la loro prestazione lavorativa, mentre il rilievo – che pur si legge nell'impugnata sentenza – secondo cui si sarebbe trattato di provvedimento avente in definitiva natura punitiva adottato peraltro senza l'ottemperanza alle previsioni contenute nella legge n. 300 del 1970, articolo 7, si appalesa non rilevante ai fini che in questa sede interessano, ove si osservi che il punto nodale dell'intera vicenda è costituito dal divieto, posto in capo al datore di lavoro, di adottare provvedimenti che, se pur funzionali alle esigenze organizzative dell'azienda, si traducano in una condotta che possa risultare pregiudizievole per l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d'opera. E tale divieto, avendo contenuto immediatamente precettivo, prescinde dall'esistenza o meno di un intento punitivo da parte del datore di lavoro, che si appalesa quindi del tutto irrilevante, trovando il proprio fondamento nella normativa, di rango costituzionale, concernente il rispetto delle condizioni di lavoro dei dipendenti, oltre che nella consequenziale nor-

mativa codicistica, e posta invero dalla Corte territoriale a fondamento prioritario della propria determinazione.

Del pari infondato è il rilievo, di cui al secondo motivo di gravame, concernente la dedotta omessa valutazione, da parte della Corte di merito, della sussistenza, in capo alle lavoratrici, della giusta causa del recesso (dimissioni), sotto il profilo della impossibilità della prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.

Devesi in proposito evidenziare che la Corte territoriale, dopo aver posto in rilievo il grave scompensamento di natura psicologica conseguente alla disposta separazione, nella maniera sopra indicata, della postazione di lavoro delle ricorrenti rispetto a quella delle altre lavoratrici, ha sottolineato come la peculiare tipologia del lavoro svolto, avuto riguardo alle emanazioni di vapore a flusso continuato, era ulteriormente appesantita dalla angustia del contesto spaziale in cui tale lavoro veniva ad essere svolto a seguito della apposizione dei paraventi di cartone, con conseguente aggravio fisico per le interessate; ed ha concluso, in maniera abbastanza sintetica ma indubbiamente chiara ed efficace, in relazione alla ritenuta giustificatezza delle intervenute dimissioni, che tale causa «è, di per sé sola, più che sufficiente per tale determinazione volitiva».

Anche in tal caso ci troviamo in presenza di una valutazione di fatto, demandata esclusivamente al giudice di merito, correttamente ed adeguatamente motivata, che si sottrae quindi a qualsiasi censura in sede di giudizio di legittimità.

In ordine all'ultimo motivo di gravame, rileva il Collegio la evidente carenza di interesse per quel che riguarda il mancato esame delle ulteriori argomentazioni poste dalle ricorrenti a fondamento del loro assunto, quali l'esclusione dalla mensa, l'atteggiamento antisindacale del datore di lavoro, l'ingiuria dallo stesso proferita nei loro confronti, avendo la Corte di merito posto a fondamento della propria statuizione quello, fra i comportamenti, denunciati, che assumeva rilevanza decisiva ai fini dell'accoglimento delle domande proposte. E di conseguenza assolutamente non rilevante, ai fini della correttezza della decisione assunta, con conseguenza carenza di interesse – anche sotto questo profilo – in capo alla società ricorrente, si appalesa il mancato esame delle eccezioni sollevate in sede di Appello dalla società predetta in relazione a tali ulteriori episodi denunciati ed, implicitamente, ritenuti non rilevanti dai giudici di merito.

Infine, per quel che riguarda la mancata valutazione da parte della Corte territoriale delle deduzioni della società datoriale circa l'intento speculativo che avrebbe animato le ricorrenti, osserva il Collegio che, al fine di considerare la adeguatezza e sufficienza della motivazione operata dal giudicante, non è necessario che nella stessa vengano espressamente prese in esame tutte le argomentazioni svolte dalle parti, essendo sufficiente che da questa risulti che il convincimento nell'accertamento dei fatti su cui giudicare si sia realizzato attraverso una valutazione dei vari elementi probatori acquisiti, considerati nel loro complesso, pur senza una esplicita confutazione degli altri elementi non menzionati o non ac-

colti, anche se allegati, purché risulti logico e coerente il valore preminente attribuito, sia pure per implicito, a quelli utilizzati (Cass. sez. lav., 5.10.2006 n. 21412; Cass. sez. 3, 27.7.2006 n. 17145; Cass. sez. 3, 24.5.2006 n. 12362; Cass. sez. lav., 10.5.2002 n. 6765; Cass. sez. 3, 23 aprile 2001 n. 5964; Cass. sez. lav., 7.11.2000 n. 14472; Cass. sez. lav., 10.5.2000 n. 6023; Cass. sez. 1, 23.7.1994 n. 6868).

E nel caso di specie dal contesto della motivazione emerge che la Corte di merito ha ritenuto sufficiente, a giustificare la decisione di dimissioni delle lavoratrici, il profilo obiettivo concernente la insalubrità delle condizioni di lavoro nelle quali le stesse erano costrette a prestare la loro opera, prescindendo – avuto riguardo alla conclamata esistenza di siffatto dato obiettivo – dalla presenza o meno di un ipotetico intento «speculativo» in capo alle predette.

Ne consegue che neanche sotto questo profilo il ricorso può trovare accoglimento, avendo la Corte territoriale dato adeguata contezza delle ragioni poste a fondamento della propria determinazione.

Il proposto gravame va pertanto rigettato ed a tale pronuncia segue la condanna della ricorrente al pagamento delle spese di giudizio che si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la società ricorrente alla rifusione delle spese del presente giudizio di cassazione, che liquida in euro 24,00, oltre euro 2.000,00 (duemila) per onorari, oltre spese generali, Iva e Cpa come per legge.

SENTENZA CASSAZIONE N. 5437/2011

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta da Ill.mi Signori Magistrati
Dott. Federico Roselli – Presidente
Dott. Alessandro De Renzis – Consigliere
Dott. Paolo Stile – Consigliere
Dott. Pietro Curzio – rel. Consigliere
Dott. Antonio Filabozzi – Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 2395-2007 proposto da:

... in persona del legale rappresentante *pro tempore* elettivamente domiciliata in Roma, Piazza ... presso lo studio dell'avvocato ... che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato ..., giusta delega in atti;

– ricorrente –

contro

...

– intimato –

sul ricorso 4664-2007 proposto da ..., elettivamente domiciliato in Roma, Via ... presso lo studio dell'avvocato ..., che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati ..., ..., giusta delega in atti;

– controricorrente e ricorrente incidentale –

contro ... in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Roma ... Piazza ... presso lo studio dell'avvocato ... che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato ..., giusta delega in atti;

– controricorrente e ricorso incidentale –

avverso la sentenza n. 649/2006 della Corte d'Appello di Milano, depositata il 04/09/2006 r.g.n. 602/05;

udita la relazione dalla causa svolta nella pubblica udienza del 23/11/2010 dal Consigliere Dott. Pietro Curzio;

udito l'avvocato ... e ...;

udito il P.M. in persona del sostituto Procuratore generale dott. Renato Finocchi Ghersi che ha concluso per il rigetto di entrambi i ricorsi.

Fatto Diritto

La ... chiede l'annullamento della sentenza della Corte d'Appello di Milano, pubblicata il 4 settembre 2006, che, riformando in parte la decisione di rigetto del Tribunale di Milano, ha accolto alcuni capi della domanda proposta dal dipendente ...

Quest'ultimo aveva convenuto in giudizio la società ricorrente chiedendo il riconoscimento della qualifica superiore di autista di cat. B3; il risarcimento del danno biologico per usura da «stress» psicofisico; nonché del danno psichico da «mobbing», il pagamento di 4,407,87 euro per mancati riposi; il risarcimento del danno morale ed esistenziale; le somme derivanti dalla considerazione dello straordinario svolto su gli altri istituti contrattuali per complessivi 17.578,22 euro; il rimborso delle spese mediche e di cura.

Il Tribunale aveva integralmente respinto la domanda.

La Corte d'Appello ha accolto in parte l'impugnazione del ... e ha condannato la società datrice di lavoro a pagargli un importo pari al 15% della retribuzione netta percepita nel periodo febbraio 1999-dicembre 2001 a titolo risarcitorio; ha confermato il rigetto degli altri capi della domanda; ha condannato la società alla rifusione di metà delle spese del giudizio di primo e secondo grado, compensando l'altra metà.

La Corte ha ritenuto che «sull'istruttoria svolta si può ritenere che ... sia stato sottoposto nello svolgimento delle mansioni ad usura da "stress" psicofisico a causa dell'effettuazione di un numero rilevante e continuativo di ore di lavoro straordinario».

Ha rilevato infatti che dai documenti e dalla prova testimoniale emerge che questi svolse, nell'anno 2001, 144 ore di straordinario mensile, 1729 complessive, pagate dalla società cui era ben nota la situazione.

Esaminata analiticamente la prova la Corte ha ritenuto che le mansioni del ... consistevano non solo nell'accompagnare l'ispettore nelle case sgomberate o da sgomberare, ma anche nel presidiare le suddette case perché non fossero riuccupate dagli abusivi e che il relativo orario di lavoro si allungava a dismisura, con turni che a volte si sovrapponevano l'uno sull'altro.

Ciò ha indotto la Corte a liquidare la somma su indicata, quantificata in via equitativa, a titolo di risarcimento del danno biologico.

La società propone nove motivi di ricorso:

- 1) Violazione dell'art 13 del d.p.r. 23 febbraio 2000 n. 38. Quesito formulato: «Se il danno biologico verificatosi nel 2001, sotto la vigenza della legge 38/2000 è coperto dall'assicurazione obbligatoria e non deve pertanto essere risarcito dal datore di lavoro».
- 2) Omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione sul seguente fatto controverso e decisivo: «Mancata conoscenza del lavoro straordinario, consenso pieno del lavoratore».
- 3) Omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione sui seguenti fatti controversi e decisivi: «Pieno consenso del lavoratore e mansioni di semplice attesa».
- 4) Violazione dell'art 116 c.p.c. e dell'art. 201 c.p.c. per aver liquidato il danno senza am-

mettere alcuna Ctu, ma ponendo a fondamento la deposizione di un teste e la relazione del consulente di parte. Quesito formulato: «Se la consulenza tecnica di parte sia mero atto difensivo privo di valore probatorio».

5) Violazione dell'art. 2698 c.c. e dell'art. 116 su onere della prova e valutazione della prova in ordine al nesso di causalità tra lavoro e danno. Quesito formulato: «Se l'onere della prova sul nesso causale tra condotta datoriale e danno sia a carico del lavoratore, che deve assolvere questo onere idoneamente e rigorosamente».

6) Violazione dell'art. 244 c.p.c. in ordine alla ammissibilità dei testi. Quesito formulato: «Se lede il contraddittorio tra le parti l'assunzione e l'ammissione di prove formulate da controparte in modo generico e su giudizi».

7) Violazione dell'art. 432 c.p.c. sulla valutazione equitativa. Quesito formulato: «Se al giudice di merito è precluso il ricorso al giudizio di equità nel caso in cui possa accertare altrimenti il danno effettivamente subito».

8) Violazione di legge e illogica e insufficiente motivazione sui criteri di liquidazione del danno. Quesito formulato: «Se i criteri di liquidazione del danno devono essere specificamente motivati senza ricorrere a criteri generici e di mero rito».

9) Violazione di legge e insufficiente motivazione in materia di regolamento delle spese. Quesito formulato: «Se in caso di reciproca soccombenza le spese siano da compensare e se il provvedimento di condanna alle spese debba essere adeguatamente motivato».

Il ... ha notificato controricorso contenente ricorso incidentale articolato in quattro motivi.

1) Omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione riguardo al calcolo del danno alla persona nonché violazione degli artt. 2087, 2043, 2049, 2056, 1223 e 1226 cod. civ.

Quesito formulato: «Se oltre al danno patrimoniale per lavoro usurante il lavoratore abbia diritto anche al danno biologico, al danno morale e al danno esistenziale, non cumulativamente, e se la Corte d'Appello ha ben governato i principi alla luce dell'art. 2087 cod. civ.».

2) «Violazione e falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro». Quesito formulato: «Se premesso il principio di uguaglianza la Corte d'Appello ha pronunciato coerentemente con tale principio, tenuto conto delle circostanze di fatto emerse nel giudizio».

3) Omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione nonché violazione di norme di diritto e del Ccnl di categoria. Quesito formulato: «Se, alla luce di quanto emerso in giudizio, e documentato in atti, le prestazioni di lavoro straordinario effettuate continuativamente e mensilmente retribuite al lavoratore tra il 1999 e il 2001 siano da considerare normali prestazioni di lavoro ai fini dell'incidenza sul Tfr e sugli istituti contrattuali».

4) Omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione riguardo alla compensazione parziale delle spese di lite. Quesito formulato: «Se la compensazione delle spese nella misura

della metà adottata dalla Corte d'Appello di Milano debba essere motivata e se sia coerente con il principio della soccombenza».

La ... ha notificato controricorso a ricorso incidentale.

Il ... ha depositato una memoria per l'udienza.

La Corte d'Appello, accogliendo l'impugnazione del lavoratore, ha condannato la ... a pagare, a titolo risarcitorio al ... una somma pari al 15% della retribuzione netta percepita per lavoro ordinario e straordinario nel periodo febbraio 1999-dicembre 2001 oltre interessi e rivalutazione dalla data della istanza di tentativo di conciliazione.

Sulla base di una analisi adeguata dei documenti prodotti e delle deposizioni testimoniali, la Corte di merito ha ritenuto che le mansioni (consistenti non solo nell'accompagnare l'ispettore nelle aree da sgomberare, ma anche nel presidiare la zona affinché non fosse rioccupata dagli abusivi) e l'orario di lavoro (che si allungava a dismisura e imprevedibilmente, anche con la sovrapposizione dei turni) del ... siano stati tanti da determinare un danno biologico al lavoratore.

La Corte ha definito biologico tale danno, ha precisato che è derivato da «usura da stress psico-fisica» e lo ha liquidato in via equitativa, quantificandolo in misura pari al 15% delle retribuzioni percepite nel periodo febbraio 1999-dicembre 2001.

Ora, se la motivazione della Corte è completa e puntuale in ordine al carattere fortemente usurante sul piano psico-fisico del lavoro svolto dal ... il criterio adottato per la quantificazione è apodittico.

Il danno biologico è, per espressa definizione legislativa, anche in ambito lavoristico (art. 13 del decreto legislativo 38/2000), la lesione della integrità psico-fisica della persona, suscettibile di valutazione medico-legale».

Vi è pertanto danno biologico quando la lesione della integrità psico-fisica sia «suscettibile di valutazione medico-legale».

Ma se così è, nel quantificarlo, il giudice non può limitarsi a richiamare il criterio dell'equità e ad individuare una somma in modo apodittico, come si è fatto nel caso in esame: deve giungere alla determinazione mediante una valutazione medico-legale.

La via più naturale è quella di svolgere una consulenza medico-legale, ma il giudice può anche effettuare direttamente tale valutazione, a condizione che basi la sua scelta su di un fondamento medico-legale.

I motivi del ricorso principale che concernono questo vizio della sentenza devono essere pertanto accolti.

La sentenza sul punto deve essere cassata con rinvio ad altro giudice di merito che dovrà determinare il danno biologico sulla base di una valutazione medico-legale.

Vanno respinti gli altri motivi.

È infondato quello in cui si sostiene che il danno biologico si esaurisce nell'indennizzo dell'Inail.

Sono infondati quelli in cui si sostiene che il consenso del lavoratore allo straordinario escluda in radice la responsabilità *ex* art. 2087 c.c.: i beni della persona tutelati dall'art. 2087 c.c. (integrità fisica e personalità morale del lavoratore) non sono disponibili.

Gli altri sono formulati in modo generico ed apodittico.

L'ultimo, relativo alla regolamentazione delle spese, è infondato in quanto la Corte ha specificamente motivato le ragioni della compensazione parziale.

Il ricorso incidentale deve essere rigettato.

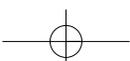
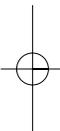
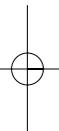
Il primo motivo è generico e si basa sul presupposto, errato, che la Corte abbia liquidato il danno patrimoniale derivante dall'usura, omettendo di liquidare il danno biologico, morale ed esistenziale.

Il secondo ed il terzo motivo denunziano violazioni di contratti collettivi, che però omettono di individuare, e che, peraltro, in violazione del n. 4 dell'art 369 c.p.c., non sono stati depositati.

Il quarto motivo concerne la regolamentazione delle spese e deve essere rigettato per le stesse ragioni per le quali si è ritenuto infondato il simmetrico motivo di ricorso principale.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso incidentale ed accoglie il ricorso principale. Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'Appello di Milano in altra composizione, che deciderà anche in ordine alle spese. Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 23 novembre 2010. Depositata in Cancelleria il 08 marzo 2011.

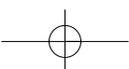
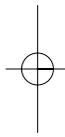
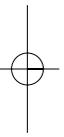


Quaderni
di Medicina Legale del Lavoro

Glossario

169

Glossario



Quaderni

di Medicina Legale del Lavoro

Glossario

► *Rischi di natura psico-sociale*

«Interazioni tra contenuto del lavoro, gestione e organizzazione del lavoro, condizioni ambientali e esigenze e competenze dei lavoratori» (*Ilo/Bit, 1986*).

«Quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro e i loro contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica» (*European Agency of Safety and Health at Work, 2000*).

► *Flessibilità personale*

Meccanismo grazie al quale l'individuo si adatta a fattori esterni e attraverso il quale lo stesso individuo recupera rapidamente la stabilità organizzativa. Si distingue fra flessibilità biologica e flessibilità psicologica.

► *Stress*

«Fenomeno che ha luogo quando una persona incontra eventi o caratteristiche di eventi, percepite come significativi per il proprio benessere ed eccedenti le proprie capacità di farvi fronte» (*Cooper e Payne, 1980*).

«Lo stress correlato al lavoro può essere definito come un danno fisico e una risposta emotiva che interviene quando le caratteristiche del lavoro non corrispondono con le capacità, risorse o bisogni dei lavoratori. Può condurre ad un indebolimento della salute e addirittura ad infortuni» (*Stress at work. United States – Niosh, Cincinnati, 1999*).

«È un modello di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro. Si tratta di uno stato caratterizzato da elevati livelli di eccitazione e ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza» (*Guidance on work-related stress: spice of life or kiss of death? Commissione europea. Direzione generale Occupazione e affari sociali Lussemburgo, 2000*).

«È una reazione che le persone hanno se sottoposte ad una pressione eccessiva o ad altri tipi di richieste» (*Managing stress at work: Discussion document. United Kingdom Health and Safety Commission, London, 1999*).

«Lo stress è un fattore sempre negativo? L'accezione comunemente negativa del termine stress non è corretta. Lo stress di per sé consiste nella risposta, sia di comportamento che organica, che il nostro organismo attua davanti a qualsiasi sollecitazione per meglio adattarsi ad essa. Come tale lo stress può considerarsi un evento positivo. Diventa negativo quando per il suo perdurare e per l'impossibilità di essere pareggiato da eventi positivi, richiede al nostro organismo anche un alto consumo energetico capace di instaurare un logorio progressivo fino alla rottura delle nostre difese psico-fisiche» (*Ispes/Agenzia Europea per la Sicurezza e la salute sul lavoro*).

► **Eustress (stress positivo)**

«Uno o più stimoli, anche di diversa natura, che allenano la capacità di adattamento psico-fisica individuale».

► **Distress (stress negativo)**

«Quando si instaura un logorio progressivo fino alla rottura delle difese psico-fisiche».

► **Coping**

«Processo messo in atto nell'ambito di una situazione o condizione valutata come personalmente significativa e gravosa o eccedente le risorse individuali per farvi fronte» (Lazarus & Folkman, 1984).

«Il *coping* è ciò che facciamo o pensiamo in una condizione di stress per fare in modo che la situazione non sia più stressante o quanto meno per non avere conseguenze negative» (Campanini, 2011).

► **Sindrome corridoio**

È la non capacità di distinguere tra la sfera lavorativa e la sfera della vita privata. «Nel contesto di vita contemporanea si sono annullati i filtri che gestivano le singolarità del quotidiano lavorativo e di quello privato. Si è creato un corridoio senza soluzione di continuità tra gli stimoli propri dell'ambiente di lavoro e quelli della vita privata. Sempre più spesso quindi la famiglia genera o amplifica le tensioni fisiche, emotive e comportamentali restituendole al contesto lavorativo in un ciclo autogenerante». La conseguenza è che di fronte a normali stimoli lavorativi la soggettività individuale risulta a rischio di scompensi.

► **Mobbing**

Il *mobbing* è una forma di terrore psicologico, caratterizzato dalla ripetizione protratta nel tempo, che viene esercitato sul posto di lavoro, ad opera di un superiore o di colleghi di lavoro singoli o in gruppo, con lo scopo di eliminare una persona ritenuta scomoda. Le forme che esso può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori.

«Il *mobbing* è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di

parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psico-fisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione» (*Harald Ege*).

Il *mobbing* sul posto di lavoro consiste in un comportamento ripetuto, irragionevole, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza. In questa definizione: «Comportamento irragionevole sta ad indicare un comportamento che, secondo una persona ragionevole e tenuto conto di tutte le circostanze, perseguita, umilia, intimidisce o minaccia; comportamento, comprende le azioni di singoli individui o di un gruppo. Si può far uso di un certo sistema di lavoro per perseguire, umiliare, intimidire o minacciare; rischio per la salute e la sicurezza comprende il rischio alla salute mentale o fisica del lavoratore dipendente. Il *mobbing* spesso implica uno sviamento o abuso di potere, nel qual caso la vittima del *mobbing* può incontrare difficoltà nel difendersi» (*Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro*, 2002).

«Forma di violenza psicologica, intenzionale, sistematica e duratura perpetuata in ambiente di lavoro, volta alla estromissione fisica o morale del soggetto dal processo lavorativo o dall'impresa» (*Ispes*).

«Azioni ripetute di molestie morali che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di portare attacco o danno ai diritti e alla dignità, di alterare la salute fisica o mentale e di compromettere l'avvenire professionale» (*Legge francese n. 2002/73 del 17 gennaio 2002*).

► **Burnout**

«Una sindrome di esaurimento emotivo, di depersonalizzazione e di riduzione delle capacità personali che può presentarsi in soggetti che svolgono professioni d'aiuto» (*Christina Maslach*).

Essa si configura come un fenomeno dotato di caratteristiche peculiari, la più importante delle quali è il suo manifestarsi con maggiore frequenza all'interno di particolari realtà operative, proprie di ambienti lavorativi specifici, dette *helping profession*, cioè: professioni d'aiuto, che contengono implicitamente nel loro mandato una finalità di aiuto, basata sul contatto interumano, e che fanno leva sulle capacità personali in misura spesso più consistente rispetto alle abilità tecnico-professionali.

Il termine *burnout*, traducibile in italiano come «bruciato», «esaurito», «scoppiato», esprime il bruciarsi dell'operatore e il suo cedimento psico-fisico rispetto alle difficoltà dell'attività professionale. Esso esprime il non farcela più, il malumore e l'irritazione quotidiana, la prostrazione e lo svuotamento, il senso di delusione e di impotenza di molti lavoratori.

Possiamo sinteticamente definire la sindrome del *burnout* come: una progressiva perdita di idealismo, energia e scopi, vissuta da operatori sociali, professionali e non, come risultato delle condizioni in cui lavorano.

