

I RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO

*di Antonella Cilumbriello**

Sommario: 1. Introduzione. 2. La valutazione dei rischi. 3. Effetti dello stress lavoro correlato e conclusioni.

1. Introduzione.

L'art. 2087 del codice civile

La recente tendenza di tutto l'ordinamento internazionale in materia di sicurezza sul lavoro è di mirare alla promozione del benessere psico-fisico dell'individuo. L'Organizzazione Mondiale della Sanità quindi si muove in diverse direzioni; in tal senso, la politica comunitaria attribuisce assoluta rilevanza alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, assicurando un elevato livello di prevenzione dei rischi attraverso molteplici strumenti. Attività che sfocia quindi nell'impegno degli stati membri a migliorare le condizioni di lavoro.

L'ordinamento italiano del canto suo, ha operato una netta rivoluzione della disciplina, in quanto prima dell'emanazione del d.lgs. 626/1994, la disciplina era alquanto scarna e inadeguata. Successivamente quindi la costante direzione è stata quella di offrire un assetto garantista, che prevede una serie di incentivi volti a rendere effettivo l'esercizio del diritto al lavoro, così come inteso dall'articolo 4 della Costituzione italiana.

Da questo si evince come la materia della sicurezza sul lavoro sia in continua evoluzione e in tema di stress lavoro-correlato il legislatore è intervenuto il 31 Gennaio del 2011, imponendo ai datori di

lavoro pubblici e privati, l'obbligo di effettuare la valutazione dello stress lavoro-correlato, con la finalità di fornire loro uno strumento per la giusta applicazione delle disposizioni legislative.

In principio era l'art. 28 del d.lgs. 81/2008 a definire lo stress lavoro-correlato come una sorta di condizione di disagio nascente dal fatto che il lavoratore non si sentisse in grado di corrispondere le aspettative in esso riposte. Quindi il tenore della norma è palese: intendere lo stress lavoro-correlato come un rischio psico-sociale o organizzativo, ovvero potenziale fattore di rischio, facendo cadere continuamente in tale errore terminologico la letteratura giuridica del tempo.

Netta inversione di tendenza è giunta con la riforma del T.U. sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e con l'approvazione del d.lgs. 106/2009 che non intende più lo stress come una conseguenza, bensì come causa; cioè valutare ciò che si pone alla fonte del malessere. Tale disposizione intende lo stress lavoro-correlato come un evento negativo collegato ai rischi psico-sociali. La differenza quindi è da rilevare sotto un duplice profilo: innanzitutto la nuova disposizione prescrive di effettuare non più una valutazione clinica, ma prettamente organizzativa, sottolineando così una molteplicità di contesti in cui esso può aversi, che lo stress non è di per se una patologia e che quindi va intesa propriamente in termini di cause e non di effetti. Ne consegue che bisogna valutare ciò che causa lo stress lavoro-correlato, cioè tutte le condizioni che sono anteriori al malessere verificatosi; proprio perché organizzativo sorge l'obbligo immediato per il datore di lavoro di valutare tutti i rischi come attività a scopo preventivo, che fa così sorgere un profilo di responsabilità diretto per il datore di lavoro. Il T.U. asserisce quindi che la

* Laurea Magistrale in Giurisprudenza LMG/01 conseguita a Bari il 22 ottobre 2011.

Dalla tesi di laurea: *Sicurezza sul lavoro: valutazione dei rischi e responsabilità.*

responsabilità del datore di lavoro, nasce dalla necessità di rendere operativi tutti i principi normativi.

Fonte principale è senza dubbio l'art. 2087 del codice civile, nel quale è prescritto il "diritto-dovere" per il datore di garantire la sicurezza. Gli obblighi di condotta attiva imposti al datore di lavoro, sono rimessi a due principi: adeguatezza ed effettività, così come conferma anche la Corte di Cassazione con la pronuncia relativa alla sentenza n. 6195/2009¹. Così sarà possibile considerare tale disposizione codicistica come uno strumento di integrazione e adeguamento, soprattutto rispetto all'articolo 2049 del medesimo codice. Questo individua un ampliamento dell'ambito delle conseguenze a carico dell'imprenditore, di potenziali inadempimenti dell'obbligazione di sicurezza, anche sotto il profilo della responsabilità in caso di sinistri: nonostante i giudici di legittimità ribadiscano nelle loro pronunce che l'art. 2087 c.c. non mostra un'ipotesi di responsabilità oggettiva.²

Sul contenuto della norma si è molto discusso in dottrina e giurisprudenza: rilevante è la tesi di coloro che rinvergono in tale disposizione la dimostrazione e la *ratio* delle successive norme che prevedono misure di sicurezza sui luoghi di lavoro; altra scuola di pensiero è quella che fa riferimento ai principi in tale precetto dettati, tanto da affermare che è giustificata l'azione di regresso dell'ente assicuratore nei confronti del datore di lavoro inadempiente. Da questo si evince come si caratterizzi come una norma a contenuto aperto, rinviando in via generica ad alcune norme fondamentali: in primis l'articolo 2049 c.c., che definisce la responsabilità del datore di lavoro sorge anche in relazione a danni generati dalla

disattenzione delle misure di sicurezza compiuti dai suoi preposti o sorveglianti.³

Altra norma di riferimento è l'articolo 2086 c.c., che è la fonte di un articolato sistema di limiti al potere datoriale nell'organizzazione libera dell'impresa: libertà che per il codice civile non è assoluta.⁴

Per un'analisi degli obblighi desumibili dall'art. 2087 c.c., occorre considerare anche i dettami costituzionali, quali gli articoli 35, 32, 41, che trovano applicazione rispetto alla disposizione del codice civile, facendolo quindi divenire un obbligo di carattere generale, che esige da parte del datore di lavoro, un positivo apprezzamento dei mezzi idonei ai fini dell'applicazione della sicurezza. Riassumendo è possibile tracciate un quadro riassuntivo degli aspetti rilevanti dell'art. 2087c.c.: riconosce l'esistenza di un diritto personale ed assoluto per il lavoratore di vedersi corrispondere tramite comportamenti attivi del proprio datore di lavoro, una tutela incisiva la norma istruisce in capo al datore un ulteriore obbligo con natura accessoria rispetto a quelli principali; l'obbligo di cui all'articolo 2087 rientra nel generale obbligo di cooperazione creditoria di cui all'articolo 1206 c.c., facendo emergere la collaborazione all'adempimento che il creditore è tenuto a dare.⁵

Quanto alla concerta applicabilità della norma in questione, prevede espressamente a carico del datore di lavoro, l'obbligo contrattuale di sicurezza, perciò, quanto all'onere della prova, «al datore è sufficiente provare il danno e il nesso casuale, spettando all'imprenditore provare di avere fatto tutto il possibile per evitare il danno», con conseguenza che solo la reale interruzione del nesso si causalità tra l'infortunio e un comportamento

¹ Cass. sez. pen., 12 febbraio 2009, n. 6195. In tema di infortunio sul lavoro, l'affermarsi di pericolose prassi operative tra i lavoratori non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, qualora egli non abbia efficacemente adempiuto a doveri di vigilanza e controllo. Inoltre la sentenza nega la sussistenza del nesso di causalità, rispetto all'infortunio, alla condotta del lavoratore che, non abbia ricevuto adeguate informazioni.

² E. BALASSO, *L'obbligo di sicurezza e la disciplina dell'appalto ex art. 26 D.Lgs. n. 81/08*, in LPO, Iuridica editrice, anno XXXV, 1398.

³ Responsabilità che sorge quando il preposto abbia commesso illecito nell'esecuzione degli incarichi a lui attribuiti dal datore di lavoro. Così anche Cass. civ. Sez. lav., 18 ottobre 2006, n. 22343.

⁴ G. PINO, *Una rilettura degli obblighi di sicurezza sul lavoro. L'articolo 2087 del codice civile tra potere direttivo del datore di lavoro e responsabilità sociale d'impresa*, in DML, 2006, 58 ss..

⁵ P. Smuraglia, *La Sicurezza del Lavoro e la Tutela Penale*, Giuffrè, Milano, 1974, 70.

colpevole dello stesso, esclude la responsabilità.⁶

Per terminare, l'articolo 2087 del codice civile, si caratterizza come norma di chiusura, non solo perché richiama l'obbligo del datore di lavoro all'attuazione di "tutte le misure necessarie a garantire la sicurezza", ma è anche, un efficace strumento di integrazione e adeguamento della normativa, dato che proprio in tale materia essa è assai mutevole, dovendosi adeguare al progresso tecnologico delle imprese.

2. La valutazione dei rischi

Per evitare di incorrere nel regime di responsabilità su esposto, il legislatore prescrive che il datore di lavoro debba effettuare la valutazione dei fattori stressogeni attenendosi a Sistemi di Gestione della Sicurezza (SGSL). Questo può essere visto come un complesso di obiettivi che l'impresa è finalizzata a raggiungere e applicare per realizzare il benessere dell'impresa stessa.⁷

Il SGSL si articola in quattro fasi (pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema) dal contenuto variabile a seconda dei livelli produttivi e della complessità dell'impresa stessa. Affinché il sistema di gestione e sicurezza si efficace in ogni suo aspetto, si richiede la partecipazione e l'impegno dei dipendenti; così facendo, l'esperienza dei lavoratori rappresenta una risorsa necessaria tesa allo sviluppo dell'intero sistema. Pertanto l'azienda dovrebbe definire, le modalità per realizzare tale coinvolgimento, specie attraverso forme

⁶ Cass. civ. Sez. lav. 8 settembre 2011, n.18414 è la pronuncia più recente in tema di infortunio sul lavoro, e in particolare la Suprema Corte si sofferma sul nesso casuale. Cass. civ. Sez. lav., 23 gennaio 1999, n. 653; Cass. civ. Sez. lav. 24 maggio 2010, n. 12599, tramite la quale la Suprema Corte conferma il suo orientamento precedentemente manifestato con Cass. civ. Sez. lav., 25 agosto 2003, n. 12467, non configurando l'art. 2087 c.c., un'ipotesi di responsabilità oggettiva, incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito un danno, l'onere di provarne l'esistenza. Dello stesso avviso Cass. civ. Sez. lav. 17 febbraio 2009, n. 3788.

⁷ www.inail.it, sezione linee guida.

di consultazione periodica. Partendo da questo dato, è stato facile rilevare come le imprese sul territorio nazionale abbiano da tempo assunto tali sistemi di gestione, che si uniformano alle norme della serie ISO 9000, ISO 14000 (con norme di riferimento OHSAS 18007:2007 e OHSAS 18002:2008, Occupational Health and Safety Assessment Series).⁸

Tali ISO fanno sorgere una corposa normativa sanzionatoria, e quindi è alta la possibilità che siano fonte diretta di responsabilità penali, tali da giustificare la volontarietà dell'adesione a tali sistemi, rimessa cioè alla discrezionalità dell'imprenditore, soprattutto se aderirvi vuol dire corrispondere elevati costi che il più delle volte non sono assolutamente compatibili con le esigenze economiche della media e piccola impresa. Ritornando al tema centrale, ricordiamo che la definizione di stress lavoro-correlato è contemplata dal d.lgs. 106/2009 e prevede che la valutazione dello stress lavoro-correlato sia effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Rilevante è il contenuto dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, che individua un modello di riferimento approvato a livello comunitario, e nell'ordinamento nazionale assume efficacia *erga omnes*, congiuntamente con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008. Atti questi che, nel caso di specie, per quanto forniscano utili criteri applicativi in fase di valutazione si dimostrano puntualmente essere troppo generici.⁹

Tali incompletezze hanno indotto ad accelerare l'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione (l. 14/2009); la valutazione in esame deve essere comprensiva di una valutazione oggettiva dell'organizzazione aziendale, ed una soggettiva, corredata di una relazione conclusiva dell'enunciazione in forma chiara dei possibili rischi e i relativi

⁸ M. TUCCI, *SGSL: dalla collettività organizzativa alla partecipazione*, in ISL, Anno XIV, Maggio 2010, vol.5/2010, 275.

⁹ A. ANTONIUCCI, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, in *Il Testo Unico della Salute e Sicurezza sul Lavoro dopo il correttivo* (d.lgs. n. 106/09), a cura di M. Tiraboschi-L. Faventini, Giuffrè, 2009, 587

livelli(basso/medio/alto) presenti in azienda. Tale valutazione diverrà dunque parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi che conterrà oltre alla descrizione dell'azienda, l'analisi del rischio e la sua classificazione. Quindi nell'effettivo compimento della valutazione del rischio derivante da stress lavoro-correlato il datore di lavoro, dovrà prendere consapevolezza di tutti i fattori di rischio, specie quelli con un'alta incidenza, e relazionare nel documento di valutazione. Pertanto il datore di lavoro, potrebbe rispondere di responsabilità colposa, allo stesso tempo specifica e generica, per errore nella valutazione del rischio, se nella stesura del documento si sia discostato dall'individuare le corrette norme sulla prevedibilità e evitabilità dell'evento dannoso.

3. Effetti dello stress lavoro-correlato e conclusioni

Quanto alla classificazione degli effetti dello stress lavoro-correlato, è possibile individuare tre classi fondamentali: effetti dello stress sulle persone(costi individuali), effetti sulle prestazioni lavorative ed effetti che ricadono sulla collettività (costi sociali).

Il primo ordine di effetti è quello che ha maggiore riscontro, difatti è stato rilevato che lo stress colpisce un lavoratore su quattro.¹⁰

Fonte di tali risultati, è una molteplicità di fattori che vanno dalla precarietà della posizione lavorativa, all'aumento dei ritmi lavorativi, fino alla difficoltosa gestione parallela tra lavoro e vita privata. Se la situazione di stress permane per un periodo di tempo prolungato assume le fattispecie di fattore di rischio, o nel peggiore dei casi di malattia professionale, identificabile in una vera e propria patologia.¹¹

Il secondo gruppo di effetti derivanti da stress è relativo alle prestazioni aziendali e quindi lavorative. Quindi se un soggetto

presenta disturbi non rende quanto normalmente farebbe, per cui si andrebbe incontro a diversi risultati, primo tra tutti l'assenteismo sul posto di lavoro. Inevitabile sembra così essere il circolo vizioso che si innesca: l'assente va non solo sostituito, ma anche "formato", e questo rappresenta costi sociali che l'imprenditore dovrà sostenere.

Terza ed ultima categoria dei costi sociali sono quelli che ricadono sul Sistema Sanitario Nazionale (SSN), che vengono corrisposti nel momento in cui bisogna curare gli effetti dei fattori stressogeni. Ci troviamo di fronte a costi che hanno dirette ripercussioni sulla partecipazione attiva del soggetto nell'intero contesto sociale ed aziendale.

Alla luce di quanto sin qui evidenziato, è possibile concludere che, l'ordinamento italiano mira all'imputazione soggettiva della responsabilità(ex. art. 27 Cost.), e che quindi l'imprenditore incauto è il diretto destinatario di tale prescrizione. Punto di partenza è l'art. 2087 c.c., e trova ampio riconoscimento. Il nostro si configura così come un ordinamento normativo che detta obblighi prevenzionali a tutela della sicurezza del lavoratore. Il sistema descritto è mutato più volte nel tempo, sino a giungere all'attuale impostazione dettata principalmente dal d.lgs. 106/2009 secondo cui tale stress è configurabile come l'evento negativo collegato ai rischi psicosociali; quindi non è più un fattore di rischio, ma un evento con effetto negativo derivante dai fattori di rischio psicosociali che ne sono la causa diretta.

Si evince così come la normativa prescrive di valutare il "rischio stress lavoro-correlato" e non lo "stress correlato al lavoro", intendendo tale patologia in termini di causa e non di effetti: valutare ciò che ha indotto e generato il malessere verificatosi.

¹⁰ Fonte dati: Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

¹¹ F. Alacevich *Il circolo virtuoso della qualità*, in ISL, Anno XIV, maggio 2010, n. 5/2010, 272. In ultimo Cass. civ. Sez. lav., 11 luglio 2011, n. 15171 e Cass. civ. Sez. lav., 16 giugno 2011, n. 1364.