Strumenti per il lavoro
psico-sociale ed educativo

Riccardo Dominici

VALUTAZIONE E PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Modelli e strumenti operativi
per intervenire sul disagio lavorativo

FrancoAngeli

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati
possono consultare il nostro sito Internet: *www.francoangeli.it* e iscriversi nella home page
al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

Strumenti per il lavoro psico-sociale ed educativo

Riccardo Dominici

VALUTAZIONE E PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio lavorativo

FrancoAngeli

In copertina: Umberto Boccioni, *La risata*, 1911.

Copyright © 2011 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Introduzione pag. 9

1. La tutela della salute e della personalità morale dei lavoratori nell'ordinamento giuridico » 13

1. Breve *excursus* storico » 13
2. Ambito di applicazione dell'art. 2087 c.c. » 16
3. Le norme di matrice europea: il d.lgs. 626/94 » 20
4. I rischi psicosociali » 26
5. Il d.lgs. 81/2008 » 33
   5.1. Le figure della sicurezza in azienda » 36
   5.2. Alcune delle principali attività coinvolte nella sicurezza » 42
   5.3. Sanzioni previste » 44
6. Pericoli e rischi per la sicurezza » 46

2. Stress lavoro-correlato: norme europee e nazionali » 49

1. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2002) » 50
2. Partecipazione attiva e Responsabilità Sociale d'Impresa » 52
3. Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004 » 53
4. Il benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni » 57
5. Patto europeo per la salute mentale e il benessere » 60
6. Il d.lgs. 81/2008 e la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato » 61
   6.1. La circolare 18 novembre 2010 » 62

3. Lo stress e lo stress lavoro-correlato. Modelli di valutazione pag. 67
1. I danni causati dallo stress » 68
2. Lo stress correlato al lavoro » 73
2.1. Le teorie interazionali » 74
2.2. Le teorie transazionali » 74
2.3. Il modello INAIL dello stress di "genere" » 75
3. Molestie psicologiche, violenza, *mobbing* e stress-postraumatico » 77
4. I fattori di stress » 79
5. Valutazione del rischio » 86
6. Modelli di valutazione » 91
6.1. Prima proposta di linee di indirizzo Regione Toscana » 94
6.2. Linee guida della Regione Lombardia » 95
6.3. Buone pratiche di intervento sullo stress lavoro-correlato » 98
6.4. Guida operativa "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" » 98
6.5. La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE » 99
6.6. Documento per un consenso sulla valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro » 101
6.7. Metodologia di valutazione dei rischi psicosociali in ambito lavorativo » 103
6.8. *Work Positive* » 104
6.9. Principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale » 104
6.10. Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato » 106
6.11. Valutazione rischio stress lavoro-correlato » 106
6.12. Indicazioni metodologiche per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato » 107
6.13. Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato » 110

4. La creazione dell'équipe valutativa e la sua formazione. La valutazione di primo livello con approccio verificabile » 113
1. Il *setting* della prima fase della valutazione » 115
1.1. I modelli di riferimento » 115
1.2. Il modello psico-sociale » 117

2. Prima fase pag. 126

5. La valutazione di secondo livello con il coinvolgimento dei lavoratori: colloqui, *focus group*, test, interviste » 139
1. Azioni comunicative e informative » 140
2. Gli strumenti » 141
2.1. L'osservazione diretta » 143
2.2. Il colloquio e l'intervista » 144
2.3. *Setting setting setting* » 145
2.4. Il questionario » 147
2.5. Eventi psicosociali stressanti » 165
2.6. Il *focus group* » 165

6. La prevenzione o la riduzione delle cause di stress lavoro-correlato con l'adozione di misure organizzative e/o gestionali » 169
1. Interventi di miglioramento » 171
2. Prevenzione primaria, secondaria e terziaria » 177
3. Esperienza svedese » 180
4. Una lista dei fattori di stress da lavoro » 185
5. Promozione della salute e prevenzione delle patologie connesse allo stress » 189
5.1. Miglioramento nella programmazione dei turni » 193
6. La prevenzione primaria a livello dei singoli individui » 194
7. Valutazione degli interventi preventivi » 196

7. La formazione e lo stress lavoro-correlato » 199
1. Aspetti metodologici dell'intervento psicosociale » 201
2. Una formazione "per gioco" » 204
3. L'esito dell'intervento psicosociale » 206
4. La formazione dei dirigenti e dei preposti » 208
5. La formazione del responsabile, degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori » 209

8. L'autocertificazione. Alcune sentenze sul danno da stress lavoro-correlato » 211
1 L'autocertificazione » 211
2. La giurisprudenza in materia di stress lavoro-correlato » 212
3. Perizia in caso di infortunio da sovraccarico lavorativo » 213

Bibliografia » 219

Introduzione

Ho superato i monti, guadato i fiumi, come la guerra li aveva superati e guadati in un urlo insano. Ho visto l'erba bruciata, i campi riarsi... perché tanta distruzione caduta sul mondo? E la luce mi illuminò i pensieri. Nessun pensiero umano può dare una risposta a un interrogativo inumano. Io non potevo che portare un poco di pietà laddove non era esistita che crudeltà. Quanti dovrebbero avere questa pietà! Allora non importerebbero la guerra, la sofferenza, la distruzione, la paura, se solo potessero da queste nascere alcune lacrime di carità umana. Vorrei continuare in questa mia missione, continuare nel tempo fino alla fine.

Lettera di Mizushima
da *L'arpa birmana di Kon Ichikawa*

In questi ultimi 50 anni la sicurezza sul lavoro ha avuto in Italia ed in Europa un'importante evoluzione. Da materia esclusivamente o, per meglio dire, quasi esclusivamente ingegneristica, dove prevaleva la ricerca di soluzioni tecniche per tentare di evitare gli infortuni sul lavoro (parapetto alto almeno un metro per non cadere nel vuoto, parti in movimento di macchinari segregate per evitare che i lavoratori potessero entrarvi in contatto e rimanere con le mani amputate, una sicurezza quindi di tipo prescrittivo) si è passati nel tempo ad un approccio che ha cercato di valorizzare meglio le capacità dei lavoratori.

Nel dopoguerra la psicologia nell'ambito del lavoro era la "psicotecnica", quella disciplina che selezionava tramite test di tipo essenzialmente psicofisiologico (i tempi di reazione!) il personale "giusto" da adibire ad una determinata mansione, dando per scontato che la mansione fosse immodificabile e che necessitasse, per essere svolta, di persone le più adatte possibili, eventualmente da "adattare" ulteriormente tramite l'addestramento. Anche la psicologia pertanto colludeva con l'approccio tecnico: l'ingegnere applicava le sicurezze alle macchine e agli operai (i cosiddetti mezzi di protezione individuali, caschi, guanti, scarpe di sicurezza) e lo "psicologo tecnico" (non per niente la disciplina si chiamava psicotecnica) selezionava gli operai adatti a quel tipo di lavoro.

Fortunatamente le cose nel tempo sono molto cambiate, almeno come

approccio culturale, cambiamento cui hanno concorso vari soggetti: non possiamo non citare la magistratura che ha avuto il coraggio, negli anni '70, di applicare la norma esistente in maniera più rigorosa e maggiormente adeguata all'evoluzione dei tempi. Accanto alla magistratura dobbiamo ricordare gli studiosi del diritto, i medici del lavoro, la psicologia del lavoro che si presentava nel dibattito culturale non più come psicotecnica. Ma tutto questo è stato possibile perché c'è stata una grande presa di coscienza del movimento sindacale che ha portato nelle lotte in fabbrica un nuovo approccio culturale, nuovi concetti, quali il "gruppo omogeneo", la "soggettività" operaia, la "non delega", concetti ormai forse almeno in parte superati, ma che hanno permesso, in concorso con la cultura degli altri soggetti che elencavamo prima, di portare quel cambiamento fondamentale degli anni '70.

Prodotto di questo cambiamento culturale è stata anche la cosiddetta "Riforma sanitaria", cioè l'istituzione del servizio sanitario nazionale che ha posto tra le proprie finalità la prevenzione: compito delle unità sanitarie locali, gli organi periferici del servizio sanitario nazionale, è infatti, come recita l'art. 19 della L. 833/78, quello di erogare «le prestazioni di prevenzione, di cura, di riabilitazione e di medicina legale». L'ordine in cui questi quattro tipi di prestazioni sono elencati corrisponde ad un ordine di priorità, dove la prevenzione è il primo obiettivo; prevenzione delle malattie genetiche, dei danni perinatali, dei paramorfismi, dei disturbi alimentari, e potremmo così continuare a lungo, ma anche prevenzione dei danni da lavoro.

Prevenzione sul lavoro che non deve riguardare soltanto i rischi dovuti all'ambiente fisico, ai macchinari, ai prodotti chimici utilizzati, ma anche l'ambiente "umano" del luogo di lavoro, il tipo di comunicazione, le relazioni a volte conflittuali, le discriminazioni. Finalmente, quindi, in questi ultimi venti anni, ampi spazi si vanno aprendo alle materie psicologiche; questo non significa che automaticamente si aprano spazi per gli psicologi, psicologi che spesso non conoscono questa evoluzione, queste opportunità, e che pensano alla psicoterapia come unica possibile attività professionale.

Ogni percorso evolutivo è fatto di passi in avanti, in una certa direzione, e di passi indietro. Anche la sicurezza sul lavoro ha avuto questo andamento. Va qui ricordato che l'ultima evoluzione legislativa, quella del 2008, è dovuta alla rivolta morale di tanti soggetti che assistevano al numero crescente di infortuni e di infortuni mortali riportati dalle cronache giornalistiche come uno stanco rituale; accanto ai decessi del fine settimana sulle strade, vi erano (e vi sono) i decessi in fabbrica o nei cantieri durante la settimana; in particolare la drammatica vicenda della Thyssen Krupp di Torino del dicembre 2007, in cui sono morti a causa di gravissime ustioni 7 operai, ha scosso profondamente l'opinione pubblica. Di questa rivolta si è

fatto portavoce il Presidente della repubblica che in prima persona, con molti autorevolissimi ed accorati interventi, ha richiamato il Parlamento ad un'azione legislativa più incisiva per la prevenzione degli infortuni.

Questo libro, che ha certamente un taglio operativo, si propone di condividere con gli studiosi di materie umanistiche, *in primis* psicologi e sociologi, la materia della sicurezza sul lavoro, percorrendo i nuovi ambiti della valutazione del cosiddetto stress lavoro-correlato, fornendo loro quegli strumenti culturali necessari a proporsi alle aziende per offrire un servizio qualificato. I momenti di crescita spesso si hanno dall'incontro di più culture: la valutazione dello stress apre la sicurezza sul lavoro a professioni prima quasi escluse da questo mondo; si spera che questo porti ad un accrescimento reciproco ed in definitiva ad un miglioramento della qualità della vita in azienda.

Prima di affidare il libro ai lettori vorrei auspicare che la valutazione dello stress non si fermi al mondo del lavoro, ma presto arrivi in altri due luoghi di dolore dove la differenza di potere tra operatori e utenti è ancora abissale e generatrice di sofferenza: il mondo della scuola visto dalla parte delle bambine e dei bambini, ed il mondo della sanità visto dalla parte delle malate e dei malati.

Infine, un ringraziamento alla dott.ssa Albertina Dominici, che ha prestato il suo prezioso contributo nella fase di sistemazione grafica del testo e di correzione delle mille sbavature; ma soprattutto, che è stata di stimolo in questa grande fatica. Il suo essermi di stimolo viene da lontano: quando era piccolissima io ho avuto per circa tre anni, sul mio tavolo, il volume "Follia e cura" di Robert Langs. Lei, quando qualche volta entrava nello studio, controllava se fossi andato avanti nella lettura e rimaneva delusa che il pezzetto di carta che mi faceva da segnalibro non facesse significativi progressi; praticamente l'ho finito di leggere per non fare più brutta figura con lei.

1. La tutela della salute e della personalità morale dei lavoratori nell'ordinamento giuridico

Il nostro sistema di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali è caratterizzato da una forte divaricazione tra l'alto livello di garanzie previste in astratto per i lavoratori ed il basso livello, tuttora presente, dell'effettiva tutela della sicurezza; il dato, per ora provvisorio, del numero degli infortuni mortali avvenuti nel 2010, solo lievemente inferiore a quello dell'anno precedente, né è una triste conferma.

Ad una normativa decisamente garantista per i lavoratori si è sempre associata una limitata effettività della tutela, per una lunga serie di motivi, culturali ed organizzativi, tra i quali i pochi controlli e l'elevata tolleranza degli organi vigilanti.

1. Breve *excursus* storico

Il primo intervento significativo dell'ordinamento giuridico italiano sugli obblighi e le responsabilità del datore di lavoro in tema di tutela della salute dei lavoratori si è avuto nel 1942, anno in cui è stato emanato, con Regio decreto 16 marzo 1942, n. 262, il codice civile attualmente vigente. Nell'occasione è stata prodotta una norma di altissimo valore politico e sociale, tuttora validissima, che accanto all'obbligo per il datore di lavoro di tutelare la salute dei propri lavoratori inserisce quello di tutelarne la personalità morale. Salute e dignità visti non come due valori aggiuntivi l'uno all'altro, ma come due poli inscindibili dello stesso diritto fondamentale: infatti non è possibile ipotizzare la dignità della persona senza che essa sia in possesso della salute, ma anche, al contrario, è possibile il pieno possesso della salute solo se la persona rispetta e viene rispettata nella sua dignità.

L'art. 2087 c.c. è dunque tuttora la norma fondamentale della sicurezza sul lavoro in Italia, cosiddetta "norma di chiusura" secondo la dottrina e la giurisprudenza, cioè quella norma generale che completa e integra le norme

tecniche emanate da leggi speciali, prescrive cioè comportamenti anche in circostanze non espressamente previste nelle norme specifiche. L'art. 2087 c.c. – Tutela delle condizioni di lavoro – recita:

> L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Il datore di lavoro deve pertanto adottare tutte le misure di prevenzione richieste dalla particolarità del lavoro, deve adattare la sicurezza sul lavoro a quella specifica attività che viene svolta nella sua azienda, con quegli specifici rischi. Deve tener conto dell'evolvere delle conoscenze sugli effetti dannosi di pericoli e/o comportamenti. Deve adottare le misure di sicurezza messe a disposizione dal progresso tecnico-scientifico, senza aspettare che una legge obblighi la loro adozione.

Il 1° gennaio 1948 con l'entrata in vigore della Costituzione, il lavoro e la salute dei cittadini assurgono ad una grandissima importanza, diventano valori fondamentali, etici e sociali della Repubblica italiana. Da questo nuovo approccio deriva l'obbligo della tutela della salute per vari soggetti responsabili, persone fisiche o istituzioni. Non ultimo il datore di lavoro, cui viene imposto e ribadito l'obbligo di tutelare la salute dei propri lavoratori. Riportiamo di seguito alcuni articoli della nostra carta fondamentale che esprimono dettagliatamente i valori sopra ricordati.

> Art. 1. – L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.
>
> Art. 2. – La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.
>
> Art. 32. – La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.
>
> Art. 35. – La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.
>
> Art. 41. – L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

Con l'avvento della Costituzione quindi si è affermato che la salute è tutelata, da un lato, come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività e, dall'altro, come limite all'esercizio dell'iniziativa economica privata. Se il mantenimento e l'accrescimento della salute del cittadino è un bene di cui ha interesse la collettività, ne discende che un'aggressione al "bene salute" configura un reato di tipo penale, anche per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro.

Da questi principi è discesa, negli anni 1955 - 1956, una importante produzione di norme tecniche sulla sicurezza sul lavoro, norme ben fatte ma poco o nulla applicate: abbiamo già accennato che in Italia non vi è una carenza di produzione normativa sulla sicurezza sul lavoro, ma una notevolissima discrasia tra produzione di norme e loro pratica attuazione.

L'impianto di tali norme è tuttora attuale, anche se è di tipo esclusivamente prescrittivo, per cui hanno subito nel tempo pochissime modifiche. Ricordiamo le principali.

- d.p.r. 27 aprile 1955, n. 547. Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.
- d.p.r. 7 gennaio 1956, n. 164. Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni.
- d.p.r. 19 marzo 1956, n. 303. Norme generali per l'igiene del lavoro.
- d.p.r. 20 marzo 1956, n. 320. Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo.
- d.p.r. 20 marzo 1956, n. 321. Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa.
- d.p.r. 20 marzo 1956, n. 322. Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nell'industria della cinematografia e della televisione.
- d.p.r. 20 marzo 1956, n. 323. Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici.
- d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124. Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

I primi tre d.p.r. elencati non esistono più in quanto tali, ma sono confluiti nel d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (il cosiddetto Testo Unico).

Con la L. 20 maggio 1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (cosiddetto Statuto dei lavoratori) – le dichiarazioni di principio contenute nella Costituzione e nell'art. 2087 c.c. hanno cominciato ad avere uno spazio preciso nel nostro ordinamento: libertà di opinione dei lavoratori, limiti dei controlli del datore di lavoro, norme sugli accertamenti sanitari dei lavoratori, tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori e loro diritto di controllare l'applicazione

delle norme, sono solo alcuni degli aspetti trattati dallo Statuto dei lavoratori che hanno avviato una modifica sostanziale delle relazioni industriali in azienda.

Questo percorso normativo (estremamente sintetico, le norme sulla sicurezza sul lavoro sono infatti numerosissime) ci porta infine a trattare della L. 23 dicembre 1978, n. 833, Istituzione del servizio sanitario nazionale (la cosiddetta legge di riforma sanitaria). La legge ricorda, all'art. 1, che

> La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività mediante il servizio sanitario nazionale. La tutela della salute fisica e psichica deve avvenire nel rispetto della dignità e della libertà della persona umana.

Subito dopo, all'art. 2, la legge elenca gli obiettivi che deve perseguire il servizio sanitario nazionale: citiamo «La prevenzione delle malattie e degli infortuni in ogni ambito di vita e di lavoro»; «La promozione e la salvaguardia della salubrità e dell'igiene dell'ambiente naturale di vita e di lavoro». L'art. 2 prosegue ancora:

> Il servizio sanitario nazionale nell'ambito delle sue competenze persegue: …
> *b*) la sicurezza del lavoro con la partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni, per prevenire ed eliminare condizioni pregiudizievoli alla salute e per garantire nelle fabbriche e negli altri luoghi di lavoro gli strumenti ed i servizi necessari.

La legge 833/78 ha istituito le Unità sanitarie locali, che provvedono, tra l'altro, «all'igiene e medicina del lavoro, nonché alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali». Le prestazioni che devono erogare sono elencate all'art. 19 in ordine di priorità logica: «prestazioni di prevenzione, di cura, di riabilitazione e di medicina legale».

2. Ambito di applicazione dell'art. 2087 c.c.

In materia di sicurezza sul lavoro è determinante «il dettato dell'art. 2087 c.c., cristallino e reciso nell'intimare all'imprenditore un impegno spinto fino agli ultimi confini tracciati da particolarità del lavoro, esperienza e tecnica» (Guariniello, 1985).

L'art. 2087 impone infatti all'imprenditore di tutelare la salute e la personalità morale dei propri lavoratori secondo il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile in quel determinato momento, e di adeguarla all'evoluzione della tecnica.

L'art. 2087 c.c. fa scattare in capo all'imprenditore l'obbligo di sicurezza verso i propri lavoratori; l'imprenditore è debitore di sicurezza, deve tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Il contratto di lavoro con i lavoratori lo obbliga alla sicurezza degli stessi e, nell'adempiere questa obbligazione, l'imprenditore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia, come recita l'art. 1176 c.c. – Diligenza nell'adempimento. Il debitore di sicurezza, il datore di lavoro, deve provvedere a tale sicurezza in maniera diligente, come un buon padre di famiglia che "si preoccupa" della sicurezza dei familiari e pone in essere tutte le accortezze possibili perché questi possano vivere una vita serena.

In questo senso, ovviamente, non possono essere le considerazioni economiche a bloccare il fare dell'imprenditore verso la sicurezza dei propri lavoratori.

L'obbligo del datore di lavoro di garantire ad ogni costo la salute del lavoratore sussiste persino in presenza di comportamenti avventati dei lavoratori che li pongano in situazioni di pericolo, oppure in seguito al rifiuto di usare i mezzi antinfortunistici messi a loro disposizione.

Il rischio elettivo [il rischio "scelto" dal lavoratore], quale limite alla responsabilità del datore di lavoro nella causazione degli infortuni sul lavoro è ravvisabile solo in presenza di un comportamento abnorme, volontario ed arbitrario del lavoratore, tale da condurlo ad affrontare rischi diversi da quelli inerenti alla normale attività lavorativa e tale da determinare una causa interruttiva di ogni nesso fra lavoro, rischio ed evento (sentenza Cassazione n. 21113/2009).

Dello stesso tenore è la sentenza Cass. pen., 23 ottobre 2008, n. 39888, ric. Dal Tio:

In tema di prevenzione di infortuni, il datore di lavoro è tenuto a controllare che siano osservate dai lavoratori le disposizioni di legge e le istruzioni aziendali eventualmente impartite. Di conseguenza, il comportamento omissivo del datore, che abbia disatteso i doveri di informazione e di formazione del prestatore ed omesso ogni forma di sorveglianza, integra il reato di lesioni colpose, aggravato dalla violazione di norme antinfortunistiche. Infatti, il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza del lavoratore, deve operare un controllo continuo e pressante per imporre ai dipendenti il rispetto della normativa, facendoli fuggire dalla tentazione, sempre presente, di sottrarvisi, instaurando prassi di lavoro non corrette.

Il datore di lavoro non può pertanto

limitarsi a informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nell'ordinaria prassi di lavoro.

La Cassazione, quarta sezione penale, nella sentenza n. 31679/2010, stabilisce che un capo

deve avere la cultura e la «forma mentis» del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dall'integrità del lavoratore.

Con questa motivazione i supremi giudici hanno respinto il ricorso del proprietario di un cantiere edile ritenuto responsabile per negligenza e imperizia, dalla corte d'appello di Trento, dell'incidente di un suo operaio caduto da un ponteggio. Invano l'impresario ha cercato di addossare la colpa al gruppo di operai che avevano iniziato a smontare le protezioni mentre la vittima era ancora sul ponteggio. Secondo la Cassazione, infatti, per garantire la sicurezza sul lavoro,

non è sufficiente che i datori impartiscano le direttive da seguire a tale scopo, ma è necessario che ne controllino con prudente e continua diligenza la puntuale osservanza.

Il datore, sottolinea la Cassazione, è esonerato dalle sue responsabilità solo quando il comportamento del dipendente "sia abnorme" e cioè si realizzi «in modo autonomo, radicalmente e ontologicamente lontano dalle ipotizzabili e quindi prevedibili imprudenze del lavoratore nell'esecuzione del lavoro».

Il datore di lavoro è tenuto ad un'attività di controllo e di vigilanza costante volta ad impedire comportamenti del lavoratore tali da rendere inutili od insufficienti le cautele tecniche apprestate e deve adottare, se necessario, sanzioni di carattere disciplinare, anche di carattere espulsivo, come il licenziamento. Tale obbligo di vigilanza fa sì che la colpa del lavoratore non fa venir meno la responsabilità del datore di lavoro: ciò è possibile solo nell'ipotesi in cui il lavoratore adotti improvvisamente e per la prima volta una condotta assolutamente imprevedibile, cioè esegua il proprio lavoro con modalità del tutto anomale ed atipiche.

L'art. 2087 c.c. pone in capo al datore di lavoro, come abbiamo già visto, l'obbligo di sicurezza anche in assenza di specifiche regole antinfortunistiche. Si tratta di un obbligo preventivo generale, che impone al datore di lavoro l'apprestamento di tutti i necessari mezzi idonei ai fini della sicurezza, che non sono solo quelli strettamente indicati, a pena di sanzione penale, dalla vigente legislazione prevenzionistica. In tal senso i valori espressi dall'art. 41 della Costituzione giustificano

una valutazione negativa, da parte del legislatore, dei comportamenti dell'imprenditore che, per imprudenza, negligenza o imperizia, non si adoperi, anche al di là degli obblighi specificamente sanzionati, per ridurre l'esposizione al rischio dei propri dipendenti (Corte Costituzionale, 18 luglio 1996, n. 312).

L'art. 2087 c.c. spinge l'imprenditore ad attuare, nell'organizzazione aziendale, un'efficace attività di prevenzione attraverso la continua e permanente ricerca delle misure, suggerite dall'esperienza e dalla tecnica più aggiornata, al fine di garantire nel migliore dei modi possibili la sicurezza dei luoghi di lavoro, facendo eventualmente ricorso ad esperti qualora sia privo delle necessarie competenze.

L'art. 2087 c.c., letto alla luce dell'art. 41 della Costituzione secondo cui l'iniziativa privata non può esercitarsi in maniera da arrecare danno alla libertà, sicurezza e dignità umana, ha portato a questa interessante sentenza in tema di danno alla salute da superlavoro:

l'attività di collaborazione cui l'imprenditore é tenuto nei confronti dei lavoratori a norma dell'art. 2087 c.c. non si esaurisce nella predisposizione di misure tassativamente imposte dalla legge, ma si estende all'adozione di tutte le misure che si rivelino idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore. Ne consegue che anche il mancato adeguamento dell'organico aziendale (in quanto e se determinante un eccessivo carico di lavoro), nonché il mancato impedimento di un superlavoro eccedente – secondo le regole di comune esperienza – la normale tollerabilità, con conseguenti danni alla salute del lavoratore, costituisce violazione degli art. 41, comma 2, cost. e 2087 c.c., e ciò anche quando l'eccessivo impegno sia frutto di una scelta del lavoratore (estrinsecantesi nell'accettazione di straordinario continuativo – ancorché contenuto nel cosiddetto monte ore massimo contrattuale – o nella rinuncia a periodi di ferie), atteso che il comportamento del lavoratore non esime il datore di lavoro dall'adottare tutte le misure idonee alla tutela dell'integrità fisico-psichica dei dipendenti, comprese quelle intese ad evitare l'eccessività di impegno da parte di soggetti in condizioni di subordinazione socio-economica (Cassazione civile sez. lav., 1 settembre 1997, n. 8267).

Anche le vessazioni e le condotte discriminatorie (il cosiddetto *mobbing*), pur se in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato, ove integranti un danno alla salute ed alla personalità morale del lavoratore danneggiato, rientrano nella previsione dell'art. 2087 c.c., come ormai da circa 15 anni la dottrina e la giurisprudenza hanno convenuto. Pertanto, l'art. 2087 c.c., obbligando il datore di lavoro a tutelare la personalità morale dei prestatori di lavoro, si presta a tutelare il lavoratore anche da tutta una serie di pregiudizi, conseguenti all'attività mobbizzante, ulteriori rispetto alle tradizionali voci del danno patrimoniale e del danno biologico (si pensi, ad esempio, al danno da demansionamento).

Per quanto riguarda il *mobbing* la Corte di Cassazione (sentenza 5 febbraio 2000, n. 1307) ricorda che la norma impone al datore di lavoro

non solo il divieto di compiere qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e della personalità morale del dipendente, ma anche il dovere di preveni-