



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale In Amministrazione, Finanza e Controllo

Tesi di Laurea

—

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

La tutela del diritto alla salute e sicurezza del lavoratore: rischi psicosociali e stress lavoro-correlato

Relatore

Ch. Prof. Adalberto Perulli

Laureando

Veronica Cappelletti

Matricola 821862

Anno Accademico

2013 / 2014

*Ogni lavoratore ha diritto
a condizioni di lavoro
sane, sicure e dignitose.*

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Art. 31

Ai miei genitori,

Isabella e Paolo

INDICE

Introduzione.....pag.1

CAPITOLO I

Cenni sui cambiamenti in tema di tutela del diritto alla salute e sicurezza: principali evoluzioni nel rapporto fra sicurezza e lavoro dal codice civile ad oggi

.....pag.5

1.1. Il Decreto Legislativo n. 81/2008 e la promozione della cultura della prevenzione : dalla prevenzione primaria a quella secondaria.....pag.17

1.2. La valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratoripag.23

CAPITOLO II

Principali soggetti presi in considerazione dalla normativa vigente

2.1 Datore di lavoro: diritti e doveri.....pag.29

2.2 Dirigenti e preposti.....pag.45

2.3 Lavoratore	pag.51
2.3.1 Rapporto tra precarietà contrattuale e situazioni di rischio...	pag.61
2.4 Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione	pag.69
2.5 Rappresentante dei lavoratori.....	pag.74
2.6 Medico competente	pag.78

CAPITOLO III

I rischi psicosociali: la loro osservazione a livello europeo.....	pag.83
---	---------------

3.1 L'importanza dell'art 28 del d.lgs. n. 81 del 2008 e lo stress lavoro-correlato.....	pag.98
3.2 Uno sguardo agli altri “nuovi rischi”.....	pag.122
3.3 Approfondimento sulla gestione dei rischi psicosociali: l'indagine ESENER.....	pag.141
3.4 Un breve confronto tra il nord ed il sud Europa.....	pag.154
3.5 Vantaggi economici come conseguenza di un ambiente di lavoro sano.....	pag.159

Conclusioni.....	pag.165
------------------	---------

Bibliografia.....	pag.169
-------------------	---------

INTRODUZIONE

L'elaborato di seguito proposto ha lo scopo di porre l'attenzione su un tema che pericolosamente passa ancora oggi troppo spesso in secondo piano ed è generalmente sottovalutato dalle imprese. Dovendo rivolgere l'attenzione alla sicurezza dei lavoratori, infatti, si tende a pensare a ciò che può evitare il verificarsi di infortuni, di qualsiasi genere essi siano, ma comunque legati all'aspetto fisico. In realtà abbiamo visto come sia di fondamentale importanza soffermarsi sui rischi psicosociali, per prevenirli ed evitare in questo modo di generare danni psico-fisici in capo ai lavoratori e, di conseguenza, danni anche all'impresa, seppur a carattere economico. Il tema, da un punto di vista giuridico, almeno nel nostro ordinamento, è relativamente un tema giovane, in quanto osservato con particolare interesse solo a partire dal decreto legislativo n. 81 del 2008 all'articolo 28, comunque con specifico riferimento allo stress lavoro-correlato.

Il primo capitolo è concentrato innanzitutto ad osservare le principali norme che si sono susseguite nel tempo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori, dapprima nel contesto nazionale, in particolar modo guardando al decreto n. 81/2008, il quale affonda le proprie radici sulla prevenzione, poi anche in quello europeo. Affinché l'attività di prevenzione venga eseguita in maniera soddisfacente, si ritiene necessario che ogni impresa effettui la valutazione di tutti i rischi, nessuno escluso, individuabili nell'organizzazione, e successivamente rediga il Documento di

valutazione dei rischi, indispensabile per non incorrere in responsabilità amministrativa.

Con il secondo capitolo ho voluto analizzare le varie figure, presenti nell'organizzazione del lavoro, e che svolgono un ruolo fondamentale in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Certamente il datore di lavoro, sia privato che pubblico, il cui obbligo di tutela verso i lavoratori è previsto anche dalla Costituzione, e il suo alter ego, individuato sulla base dell'istituto della delega di funzioni. I dirigenti ed i preposti sono individuati come dei soggetti coobbligati, i primi con il compito di attuare le direttive del datore e organizzare l'attività all'interno della funzione a loro assegnata, i secondi con un ruolo di verifica. I lavoratori, con i loro diritti ma anche i loro doveri, sono individuati come parte attiva nella tutela della loro stessa salute e sicurezza, nonché di quella delle altre persone presenti nel luogo di lavoro. Da non dimenticare altre importanti figure che assumono un ruolo collaborativo, consultivo nei confronti del datore di lavoro. Si tratta del Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente.

Il terzo ed ultimo capitolo affronta il tema dei rischi psicosociali, cercando di cogliere i principali interventi realizzati a livello europeo a partire dagli anni ottanta, in particolare dalla direttiva n. 391 del 1989. Hanno assunto rilevante importanza gli Accordi quadro stipulati dalle parti sociali, in particolar modo quello sullo stress lavoro-correlato, richiamato per intero nell'ordinamento italiano dall'art. 28 del decreto n. 81 del 2008. Detto articolo è pertanto centrale nell'affrontare il tema, non

Introduzione

solo dello stress legato al lavoro, ma di tutti i rischi psicosociali in generale. Si riscontra altresì come questi problemi siano per lo più connessi a situazioni di “costrittività organizzativa”, ma anche che agiscano in maniera soggettiva nei confronti dei lavoratori. Oltre al rischio da stress lavoro-correlato, in impresa devono essere considerati, e quindi coinvolti nella valutazione dei rischi, anche gli altri rischi psicosociali emergenti, tra cui ad esempio quelli derivanti dal lavoro precario oppure dal *mobbing*. Un ente molto importante a livello europeo nella trattazione dei rischi psicosociali è l’Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro; essa ha provveduto ad eseguire un’indagine della quale vengono riportati alcuni risultati, potendo così procedere ad un confronto sul tema tra vari Paesi europei. Ciò che alla fine risulta è la convenienza, sia per i lavoratori ma anche per le stesse imprese, di proporre un ambiente il più possibile tutelato e quindi sano.

CAPITOLO I

CENNI SUI CAMBIAMENTI IN TEMA DI TUTELA DEL DIRITTO ALLA SALUTE E SICUREZZA: PRINCIPALI EVOLUZIONI NEL RAPPORTO FRA SICUREZZA E LAVORO DAL CODICE CIVILE AD OGGI

Prima dell'emanazione del codice civile del 1942 gli infortuni sul lavoro erano la normale routine ed assolutamente inevitabili in quanto la recente trasformazione da un'economia basata sull'agricoltura e sull'artigianato ad un'economia fondata sull'industria non aveva ancora prodotto quella serie di regolamenti necessari alla tutela dei lavoratori. In realtà dei tentativi erano stati fatti, anche se considerando solamente un punto di vista risarcitorio e non di prevenzione, ma senza alcun successo in termini di minor numero di infortuni. La vera evoluzione si ebbe con la nascita del codice civile del 1942, che in tema di sicurezza sul lavoro fa tuttora riferimento all'art. 2087 che così si esprime: *«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»*. Questo articolo, "da sempre considerato la pietra miliare, il centro del sistema di sicurezza sul lavoro, impone all'imprenditore

l'obbligo di salvaguardare la salute dei propri dipendenti con l'adozione di tutte le misure di sicurezza richieste, secondo il principio della "massima sicurezza tecnologicamente possibile"¹. Lavorare in un luogo assolutamente sicuro diventa diritto soggettivo del lavoratore. A seguire la Costituzione del 1948 ebbe un ruolo molto importante in materia, nello specifico considerando gli articoli 32, 35² e 41. Di particolare importanza è l'art. 32 al comma 1: «*La repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti*». Si intende per cui anche all'interno di un rapporto lavorativo, dato che la salute deve essere conservata in ogni aspetto della vita, quindi anche in questo. Dell'art. 41 dobbiamo considerare in particolar modo il secondo comma per cui l'iniziativa economica «*non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*». Ciò significa che la salute del lavoratore è talmente importante da costituire un limite per l'impresa, che può agire solamente essendo certa di aver fatto il possibile per limitare i rischi.

Seguì negli anni '50 una specifica disciplina che finalmente si legava al tema della prevenzione degli infortuni abbandonando la convinzione, degli imprenditori, secondo i quali per avere un elevato grado di sicurezza, erano necessari sacrifici in

¹ C. Giordano, *La sicurezza sul lavoro: dalla legge 17 marzo 1898 n. 80 al d.lvo 81/2008* in A. Perulli, V. Brino (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell'impresa e la partecipazione attiva del lavoratore*, p. 72.

² Art. 35 Costituzione: «*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*».

Capitolo I

termini di reddito (proprio per questo si individua in loro uno scarso impegno nei confronti del tema della sicurezza dei lavoratori), e l'opinione dei sindacati, per i quali erano più importanti temi come la retribuzione e le indennità da ricevere in seguito ad un infortunio. Per cui tale rischio veniva considerato e valutato solo da questo punto di vista, ossia economico³. Dapprima il d. P.R. 27 aprile 1955, n. 547 intitolato "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro" nel quale fin da subito si osservava un forte cambiamento di orientamento volto ad una maggior tutela del lavoratore⁴. Poi il d. P.R. 7 gennaio 1956, n. 164 intitolato "Norme per la prevenzione degli infortuni nelle costruzioni", con un carattere più specifico in quanto riguardava esclusivamente l'attività edilizia, che è indubbiamente uno degli ambiti lavorativi più pericolosi. Solo qualche mese più tardi veniva emesso il d. P.R. 19 marzo 1956, n. 303 "Norme generali per l'igiene del lavoro".

Poi in materia di salute e sicurezza del lavoratore seguì un lungo periodo di silenzio fino all'emanazione della legge 20 maggio 1970, n. 300 detta anche Statuto dei Lavoratori. Quello che a noi interessa maggiormente è l'art. 9 (Tutela della salute e dell'integrità fisica) che così si esprime: *«I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca,*

³ Vedi A. Padula, *Tutela civile e penale della sicurezza del lavoro. Trattazione particolare della sicurezza nelle banche*, p. 27- 28.

⁴ D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, art. 4 -Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti «I datori di lavoro, i dirigenti ed i preposti che esercitano, dirigono o sovrintendono alle attività indicate all'art. 1, devono, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze:

- a) Attuare le misure di sicurezza previste dal presente decreto;
- b) Rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione mediante affissione, negli ambienti di lavoro, di estratti delle presenti norme o, nei casi in cui non sia possibile l'affissione, con altri mezzi;
- c) Disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione.»

l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica». Ecco che viene data la possibilità al lavoratore di intervenire, di controllare, di partecipare, egli deve agire in primo piano al fine di ottenere per sé una tutela più ampia, ma solo attraverso il lavoro dei rappresentanti. In realtà l'art. 9 è stato in seguito abrogato, per la sua incompatibilità con le successive norme. Siamo parlando del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Riferendoci allo Statuto del Lavoratore dobbiamo avere una visione conflittuale ed eventuale della rappresentanza, che è assolutamente incompatibile con quella obbligatoria e necessaria prevista dal d.lgs. 81/08. L'abrogazione dell'art. 9 era già fortemente sorretta dal decreto n. 626, ma solo con il d.lgs. n. 81, e più precisamente con riferimento all'art. 304 comma 1 lett. d), dove si prevede "l'abrogazione espressa innominata", questo articolo si può effettivamente ritenere annullato. "Qui l'incompatibilità prevista non è solo e tanto fra norme, quanto tra le precedenti norme relative a materie disciplinate dal d.lgs. 81/2008 e, appunto, quest'ultimo, i suoi principi ispiratori ed il suo complessivo quadro regolativo assai diversi da quelli sottesi all'art. 9 St. lav."⁵.

Fino ad ora abbiamo trattato solamente fonti interne del diritto del lavoro, siano esse primarie (la Costituzione), che derivate. Non possiamo però trascurare l'importanza delle fonti comunitarie, in particolar modo quelle emanate negli ultimi decenni che hanno dato origine all'odierna disciplina sulla salute e sicurezza del lavoratore. Le norme comunitarie di diritto primario vanno a determinare i confini dell'esercizio

⁵ P. Pascucci, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia tra novità e conferme*, in A. Perulli, V. Brino (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell'impresa e la partecipazione attiva del lavoratore*, 2012, pp. 30-31.

del potere legislativo da parte dell'Unione europea⁶. «Esse hanno carattere programmatico - nel senso che devono essere attuate per il tramite di atti di normazione derivata- ovvero sono dotate di precettività immediata. In quest'ultimo caso si parla di efficacia verticale o di efficacia orizzontale a seconda che la norma sia idonea ad influire sui rapporti giuridici fra lo Stato ed i soggetti privati dell'ordinamento, ovvero a produrre effetti sui rapporti giuridici fra i privati»⁷. Ricordiamo innanzitutto il Trattato di Roma del 1957 ma ancora di più le modifiche ad esso apportate dall'Atto Unico Europeo del 1987 con l'art. 118A. Importante da un punto di vista della tutela del lavoratore anche il Trattato di Amsterdam in vigore dal primo maggio 1999 per il quale uno degli obiettivi cardine era proprio il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. All' art. 136 (ex articolo 117) si legge: *«La Comunità e gli stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione. [...]»*⁸. Nel dicembre del 2000 venne promulgata la Carta dei diritti

⁶ Vedi M.V. Ballestrero, G. De Simone, *Diritto del lavoro*, 2012, p.8

⁷ L. Galantino, *Diritto comunitario del lavoro*, 2010, p. 27

⁸ Trattato di Amsterdam, Art. 137 (ex articolo 118) - *«Per conseguire gli obiettivi previsti dall'articolo 136, la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori; condizioni di lavoro; informazione e consultazione dei lavoratori; integrazione delle persone escluse dal mercato del*

fondamentali dell'UE, che all'art. 31 riconosce grande importanza: «*ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose*». Tutti i Trattati che si sono susseguiti da quello originario di Roma, “hanno progressivamente ampliato le competenze normative delle fonti comunitarie e gli ambiti nei quali quelle competenze possono essere esercitate”⁹.

Le norme comunitarie di diritto derivato (secondarie) fanno sì, da un lato, che ogni Paese veda ridotta la propria sovranità, dall'altro, che le varie discipline nazionali abbiano medesima base e siano quindi armonizzate. Si distinguono in:

- **Raccomandazioni e pareri:** sono atti con efficacia non vincolante; le raccomandazioni sono suggerimenti, linee guida, “manifestazioni di volontà” rivolti ai destinatari affinché tengano un dato comportamento o osservino una certa convenzione. I pareri, al contrario, sono la richiesta degli interessati di conoscere l'opinione su un certo argomento.
- **Decisioni:** “sono strumenti giuridici con i quali le istituzioni europee attuano le politiche comunitarie. Si tratta quindi di atti vincolanti rivolti ad un destinatario preciso, cioè ad uno o più privati o imprese ma anche ad uno o più Stati membri”¹⁰.
- **Regolamenti:** sono una fonte direttamente efficace all'interno degli Stati membri, senza necessità di ratifica o implementazione, al cui contenuto è

lavoro, fatto salvo l'articolo 150; parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro».

⁹ M.V. Ballestrero, G. De Simone, *Diritto del lavoro*, 2012, p.5

¹⁰ M. Colucci, *Le fonti*, in F. Carinci, A. Pizzoferrato (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, cit. p. 81

obbligatorio uniformarsi; non possono essere attuati in maniera incompleta. Hanno efficacia diretta, sia verticale (tra Stato e cittadini), sia orizzontale (rapporti tra privati).

- Direttive: sono uno strumento che lascia una maggiore discrezionalità agli Stati membri e permette di uniformarsi in base a quella che è la situazione interna. Vincolano gli Stati sugli obiettivi da raggiungere, senza imporre come arrivarci. Non hanno efficacia diretta perché devono essere ratificate. Se non dovessero essere recepite i singoli cittadini ne possono rivendicare il contenuto davanti al giudice.

Gli Stati membri dell'UE hanno molte differenze tra di loro in termini di sistema normativo, tanto che sarebbe del tutto inappropriato da parte delle istituzioni comunitarie emettere dei regolamenti, i quali, come spiegato sopra, vengono ad inserirsi nell'ordinamento interno così come sono, senza possibilità di adattamento in base alle necessità. Si è favorevoli, invece, all'adozione di direttive, più flessibili, in modo che ogni Stato possa decidere in via autonoma come giungere al predisposto obiettivo, fissato dalla stessa¹¹. La prima direttiva in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ad essere recepita nel nostro ordinamento fu la direttiva quadro 80/1107 (alla quale erano collegate varie altre direttive), che trovò attuazione con il d.lgs. n. 277/91 (*“in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212.”*) e il d.lgs. n. 77/92 (*“in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad agenti chimici,*

¹¹ Vedi F. Pocar, I. Viarengo, *Diritto comunitario del lavoro*, seconda edizione, 2001, pp. 22-23

fisici e biologici durante il lavoro.”), quindi più di dieci anni dopo la sua promulgazione. Ciò è stato comunque possibile grazie alla legge 9 marzo 1989, n. 86, detta legge La Pergola, che ha delegato al Governo il recepimento delle direttive comunitarie. Successivamente la direttiva quadro 12 giugno 1989 n. 391 garantiva prescrizioni minime in materia di salute e sicurezza in tutta Europa, sebbene gli Stati membri fossero autorizzati a mantenere o stabilire misure più severe. “Alcune disposizioni della direttiva quadro hanno apportato notevoli innovazioni, tra le quali:

- l'espressione "ambiente di lavoro" è stata coniata conformemente alla convenzione n°155 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e indica un approccio moderno che tiene conto della sicurezza tecnica, nonché della prevenzione generale delle malattie;
- la direttiva mira a stabilire un equo livello di salute e sicurezza a vantaggio di tutti i lavoratori (le uniche eccezioni sono costituite da lavoratori domestici e da lavoratori che operano nel servizio pubblico o che prestano servizio militare);
- la direttiva obbliga i datori di lavoro ad adottare adeguate misure preventive per rendere il luogo di lavoro più sano e sicuro;
- la direttiva introduce quale elemento chiave il principio di valutazione dei rischi specificandone gli elementi principali (ad esempio, individuazione dei rischi, partecipazione dei lavoratori, introduzione di misure adeguate aventi come priorità l'eliminazione dei rischi alla fonte, documentazione e rivalutazione periodica dei rischi sul luogo di lavoro);

- il nuovo obbligo di mettere a punto misure preventive sottolinea implicitamente l'importanza di nuove forme di gestione della salute della sicurezza come parte dei processi di gestione generale”¹².

Questa direttiva per il fatto di non essere stata recepita dallo Stato italiano entro il termine ultimo previsto nella data del 31 dicembre 1992, ha comportato la condanna al pagamento delle spese in base alla sentenza della Corte di Giustizia CE del 15 novembre 2001. La trasposizione della direttiva si è avuta con il d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, successivamente integrato e corretto dal d.lgs. 19 marzo 1996 n. 242. Il decreto n. 626 venne diviso in due parti; una prima, nella quale erano raccolte le varie disposizioni generali, nella quale si identificavano i principi alla base della disciplina, si individuavano le figure coinvolte ed i loro ruoli ed obblighi all'interno del sistema per mantenere la massima sicurezza. Una seconda nella quale le varie tematiche venivano ad essere trattate in maniera ben più precisa, specifica, analizzando possibili luoghi di lavoro, ed osservando le modalità di svolgimento del lavoro e di conseguenza predisponendo gli strumenti necessari per la tutela dei lavoratori (si analizzano per esempio l'uso di varie attrezzature o di dispositivi di protezione)¹³. “Con il d.lgs. n. 626 del 1994, l'attività richiesta per la sicurezza diviene molto più ardua, perché affidata alla perizia e discrezionalità di ogni datore di lavoro e perché al concetto di pericolo, inteso come mera probabilità di accadimenti infortunistici si sostituisce il concetto di rischio, inteso quale effettiva

¹² EU-OSHA, *La direttiva quadro sulla SSL*, in <https://osha.europa.eu/it/legislation/directives/the-osh-framework-directive>

¹³ Vedi P. Soprani, *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, pp. 26-27

possibilità del verificarsi di eventi dannosi nel corso dell'attività lavorativa"¹⁴. Per le novità introdotte da questo decreto rispetto la disciplina precedente si rimanda al libro di A. Padula “ Tutela civile e penale della sicurezza del lavoro”, in quanto ciò che interessa a noi è il nuovo decreto legislativo emanato in data 9 aprile 2008, n. 81 (con successive modifiche apportate con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106) denominato “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” (TUSIC), il quale apporta varie modifiche rispetto la normativa precedente. La struttura del nuovo provvedimento è sulla falsa riga di quella del d.lgs. 626/94; significa che è predisposto in modo tale da poterlo distinguere in due parti: la prima sempre generale, e riferibile ad ogni soggetto ed ambiente lavorativo, la seconda, invece, più specifica e riconducibile ad interessi particolari. Nel titolo I “si trovano alcune tra le maggiori novità della riforma, quali, tra tutte:

- l'ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza (artt. 2 e 3), ora riferite a tutti i lavoratori, anche se autonomi, che si inseriscano in un ambiente di lavoro, senza alcuna differenziazione di tipo formale;
- la creazione di un sistema informativo, pubblico ma al quale partecipano le parti sociali, per la condivisione e la circolazione di notizie sugli infortuni, sulle ispezioni e sulle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro, utile anche a indirizzare le azioni pubbliche (art. 8);

¹⁴ C. Giordano, *La sicurezza sul lavoro: dalla legge 17 marzo 1898 n. 80 al d.lvo 81/2008* in A. Perulli, V. Brino (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell'impresa e la partecipazione attiva del lavoratore*, pp. 79.

Capitolo I

- il finanziamento delle azioni promozionali private e pubbliche, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese (e alla formazione nelle medesime), tra le quali l’inserimento nei programmi scolastici e universitari della materia della salute e sicurezza sul lavoro (art. 11);
- il rafforzamento delle prerogative delle rappresentanze in azienda, in particolare di quelle dei rappresentanti dei lavoratori territoriali (artt. da 37 a 40) e la valorizzazione degli organismi paritetici (art. 51);
- la previsione della possibilità di procedere all’adempimento di obblighi nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni per via telematica e quella di valutare, all’esito di un periodo temporale di dodici mesi, l’eliminazione o la semplificazione -per decreto- di obblighi di carattere burocratico (art.53 comma 5), anche in materia di tutela delle condizioni di lavoro”¹⁵.

Con il nuovo Testo Unico si è cercato di raccogliere la complessa normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ciò ha comportato una ovvia abrogazione di un rilevante numero di precedenti disposizioni, fra cui:

- “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”;

¹⁵ L. Fantini, A. Faventi, *L’impianto del Testo Unico: quadro di sintesi* in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, pp. 40-41

- D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 “Norme generali per l’igiene del lavoro” (non è abrogato l’articolo 64 riguardante le Ispezioni);
- Decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277 – Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell’art. 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212;
- D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626- Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CEE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE e 99/92/CE, 2001/45/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
- Decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493 Attuazione della direttiva 92/58/CEE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro;
- Decreto legislativo 14 agosto 1996 n. 494 Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili;
- Decreto legislativo 19 agosto 2005 n. 187 Attuazione della direttiva 2002/44/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all’esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche;
- L’articolo 36-bis, commi 1 e 2 del decreto legge 4 luglio 2006 n. 223, convertito con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006 n. 248;

- Gli articoli: 2,3,5,6 e 7 della legge 3 agosto 2007 n. 123;
- Ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata da decreto legislativo medesimo incompatibili con lo stesso”¹⁶.

Il decreto legislativo 81/08 ha comunque conservato i caratteri fondamentali del decreto precedente, come la necessaria partecipazione attiva dei lavoratori nell’assicurare la loro stessa salute.

1.1 Il Decreto Legislativo n. 81/2008 e la promozione della cultura della prevenzione : dalla prevenzione primaria a quella secondaria

Già con l’introduzione del decreto del 1994 n. 626 e poi ovviamente con il decreto del 2008 n. 81, come visto sopra, inizia a farsi strada la concezione di un diritto preventivo che si viene ad affiancare a quello sanzionatorio che fino ad allora era indiscutibilmente in auge. Infatti si è passati da un modello che, per un lungo periodo, ha distinto e separato nettamente gli aspetti tecnici relativi alla macchina (oggettivi), dagli aspetti igienico-sanitari e da quelli propriamente soggettivi, ad una concezione globale del fenomeno, che moltiplica le competenze, ma ha il pregio di stringerle in una prospettiva unitaria. “La considerazione a lungo prevalente è stata, a tutti i livelli, curativa ed assicurativa: il lavoro era considerato strettamente legato

¹⁶ A. Casotti, M.R. Gheido, *Principi ed ambito di applicazione* in P. Soprani, P. Rausei, M.R. Gheido, A. Casotti, A. Sica, *Lavoro, salute e prevenzione. Il nuovo testo unico sulla sicurezza D.lgs. n. 81/2008*, pp.23-24

ad una certa dose di rischio professionale. Per molti anni l'infortunio è stato considerato e vissuto come un tributo al cui pagamento il lavoratore non poteva esimersi. Ne veniva di conseguenza che alla prevenzione era preferita l'assicurazione e il risarcimento del danno (monetizzazione del rischio)¹⁷. In realtà l'Italia, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, ha sempre sostenuto elevati livelli di tutela, ed è certamente sempre stata al passo con gli standard posti a livello europeo. Il problema è che, queste regole, seppur presenti e corredate da tanto di sanzioni, vengono scarsamente rispettate. Si può quindi affermare che è certamente importante avere un moderno sistema normativo ed importanti sanzioni che invitino ad astenersi da certi comportamenti illegittimi, ma sappiamo che l'unica cosa che veramente potrà modificare la reale indifferenza, che genera sempre numerosi infortuni, è imprimere la prevenzione nella cultura degli italiani. La prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è tema certamente centrale. "Nell'universo antinfortunistico la sicurezza è un obiettivo, uno scopo, mentre la prevenzione è costituita da un complesso di disposizioni e accorgimenti applicati nei vari cicli lavorativi a difesa della salute del lavoratore e dell'integrità ambientale e rappresenta, nella sua estensione, una species rispetto al genus della sicurezza"¹⁸. Definizione più completa ne dà l'art. 2 comma 1 lettera n) decreto legislativo n. 81 del 2008 per cui la prevenzione è: «*il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e*

¹⁷ A Berra, T. Prestipino, *La sicurezza del lavoro. Psicologia, prevenzione, organizzazione*, p. 139

¹⁸ A. Padula, *Tutela civile e penale della sicurezza del lavoro. Trattazione particolare della sicurezza nelle banche*, p. 2.

dell'integrità dell'ambiente esterno». L'attività di prevenzione è destinata a diventare molto vasta, andando ben oltre la semplice *prevenzione tecnica*, concepita come necessità di conformare e migliorare l'impianto antinfortunistico sulla base della tecnologia del tempo; le fasi da seguire in tema di prevenzione tecnica sono quattro:

- “Fase normativa: in questa fase, gestita naturalmente dall'autorità centrale del Paese, si definiscono le norme primarie di sicurezza nonché gli standard di sicurezza da realizzare;
- Fase diagnostica: è quella in cui vengono identificati i rischi e definiti gli interventi. Questi interventi sono necessariamente basati su competenze professionali multidisciplinari a caratterizzazione prevalente di ingegneria, fisica e chimica;
- Fase operativa: è la fase di intervento vero e proprio in cui il datore di lavoro procede alla realizzazione di quanto individuato precedentemente. È questa la fase più significativa agli effetti della sicurezza in quanto incidendo sulla condizione lavorativa porta ad una diminuzione del rischio del lavoro e, conseguentemente, del fenomeno infortunistico e delle malattie professionali;
- La fase valutativa/impositiva: questa fase ha lo scopo di verificare se sono state effettivamente realizzate le migliorie necessarie e può caratterizzarsi come momento impositivo e punitivo, quando il datore di lavoro, che è generalmente soggetto privato, non intende attuare gli investimenti per la

sicurezza degli impianti e delle lavorazioni e, quindi, per la tutela della salute”¹⁹.

Avendo accennato al fatto che il concetto di prevenzione si va allargando, andiamo ad individuare alcune altre forme che possono essere riscontrate:

- 1) “*Prevenzione informativa*, attività finalizzata a fornire ai lavoratori le necessarie istruzioni sui rischi dell’ambiente di lavoro e sulle misure di sicurezza, nonché sui pericoli specifici delle mansioni svolte (art. 36);
- 2) *Prevenzione formativa*, diretta alla preparazione dei prestatori nel campo della sicurezza e della salute, con il duplice scopo di responsabilizzarli nella materia e di ottenere i conseguenti, adeguati comportamenti, tali da avviarne l’auspicato cambiamento culturale (art. 37);
- 3) *Prevenzione concertata*, diretta ad evitare rapporti di conflittualità tra azienda e prestatori sui temi più significativi della sicurezza, come, per esempio, la consultazione preventiva e tempestiva del rappresentante dei lavoratori per la valutazione dei rischi e per la gestione dell’emergenza (art. 50);
- 4) *Prevenzione vigilata*, relativa alle ipotesi in cui appositi organi svolgono compiti di controllo specifico, come il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente, il rappresentante per la sicurezza (art. 31, art. 25, art. 47);
- 5) *Prevenzione figurata o simbolica*, indicante la vasta gamma dei segnali in forma scritta, luminosa, acustica e gestuale, da apporre sui luoghi di lavoro,

¹⁹ A Berra, T. Prestipino, *La sicurezza del lavoro. Psicologia, prevenzione, organizzazione*, p. 142

raffiguranti ora pericoli e divieti ora avvertimenti e prescrizioni (artt. da 161 a 166);

- 6) *Prevenzione soggettiva*, basata sulla collaborazione vigilante dei prestatori nel prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella degli altri lavoratori, conformemente alla loro formazione e alle istruzioni e mezzi forniti dal datore di lavoro; altra ipotesi è costituita dall'obbligo del preposto di richiedere al lavoratore l'osservanza delle misure di sicurezza (art. 20)²⁰.

Un aspetto molto sentito con l'emanazione del d.lgs. 81/08 è la maggior concentrazione su una prospettiva di prevenzione secondaria piuttosto che, come fino ad ora era stato, su una prospettiva di prevenzione primaria. La prevenzione primaria è volta ad individuare le cause delle patologie e degli infortuni tra chi è esposto ad un certo rischio. Vuole esprimere la concezione di lavoro sicuro, al fine di ottenere l'obiettivo del benessere. La prevenzione secondaria, invece, detta anche protezione, ha lo scopo di mitigare le conseguenze di un infortunio attraverso la sorveglianza, ma consiste anche nel predisporre dei dispositivi per contenere gli eventuali rischi sulla salute e sicurezza del lavoratore. La prevenzione primaria ha trovato nella sua diffusione un importante ostacolo nell'idea che l'organizzazione sia esclusivamente gestita dall'imprenditore. Per fare in modo che la prevenzione primaria sia rispettata, i processi di lavoro devono essere modificabili, la forza lavoro deve essere presente nell'organizzazione. Già con il d.lgs. 626 del 1994 si parlava di *programmazione della prevenzione*. “Ciò avrebbe dovuto far sì che si potesse passare da un concetto di organizzazione come entità data, all'azione stessa

²⁰ A. Padula, *Tutela civile e penale della sicurezza del lavoro. Trattazione particolare della sicurezza nelle banche*, pp. 5-6.

dell'organizzare. Così non è stato perché l'attuazione delle regole della prevenzione “si scontra”, per così dire, con la frammentazione dei processi produttivi e con la precarizzazione dei rapporti di lavoro, con l'adozione di un management delle “risorse umane” che sperimenta nuove modalità di valorizzazione della forza lavoro”²¹. Un esempio che ci permette di capire come effettivamente prevalga la prevenzione secondaria ci viene dall'art. 20 del d.lgs. 81 del 2008 che così si esprime al comma 1: *«Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro»*. In base a ciò capiamo che effettivamente i rischi, nel lavoro, ci sono. La prevenzione secondaria si caratterizza specialmente per la tendenza ad agire su scala individuale; si passa quindi da una dimensione collettiva ad una individuale. Vengono a questo scopo individuati in maniera più approfondita rispetto al d.lgs. 626/94, i dispositivi di protezione individuale. I DPI “sono una misura di protezione di carattere residuale, che presuppone l'effettuazione preventiva di un'analisi e di una valutazione dalla quale risulti che i rischi rilevati non possono essere evitati con altri mezzi di protezione collettiva”²². Per DPI si intende meglio *«qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni*

²¹ A. Salento, *Concezioni di organizzazione e regolazione della sicurezza del lavoro*, in V. Borghi, S. Grandi (a cura di), *Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza sul lavoro*, p. 26

²² Memento pratico, Lavoro 2013, Igiene e sicurezza sul lavoro, p. 555

complemento o accessorio destinato a tale scopo». È il datore che dovrà scegliere i dispositivi da adottare, considerando ovviamente sia i rischi da coprire, che «*tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore*» (d.lgs. 81/08, art. 76 comma 2 lett. c); a questo scopo servirà consultare il RSPP, ossia il Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione. Sappiamo comunque che “il datore di lavoro non solo deve approntare le misure antinfortunistiche, ma ha anche l’obbligo di vigilare, affinché tali misure siano attuate ed i lavoratori si avvalgano dei dispositivi di protezione messi a loro disposizione”²³. È necessario sottolineare che in alcuni casi il datore di lavoro non ha la possibilità e capacità di operare da solo, ma è richiesto l’aiuto di un servizio di prevenzione e protezione che può essere interno o esterno, cioè coordinato da persone o servizi esterni.

1.2 La valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori

Al fine di ottenere una più completa azione di prevenzione dagli infortuni e dalle malattie professionali, appare ovviamente necessario cogliere quali sono i rischi cui i lavoratori sono plausibilmente soggetti, in modo tale che essi possano essere adeguatamente informati e formati al riguardo e che si possano adottare le tutele migliori. La valutazione d’insieme dei rischi fu trattata per la prima volta dal d.lgs.

²³ M. Del Nevo, *Dispositivi di protezione individuale: obblighi del datore di lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 17/2004

626 del 1994 che andava a raccogliere in maniera organica le svariate direttive europee, le quali erano state recepite precedentemente da due decreti legislativi (“in materia di protezione contro i rischi da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici” e “in materia di rischi da esposizione ad alcuni agenti chimici”). È compito del datore di lavoro individuare e valutare i possibili fattori di rischio, così come da art. 4 comma 1 d.lgs. 626 del 1994: *«il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro»*. Dopo la valutazione doveva essere redatto il piano di sicurezza dal contenuto sufficiente ed adeguato.

La valutazione dei rischi è uno dei temi che ha visto le maggiori modifiche nel passaggio dal d.lgs. 626 del 1994 al d.lgs. 81 del 2008, che all'art. 2 comma 1 lettera q), viene descritta così: *«valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza»*.

Ma andiamo dapprima a definire il concetto di rischio. Per rischio si intende la *«probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione»* (art. 2 lett. s). Il rischio viene a suddividersi in varie categorie:

Capitolo I

- Rischio biologico: derivante da contatto con materiale biologico, da inquinamento degli ambienti e degli strumenti di lavoro, dal rapporto con pazienti infetti;
- Rischio chimico: derivante dall'uso di detergenti, solventi e quindi dall'inalazione e contatto con vapori, gas o altre sostanze;
- Rischio fisico: derivante dal rumore dei macchinari con cui si è a contatto o dalle radiazioni da questi emesse. Deriva anche dal scaturire di incendi e alla propagazione di polveri tossiche;
- Rischio organizzativo o psicologico: derivante da turni di lavoro lunghi o notturni, dalla monotonia, dalla fatica (ma non solo, come vedremo nel terzo capitolo);
- Rischio ambientale: derivante dalla tipologia del luogo di lavoro;
- Grandi rischi: quelli che si osservano principalmente nel campo edile, ossia in ambienti di lavoro altamente pericolosi.

Questo elenco non è esauriente ma va ad identificare le cause di rischio più frequenti. Per quanto riguarda la valutazione dei rischi, sorge la necessità di seguire delle fasi. La metodologia "più accreditata si articola come segue:

- Suddivisione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva in più sottosistemi secondo criteri spaziali, produttivi o funzionali;
- Raccolta di informazioni e dati relativi a ciascun sottosistema;
- Identificazione dei rischi e delle persone o gruppi di persone che ne sono esposte;
- Valutazione dei rischi (in senso stretto): si tratta di stabilire quale è la

probabilità che i rischi identificati diano luogo a conseguenze dannose e di ponderare l'entità di tali conseguenze: combinando tali valutazioni si otterrà il fattore di gravità del rischio considerato;

- Individuazione delle misure di prevenzione e protezione per eliminare o, se ciò non è possibile, per ridurre il rischio;
- Programma per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza²⁴.

Dopo una attenta identificazione e valutazione dei rischi è prevista dalla legge la redazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR). La valutazione dei rischi e la stesura del relativo documento rientrano tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro, che opera in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, oltre che consultandosi con il Rappresentante dei lavoratori. Principali novità introdotte nella valutazione dei rischi sono innanzitutto il fatto di far riferimento anche a delle particolari categorie di rischio, ossia il rischio collegato allo stress lavoro-correlato, quello legato alle lavoratrici in gravidanza e quelli connessi alle differenze di genere, di età e di provenienza (art. 28 D.lgs. 81/08). Altra novità di rilievo è la necessità che il DVR abbia, oltre a data certa, anche data attestata; ciò significa semplicemente che dovrà essere sottoscritto dal datore e controfirmato da RSPP, RLS e medico competente. “In terzo luogo, va sottolineato che i contenuti del DVR appaiono ora molto più onerosi, sia sotto il profilo dell'esercizio dell'attività valutativa, sia per ciò che attiene all'obbligo di elaborazione del Documento²⁵ (maggior precisione

²⁴ S. Margiotta, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro privato e pubblico*, p.1112

²⁵ P. Soprani, *La valutazione dei rischi*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 39/2009

nell'individuare le misure di protezione e prevenzione e i DPI). Molto importante è anche la sottolineatura della semplicità, brevità e comprensibilità con cui deve essere redatto il DVR. Esso deve essere redatto entro novanta giorni dall'inizio dell'attività e ogni qualvolta vi siano dei cambiamenti, quali *«modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito degli infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità»*, è d'obbligo la rielaborazione del DVR entro trenta giorni (art. 29 comma 3). Nel caso in cui l'impresa conti meno di cinquanta dipendenti è previsto che la valutazione avvenga in maniera standardizzata (se meno di dieci questa procedura è effettivamente applicata a partire dal 30 giugno 2012 in quanto, prima di questa data, era ancora prevista la possibilità di autocertificazione a meno di situazioni con eccessivi rischi). Un problema molto sentito nel panorama delle nostre aziende è quello di effettuare una valutazione dei rischi superficiale e quindi di redigere un Documento di valutazione incompleto, se non incoerente. Accade in alcuni casi purtroppo che sia il datore stesso a commettere errori nella valutazione o ad ignorare le misure di sicurezza previste dalla legge, alimentando in questo modo i rischi per i lavoratori. Ciò che è certo è che i documenti da lui redatti devono seguire i criteri di verità e completezza. “Le principali carenze per quanto riguarda l’attuazione pratica delle disposizioni in materia di valutazione dei rischi sono le seguenti:

- La valutazione dei rischi è spesso considerata un obbligo cui ottemperare una tantum e manca di continuità;
- Le valutazioni sono superficiali e schematiche e riguardano essenzialmente i

rischi evidenti. Gli effetti a lungo termine così come i rischi non facilmente osservabili (ad esempio quelli causati dalle sostanze chimiche) vengono trascurati;

- I rischi non sono analizzati e valutati globalmente. Di conseguenza, vengono attuate misure separate e non si applica un metodo integrato per l'analisi delle condizioni sul luogo di lavoro;
- L'efficienza delle misure adottate non è perseguita in modo sufficiente dai datori di lavoro²⁶.

Frequente è purtroppo l'abitudine di preparare i Documenti di valutazione addirittura a tavolino, prendendo spunto da DVR di altre imprese; molte volte accade che si tratti di imprese completamente diverse, per cui veniamo a trovarci dei Documenti che tutelano dei rischi inesistenti o, peggio ancora, non proteggono da rischi invece effettivamente presenti. Ricordiamo in ogni caso che il datore di lavoro deve provvedere alla redazione del Documento seguendo «*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*» (art. 28 comma 2 lett. a). Egli è infatti punito qualora si verifichi il caso di incompletezza o di non adeguatezza del DVR²⁷.

²⁶ P. De Santis, *Normativa infortunistica: luci ed ombre*, in A. Perulli, V. Brino (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell'impresa e la partecipazione attiva del lavoratore*, p.106.

²⁷ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Art. 55- Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente
«3. E' punito con l'ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all' articolo 17, comma 1, lettera a) , in assenza degli elementi di cui all' articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all' articolo 29, commi 2 e 3.
4. E' punito con l'ammenda da 1.096,00 a 2.192,00 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all' articolo 17, comma 1, lettera a) , in assenza degli elementi di cui all' articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).»

CAPITOLO II

PRINCIPALI SOGGETTI PRESI IN CONSIDERAZIONE DALLA NORMATIVA VIGENTE

2.1. Datore di lavoro

Il datore di lavoro è colui che «*esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi*» (art. 2082 c.c.) ed è quindi «*il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori*» (art. 2086 c.c.). In realtà dobbiamo fin da subito fare una importante precisazione: i termini datore di lavoro e imprenditore, indifferentemente usati sia nella pratica che nella lettera della legge, devono essere chiaramente distinti, poiché non tutti i datori di lavoro rivestono la qualifica di imprenditori. “Infatti, ogni soggetto di diritto che svolga attività in campo economico e sociale può assumere la veste di datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che eserciti professionalmente una attività economica diretta alla produzione ed allo scambio di beni e servizi”²⁸. Datore di lavoro è anche chi usufruisce di prestazioni d’opera da parte di soggetti esterni. La figura dell’imprenditore viene ad essere valutata come più ristretta

²⁸ F. Bacchini, *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. I soggetti passivi. Informazione e formazione. Attività di vigilanza*, p. 8

rispetto quella del datore. Sulla base del d.lgs. 626 del 1994, era stata avanzata l'ipotesi che quei datori di lavoro non qualificabili anche come imprenditori (come ad esempio i professionisti), non potessero essere considerati alla stregua della disciplina regolata dal medesimo decreto, in quanto la stessa è connessa proprio alle peculiarità dell'impresa. "In realtà, l'opinione prevalente e preferibile, avvallata peraltro da circolari ministeriali esplicative, è che la normativa si applichi anche nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori"²⁹. Lasciando comunque da parte questa precisazione, in particolar modo leggendo l'art. 2086 c.c., si osserva un forte potere di supremazia del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori che operano alle sue dipendenze. Questa superiorità si trasforma in potere del datore che, prima di essere un potere giuridico, è un potere economico; ciò è spiegabile per la forte asimmetria derivante da un surplus di forza lavoro rispetto la domanda del datore (alta domanda vs bassa offerta). L'economicità alla base del potere è derivante dal fatto che il datore è appunto il proprietario dell'impresa e, in base al già citato art. 41 comma 1 della Costituzione, la sua iniziativa economica privata è libera. Dentro la libertà di intraprendere vi è la libertà di organizzare l'impresa. Leggendo il comma 2 del medesimo articolo però, si nota come il legislatore abbia provveduto anche a porre dei limiti al potere del datore di lavoro, proteggendo tre valori, utilità sociale, dignità umana e libertà e sicurezza, che non possono essere lesi. Per cui la libertà di intraprendere trova un limite nel rispetto dei diritti fondamentali della persona; i diritti della persona prevalgono, come già espresso nel capitolo precedente, sui diritti

²⁹ G. Ferraro, *Il datore di lavoro e l'obbligazione di sicurezza: attribuzione di compiti e delegabilità di funzioni nel complessivo quadro dei nuovi adempimenti*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, p. 115

economici. Limiti al potere sono posti anche dal contratto di lavoro sottoscritto dalle due parti nel rapporto di lavoro. Di grande importanza anche l'art. 2087 c.c. Esso risulta essere sia punto di partenza, nel momento in cui su di esso si basa la "legislazione speciale tecnica"; per cui tutte quelle norme più specifiche, dei vari aspetti dell'art. 2087, hanno in esso la base di partenza. È, invece, punto di chiusura, di arrivo, nel momento in cui le regole non vanno a ricoprire tutti gli aspetti, ossia rimangono nel sistema dei vuoti normativi, che quindi vengono ad essere colmati proprio da questa norma generale che è l'art. 2087 c.c.³⁰. Già da questo articolo³¹ si assapora un forte dovere, in capo al datore di lavoro, di tutela nei confronti dei lavoratori.

Analizziamo brevemente ora quali sono i tipici poteri che un datore di lavoro esercita nei confronti di un lavoratore subordinato:

- Potere direttivo: "permea il diritto del lavoro perché, nonostante il suo fondamento contrattuale, sul quale ormai non v'è più dubbio di motivare, esprime più in generale la razionalità organizzativa dell'imprenditore: il potere direttivo null'altro è che il potere di gestione aziendale applicato al fattore lavoro"³². È il potere di dirigere il lavoro e si conforma nel potere di far rispettare la prestazione (ad esempio l'orario di lavoro), e nello jus variandi, ossia il "potere di modificare il contenuto della prestazione

³⁰ Vedi G. Natullo, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, p. 23

³¹ Codice civile, Art. 2087- Tutela delle condizioni di lavoro
«L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

³² A. Perulli, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, in G. Zilio Grandi (a cura di), *I poteri del datore di lavoro nell'impresa. Atti del convegno di studi Venezia, 12 aprile 2002*, p. 9

lavorativa dedotta in contratto, in relazione alle esigenze organizzative che si manifestino durante lo svolgimento del rapporto di lavoro”³³. Lo jus variandi può comunque essere esercitato nei limiti dell’equivalenza, ossia si può essere adibiti ad altre mansioni a patto che siano equivalenti a quelle svolte precedentemente³⁴. Il datore ha anche potere di trasferimento, al quale il lavoratore non può opporsi, ma esclusivamente se ci sono ragioni tecniche, organizzative e produttive comprovate che dimostrino l’esigenza di un posto di lavoro nella nuova unità produttiva. Per i trasferimenti interni ad una stessa unità non è neppure necessario che il datore giustifichi le sue scelte.

- Potere di vigilanza e di controllo: è necessario per consentire di verificare l’esatto adempimento della prestazione lavorativa e il rispetto degli obblighi. Pur non trattando il codice civile di questo potere per capire in capo a chi dovesse ricadere, appare ovvio che vada considerato sempre in accompagnamento al potere direttivo, e che rientri quindi nella sfera giuridica del datore di lavoro. Il controllo deve essere esercitato senza violare la riservatezza, la dignità e la libertà del lavoratore. Sono per questo posti dei limiti al potere di vigilanza che ritroviamo nello Statuto dei lavoratori. L’ art. 2 St. lav. riguarda l’impiego delle guardie giurate «*soltanto per scopi di*

³³ M. V. Ballestrero, G. De Simone, *Diritto del lavoro*, p. 317

³⁴ Cass. 2 maggio 2006, n. 10091: “Ciò che importa, nel rispetto della tutela delineata dall’art. 2103 c.c., è che, attraverso l’affidamento di compiti nuovi, del tutto estranei rispetto all’attività precedentemente svolta ed alle cognizioni tecniche già acquisite, non venga del tutto disperso il patrimonio professionale e di esperienza già maturato dal dipendente, compromettendo altresì irrimediabilmente le sue prospettive di carriera all’interno dell’impresa cui appartiene. In sostanza, il rispetto della professionalità del lavoratore subordinato - cui tende l’art. 2103 c.c. nel porre limiti allo jus variandi del datore di lavoro - non si traduce necessariamente nella continuazione delle medesime operazioni lavorative effettuate in precedenza, potendosi esso esprimere anche in tutti i casi in cui, pur nel contesto di una diversa attività lavorativa, l’esperienza professionale ivi maturata possa ritenersi utile al fine del miglior espletamento della prestazione richiesta”.

tutela del patrimonio». L'art. 4 regola invece l'utilizzo di impianti audiovisivi, che non possono essere usati per esercitare controlli a distanza, perché limitano la libertà delle persone, a meno che non vengano adoperati per controlli difensivi, quindi per verificare condotte illecite. L'art. 6 riguarda le visite personali finalizzate alla tutela del patrimonio che possono avvenire soltanto al di fuori dei luoghi di lavoro. L'art. 5 è quello che ci interessa maggiormente perché tratta gli accertamenti sanitari, e così si pronuncia: *«Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico».* Questo per un semplice motivo, ossia evitare discriminazioni dovute al fatto che l'accertamento sia eseguito da medici di fiducia dell'imprenditore con conseguenze immaginabili.

- **Potere disciplinare:** serve a rendere effettiva l'osservanza delle disposizioni impartite al lavoratore e la disciplina sul posto di lavoro; serve per contrastare comportamenti di insubordinazione più o meno grave. Al fine di tutelare la fedeltà e la diligenza si applicano delle sanzioni, che devono essere graduate in base alla gravità dell'inosservanza (art. 2106 c.c.). Si deve considerare anche l'art. 7 St. lav., che organizza una procedura per l'esercizio

del potere, al di fuori della quale c'è illegittimità. È quindi predisposto un codice disciplinare che indica quali comportamenti possono essere oggetto di sanzioni e quali sono le sanzioni corrispondenti (ci deve essere proporzione). Limiti all'esercizio di questo potere sono la contestazione scritta al lavoratore ed il suo diritto a difendersi.

Per parlare del datore di lavoro nello specifico all'interno del tema della sicurezza e salute del lavoratore, andiamo innanzitutto ad osservare quella che è la definizione che ne dà l'art. 2 del decreto legislativo 81 del 2008. *«Datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo»*. Dobbiamo quindi distinguere fin dal principio la figura del datore di lavoro privato da quella del datore di lavoro pubblico. Per quanto

riguarda il datore privato si ha una definizione formale da un lato «*soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratori*», e una sostanziale dall'altro che, rispetto alla normativa precedente, si è ampliata. Ora infatti è datore di lavoro non chi detiene la responsabilità d'impresa, ma chi ha la responsabilità dell'organizzazione (concetto certamente più ampio). La responsabilità organizzativa ce l'ha colui che *esercita i poteri decisionali e di spesa*, mentre per la responsabilità d'impresa è sufficiente avere la titolarità di questi poteri. Si nota come le due definizioni, quella formale e quella sostanziale, siano tra loro alternative (“*comunque*”), a differenza di com'era nella versione originaria dell'art. 2 del decreto 626 del 1994, dove invece dovevano sussistere contemporaneamente (più facile a dirsi che a farsi, in particolar modo nelle imprese medio-grandi). Nelle imprese di dimensioni rilevanti, per individuare un datore di lavoro, facciamo riferimento al criterio della responsabilità, piuttosto che della titolarità, e quindi al cosiddetto “principio della effettività”; infatti, questo principio permette di concentrarsi non sul titolo, sulla qualifica descritta nel contratto di lavoro, ma sul ruolo effettivamente ricoperto, sulla carica in realtà esercitata. Non si guarda alla formalità del rapporto, ma al suo carattere sostanziale³⁵. “Una definizione di datore di lavoro così ampia ed informata al principio di sostanzialità finisce per coincidere col soggetto che organizza, con autonomia e pieni poteri, l'attività dei lavoratori”³⁶. L'art. 2 del decreto n. 81 va a

³⁵ Vedi S. Bonini, *Soggetti penalmente responsabili all'interno dell'impresa e delega di funzioni alla luce dei d.lgs. n. 626 del 1994 e n. 242 del 1996 in materia di sicurezza del lavoro*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, p. 270

³⁶ D. Venturi, *I datori di lavoro privati*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 156

definire nella seconda parte il datore di lavoro pubblico, ossia colui che viene eletto tale nelle pubbliche amministrazioni. “Dunque la disciplina prevenzionistica si applica a tutti i settori del pubblico impiego, per cui anche le pubbliche amministrazioni, in quanto investite dalle funzioni di datore di lavoro, diventano soggetti protagonisti del sistema di tutela dell’ambiente lavoro”³⁷. Prima di tutto il legislatore ritiene di dover esplicitare cosa si intende per P.A. facendo riferimento all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, che così si esprime: «*Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale*». Anche in questo caso, così come è per il datore privato, possiamo distinguere due figure. Si può individuare il datore di lavoro pubblico nel «*dirigente al quale spettano i poteri di gestione*», in quanto “titolare da un lato del requisito della qualifica dirigenziale -ovvero dello svolgimento di mansioni direttive funzionalmente equivalenti- e dall’altro del potere di gestione del settore o dell’ufficio cui è preposto”³⁸. Questo potere può essere

³⁷ S. Maretti, *L’incorporazione del diritto comunitario del lavoro. Le nozioni di datore di lavoro, lavoratore e rappresentanze dei lavoratori*, p. 44

³⁸ M. R. Gentile, I dirigenti e i preposti, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 208

esercitato solo entro il limite massimo delle risorse disponibili. In caso di violazione degli obblighi sulla sicurezza, il datore di lavoro pubblico non risulta responsabile se il loro adempimento non ricade nella sfera dei poteri gestionali affidatigli. Dall'altra parte, datore di lavoro può anche essere un funzionario che non abbia poteri dirigenziali se «*preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale*» e se «*dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa*». Queste due condizioni devono sussistere contemporaneamente. Si può notare che gli elementi che caratterizzano quest'ultima figura di datore analizzata, sono gli stessi che si riscontrano nel definire il datore di lavoro privato ed identificabili, come già detto sopra, nella titolarità del rapporto di lavoro con i lavoratori e nell'esercizio di poteri decisionali e di spesa, se non fosse che il funzionario, di questi poteri, deve esserne dotato dall'alto. Dalla norma risulta comunque che deve essere l'organo di vertice ad individuare il datore di lavoro attraverso un atto di organizzazione, pena il diventare egli stesso il datore. Di sicuro, al contrario della disciplina preesistente, l'organo di vertice non è mai configurabile con il vertice politico, ma solamente con il vertice amministrativo.

Un importante tema da trattare è quello della delega di funzioni in particolar modo quando ci si trova all'interno di una organizzazione complessa (impresa di dimensioni medio-grandi) in cui sarebbe alquanto difficile per il datore di lavoro esercitare in prima persona tutti i compiti, tutti i poteri ed essere individuato come unico responsabile. La delega non è altro che “un negozio bilaterale con cui un soggetto (delegante) trasferisce poteri o funzioni di sua spettanza ad altro soggetto (delegato), che ne assume la temporanea titolarità ed il rischio relativo. Si tratta quindi di un atto dismissivo per il delegante e di acquisto a titolo derivativo per il

delegato”³⁹. L’art. 16 comma 1 d.lgs. n. 81 del 2008 così dice: «*La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni: a) che essa risulti da atto scritto recante data certa; b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) che essa attribuisca al delegato l’autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto*». La lettera a) individua l’aspetto formale, ossia la necessità di un atto scritto; in realtà numerose sentenze hanno dichiarato anche la possibilità di delega non scritta ma, che in questo caso, deve essere provata, verificata. Perciò, il legislatore odierno si reputa in contraddizione con la maggior parte della giurisprudenza che si è espressa finora, e l’atto scritto viene ora richiesto *ad substantiam*, ed è quindi necessario per l’esistenza stessa della delega. Deve poi avere data certa, ma anche essere accettata dal delegato; a questo proposito viene individuata una incongruenza nel momento in cui l’apposizione della data certa è richiesta solamente nell’operazione con cui la delega viene conferita. “Ai fini della individuazione delle responsabilità penali, infatti, la data da prendere in considerazione dovrebbe essere esclusivamente quella di accettazione del delegato, salvo naturalmente la contestualità di questa con la “proposta” di delega”⁴⁰. Alla

³⁹ A. Padula, *Tutela civile e penale della sicurezza del lavoro. Trattazione particolare della sicurezza nelle banche*, p. 67

⁴⁰ A. Russo, *Delega di funzioni e obblighi del datore di lavoro non delegabili*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, p.339

lettera b) si ritiene che la persona delegata debba avere dei fondamentali requisiti al fine di ricoprire il ruolo assegnatogli, ed è compito del datore di lavoro individuare attentamente chi li possieda. Se il delegato risultasse inidoneo, la responsabilità sarebbe da imputare, per *culpa in eligendo*, al datore. La lettera c) e la lettera d) vanno ad individuare le caratteristiche della delega che permettono di classificare il delegato come sostituto, come alter ego del datore di lavoro, e che permettono di individuarlo anche come responsabile. Tutte condizioni che devono essere necessariamente concorrenti tra di loro affinché il datore di lavoro sia liberato dalla responsabilità penale. Il comma 3 del medesimo art. 16 prosegue così: «*La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4⁴¹*». Possiamo interpretare tale norma considerando una *culpa in vigilando* da parte del datore di lavoro che comporta necessariamente una sua responsabilità penale; la delega, infatti, non esonera il datore dalla responsabilità, altrimenti ci sarebbe il rischio di un utilizzo di questo strumento per sfuggire all'adempimento dei propri obblighi. L'obbligo di vigilanza da parte del datore di lavoro è quindi indispensabile, proprio per il fatto che la delega non libera il datore stesso da responsabilità nel momento in

⁴¹ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Art. 30 comma 4- Modelli di organizzazione e di gestione
«*Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico*».

cui venga a conoscenza di inadempienze nell'esercizio delle funzioni di delega⁴². Solamente con le successive modificazioni apportate al decreto n. 81 da parte del d.lgs. n. 106 del 3 agosto 2009, viene introdotta la possibilità per il delegato di delegare a sua volta, facoltà offerta dal comma 3-bis dell'art. 16: *«Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate»*.

La delega non può avvenire per tutte le funzioni cui è obbligato il datore di lavoro. Il primo obbligo non delegabile l'abbiamo già nominato sopra; si tratta del compito di vigilare sul delegato. All'art. 17 si esprimono gli altri casi di esclusione che sono comunque solamente due: la valutazione dei rischi e l'elaborazione del relativo documento, e la nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. In questi due casi, i poteri stanno indubbiamente solo in capo al datore di lavoro, anche se, come abbiamo già visto, nella valutazione dei rischi egli si avvale comunque dell'aiuto di altri soggetti. Tutto ciò che è al di fuori di queste due attività può essere tranquillamente soggetto a delega. “Anche se il menzionato T. U. è formalmente deputato a regolamentare la delega di funzioni nello specifico settore dell'antifortunistica sui luoghi di lavoro, nondimeno si può sostenere che la citata

⁴² Vedi A. Russo, *La delega di funzioni e gli obblighi del datore di lavoro non delegabili*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 224

disciplina esprime regole e principi di carattere generale senza dubbio “esportabili” anche ad altri settori del diritto penale complementare, posto che si tratta della prima forma di codificazione espressa dell’istituto della delega nel diritto penale complementare”⁴³.

Passiamo ora all’analisi di quelli che sono gli obblighi cui il datore di lavoro deve sottostare per cercare di tutelare al meglio possibile la sicurezza e la salute dei lavoratori. I compiti di cui parliamo (art. 18 d.lgs. n. 81) sono esplicitamente riferiti anche al dirigente, il che significa che possono certamente essere delegati a questa figura, di cui tratteremo, assieme al preposto, nel successivo paragrafo (d’altra parte gli unici elementi non delegabili sono discussi a parte nel già noto art. 17). È possibile in realtà classificare tutti gli oneri in quattro categorie; la prima, volta ad individuare le misure da adottare per evitare gli infortuni, comprende, tra le più importanti, ad esempio la lettera p) *“elaborare il documento di cui all’articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall’ articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l’espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda”*; la lettera q) *“prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l’ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio”*; e la lettera z) *“aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in*

⁴³ E.M. Ambrosetti, E. Mezzetti, M. Ronco, *Diritto penale dell’impresa*, p. 85

relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione”; (sono comprese anche le lettere t) e v)). La seconda categoria è completamente rivolta ai lavoratori per assicurarsi che possano agire nella massima sicurezza e comprende in realtà quasi tutti gli obblighi previsti; ricordiamone alcuni tra i più rilevanti: la lettera c) *“nell’affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza”;* la lettera d) *“fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente”;* la lettera e) *“prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico”;* la lettera i) *“informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione”;* la lettera l) *“adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37”.* Ovviamente non da meno sono gli altri oneri ricompresi in tale categoria, ossia quelli previsti alle lettere b), f), h), m), n), o), s), u), bb). La terza categoria è chiamata ad assicurare la sorveglianza sanitaria, e per fare ciò il datore deve: lettera a) *“nominare il medico competente per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo”;* lettera g) *“inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l’osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto”;* lettera g bis) *“nei casi di sorveglianza sanitaria di*

Capitolo II

cui all' articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro". L'ultima categoria comprende le modalità con cui comunicare i dati su eventuali infortuni avvenuti, e ciò deve avvenire attraverso il rispetto della lettera r) "comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all' articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124"; e della lettera aa) "comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all' articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati".

A questi obblighi si devono aggiungere quelli di cui abbiamo già trattato nel sopra citato art. 17. Importante da ricordare è anche il comma 3-bis per quanto riguarda la cosiddetta *culpa in vigilando*: «Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a

vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti». Nulla di più di quanto già detto prima.

Altro ruolo del datore di lavoro è quello di strutturare il servizio di protezione e prevenzione che può essere interno all'azienda, ovvero esterno (in questo secondo caso egli comunque mantiene la propria responsabilità in materia). In realtà il datore di lavoro potrebbe anche svolgere in prima persona tutti i compiti previsti per questo servizio di protezione e prevenzione dai rischi, previa adeguata formazione, a meno dei casi in cui sia prevista l'obbligatorietà di un servizio interno all'azienda.

Nel caso in cui si venisse a verificare una emergenza l'art. 43, già citato nell'art. 18 lett. t), indica cosa il datore di lavoro (sappiamo di dover intendere anche i dirigenti) deve fare, separando i provvedimenti che vengono presi verso l'esterno di cui comma 1 lett. a) (rapporti con i servizi pubblici competenti in materia), e quelli presi verso l'interno⁴⁴. È evidente che tutti i prestatori dovrebbero venir chiamati in causa, anche coloro che non sono evidentemente soggetti a rischi. Nonostante l'attenzione

⁴⁴ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Art. 43- Disposizioni generali

«b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b); c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare; d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro; e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili; e-bis) garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi».

verrà rivolta principalmente ai soggetti più colpiti dal pericolo di esposizione al rischio, “si richiede in effetti al datore di farsi carico dell’insieme degli eventi generatori di pericolo “grave ed immediato””⁴⁵. Per le sanzioni previste nel caso di inadempimento degli obblighi si guardi all’art. 55 che prevede in alcuni casi l’ammenda, in altri l’arresto ed in altri ancora alternativamente o l’una o l’altro.

2.2. Dirigenti e preposti

Il titolare del dovere di sicurezza nei confronti del lavoratore è e rimarrà sempre il datore di lavoro. Di ciò non v’è dubbio date le numerose norme che vanno a confermare questo fatto, a partire dall’art. 2087 fino ad arrivare a norme più speciali. Oltre al datore di lavoro, sono previste altre figure, che ricoprono il ruolo di soggetti coobbligati, e ciò vorrebbe garantire una maggior certezza nell’adempimento degli oneri previsti per il datore stesso, soprattutto perché nei confronti di questi soggetti sono previste dall’ordinamento una serie di sanzioni applicabili in caso di inadempienza⁴⁶. Analizziamo anzitutto la figura del dirigente per la quale è stata finalmente introdotta una definizione nel d.lgs. n. 81, non presente invece nella disciplina preesistente. All’art. 2 lettera d) si legge: «*dirigente: persona che, in*

⁴⁵ A. Lassandari, *Sezione VI. Gestione delle emergenze*, in L. Montuschi, *La nuova sicurezza sul lavoro: Commento al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, p. 491.

⁴⁶ Vedi G. Ferraro, *Il datore di lavoro e l’obbligazione di sicurezza: attribuzione di compiti e delegabilità di funzioni nel complessivo quadro dei nuovi adempimenti*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, p. 116

ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa». Per trattare della figura del dirigente ai fini della sicurezza dobbiamo in primo luogo individuare l'irrelevanza con la norma di cui all'art. 2095 c.c. "La dissociazione tra "dirigente-soggetto prevenzionalmente obbligato" e "dirigente-lavoratore inquadrato nella categoria di vertice" trova conferma nel fatto che il ruolo di dirigente, ai fini dell'applicazione delle norme sulla sicurezza possa essere svolto anche da lavoratori autonomi"⁴⁷. Al contrario l'art. 2095 c.c. si riferisce ai soli lavoratori subordinati. Ritornando al sopra citato art. 2 del decreto n. 81, si osservano una serie di caratteristiche che necessariamente il dirigente deve avere per essere qualificato tale. Per prime vengono nominate le competenze professionali che devono essere possedute per poter adempiere ai propri doveri nella funzione esercitata, in modo da liberare il datore da eventuali responsabilità. Per poteri gerarchici si intende l'autonomia, nel prendere decisioni, di cui un dirigente deve essere dotato, anche se solo limitatamente all'incarico che gli è stato conferito, ai compiti che gli spettano e alle sue competenze. Poi i poteri funzionali che sono quelli connessi ad una determinata funzione cui il dirigente è preposto, per cui se egli non osserva degli obblighi, che esulano dalla funzione assegnatagli, non potrà essere ritenuto responsabile. I suoi poteri sono quindi limitati al ruolo che questa figura viene ad assumere all'interno dell'impresa. Essendo che questi poteri devono essere «*adeguati alla natura dell'incarico conferitogli*», è evidente che il dirigente deve

⁴⁷ F. Bacchini, *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. I soggetti passivi. Informazione e formazione. Attività di vigilanza*, p. 56

essere messo nelle condizioni di agire correttamente, e gli devono essere dati gli strumenti necessari per farlo. Solo se egli avrà a disposizione gli strumenti per far fronte ai poteri attribuitigli la responsabilità del datore verrà meno. Nonostante il d.lgs. n. 81 del 2008 ci dia una definizione della figura del dirigente, ancora non chiarisce in maniera esaustiva e chiara “chi deve fare cosa”, suddividendo chiaramente il ruolo del datore e quello del dirigente. Infatti ricordiamo l’art. 18 del medesimo decreto, che abbiamo già osservato per esteso trattando della figura del datore di lavoro; questo articolo (*“Obblighi del datore di lavoro e del dirigente”*) prevede identici obblighi per entrambi i soggetti, se non fosse per il fatto che i dirigenti *«organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite»*, e quindi operano in un ambito certamente più ristretto rispetto quello del datore di lavoro. Solo l’art. 17 indica quali sono due compiti che solo il datore di lavoro in esclusiva e nessun altro può svolgere. È probabile chiedersi da dove abbiano origine i poteri e le spettanze attribuiti alla sfera dei dirigenti ma anche la natura delle disposizioni del datore nei loro confronti. “Più in particolare, se la fonte dei poteri (e delle responsabilità) del dirigente debba essere una delega di funzioni, o se sia sufficiente un sistema aziendale organizzato sulla base della suddivisione del lavoro e della ripartizione delle competenze”⁴⁸. Risulta preferibile la seconda impostazione secondo la quale non sia necessaria la delega di funzioni per essere dirigente, altrimenti risulterebbe superflua la trattazione normativa sia della delega che della figura del dirigente. Un punto sul quale è

⁴⁸S. Spadaro, *La nuova figura del dirigente: poteri, doveri, responsabilità*, in www.osservatoriosicurezzaalavoro.it

evidente la separazione tra delegato e dirigente è che, mentre per il delegato ci deve essere «*l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate*», così come da art. 16 comma 1 lettera d), per il dirigente, in base alla definizione che ne viene data all'art. 2, ciò non è previsto. “Con la scissione verificatasi fra la figura del dirigente e quella di “alter ego” del datore di lavoro, l'inquadramento professionale dirigenziale e l'esigibilità del comportamento prevenzionale, dovrà essere determinata, come abbiamo visto, dalle funzioni, dai poteri e dall'autonomia tecnica e finanziaria, effettivamente esercitati e dovrà essere rapportata al contenuto delle mansioni svolte dal soggetto nell'organizzazione aziendale”⁴⁹ (vale il principio dell'effettività di cui all'art. 299 d.lgs. n. 81 del 2008⁵⁰). Il dirigente deve, quindi, essere anche in grado di agire in maniera corretta, di predisporre delle soluzioni tecniche adeguate (in base al d.lgs. n. 81) al fine di tutelare i lavoratori dagli eventuali infortuni che potrebbero subire; quindi è necessario che non abbia esclusivamente conoscenze teoriche, e che non abbia solamente competenza e attitudine a prendere decisioni. Ciò risulta essere ben chiaro nel momento in cui si va ad osservare l'art. 15, il quale individua le “misure generali di tutela” da adottare nei confronti dei lavoratori ⁵¹. Alla lett. o) del suddetto articolo si legge che tra le misure da adottare al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori c'è anche

⁴⁹ F. Bacchini, *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. I soggetti passivi. Informazione e formazione. Attività di vigilanza*, p. 55

⁵⁰ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Art. 299 - Esercizio di fatto di poteri direttivi
«1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.»

⁵¹ Vedi M. R. Gentile, *I dirigenti e i preposti*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 212

l'obbligo di «*informazione e formazione adeguate per dirigenti e preposti*». Proprio per questo il dirigente potrebbe essere visto come soggetto che predispone misure di tutela e sicurezza, e non solo agisce affinché queste vengano rispettate, non è più mero esecutore. Ora è responsabile così come il datore di lavoro; sono infatti predisposte per entrambe le figure le medesime sanzioni. Più preciso sulla questione è l'art. 37 al comma 7: «*I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:*

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
- c) valutazione dei rischi;*
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione».*

Per quanto riguarda la figura dei soggetti preposti, ne troviamo, anche in questo caso per la prima volta, definizione nell'art. 2 del decreto n. 81. Il preposto è la «*persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa*». La prima parte della norma, quella che va ad identificare la persona che può essere preposto, è identica a quella che avevamo riscontrato nella definizione data per il dirigente. Per cui, senza stare a ripetere, rimandiamo a quanto detto sopra.

Ciò che cambia è certamente il ruolo che il preposto viene a ricoprire; egli infatti deve solamente accertarsi che i lavoratori adempiano ai loro doveri, osservando le istruzioni ricevute e seguendo le misure impostate per la loro tutela; egli infatti deve solamente supervisionare. Egli non ha alcun compito decisionale e per questo non potrà essere ritenuto responsabile qualora non vengano adottate delle misure di sicurezza (a carico del datore di lavoro o del dirigente); egli sarà ritenuto responsabile solamente se i mezzi per una maggior tutela sono stati predisposti, ma non ha sorvegliato affinché i lavoratori ne facessero utilizzo. Essendo i compiti del preposto di tutt'altra specie rispetto quelli del datore e del dirigente, la nuova normativa ha previsto un articolo a loro dedicato⁵², che si concentra effettivamente in maniera significativa ed insistente sul loro dovere principale: quello della vigilanza. Anche in questo caso, come visto per il dirigente, il preposto ha diritto ad una formazione e ad una informazione adeguate, ma anche a periodici aggiornamenti, così come previsto dagli artt. 15 e 37 del decreto n. 81. “Sembra

⁵² D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Art. 19- Obblighi del preposto

«1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;*
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;*
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;*
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;*
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;*
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;*
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37».*

quindi tramontato il tempo in cui la funzione del preposto era essenzialmente basata sulla sua esperienza lavorativa e sull'ascendente che esercitava sui lavoratori a lui affidati; oggi questa figura è gravata da una serie di obblighi e di responsabilità che giustifica, anzi esige, il possesso di adeguate cognizioni tecniche in materia di sicurezza del lavoro e quindi un adeguato processo formativo⁵³. Anche nel caso dei preposti vale il principio dell'effettività, così come dispone l'art. 299 del d.lgs. n. 81, per cui è sufficiente svolgere di fatto i compiti previsti per questa figura per essere considerato tale.

2.3. Il lavoratore

Andiamo da subito ad analizzare come viene raffigurata, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, la figura del lavoratore in base alla vigente normativa di cui al d.lgs. n. 81/2008, per poi osservarne i diritti e gli obblighi che gravano nei suoi confronti. Il legislatore certamente sottolinea la rilevanza del compito del datore, in relazione ai suoi doveri nei confronti dei lavoratori per quanto concerne la loro tutela, ma anche sottolinea, come gli stessi destinatari della normativa, siano coinvolti in maniera attiva. Si vuole generare un sistema in cui tutti siano coinvolti,

⁵³ M. R. Gentile, *I dirigenti e i preposti*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 215

perché la cooperazione permette di focalizzare meglio il problema⁵⁴. Nonostante il ruolo ricoperto dal lavoratore sia centrale, con doveri ben precisi cui deve ottemperare, il datore di lavoro mantiene la sua importanza, e continua ad essere considerato responsabile, anche se il lavoratore in primis si è dimostrato imprudente⁵⁵. Il lavoratore viene ad assumere però un ruolo attivo all'interno del "sistema" sicurezza, e, altresì, si fa carico di un ruolo importante in termini di "debito di sicurezza"⁵⁶. Come già accennato nel primo capitolo, una delle principali novità del decreto rispetto la normativa precedente, è appunto la definizione del soggetto destinatario della tutela, ossia del lavoratore. Questa figura viene analizzata nell'art. 2 per cui è lavoratore la «*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari*». Il concetto diviene ben più allargato rispetto quello presente nella normativa del 1994⁵⁷. "Questa dimensione complessa del lavoratore (ai fini della disciplina della sicurezza sul lavoro) fa sì che nella nozione di "lavoratore" debbano necessariamente ricondursi tutti i soggetti che il datore di lavoro coinvolge funzionalmente nel proprio ambito organizzativo utilizzandone le prestazioni

⁵⁴ Vedi F. Focareta, *La sicurezza sul lavoro dopo il decreto legislativo n. 626 del 1994*, in Dir. rel. ind., 1995, p. 8-9

⁵⁵ Vedi A. Pinna, *Obblighi, compiti e diritti dei lavoratori*, in G. Loy (a cura di), *La tutela della salute nei luoghi di lavoro. Commento ragionato, con glossario, del Decreto Legislativo n. 626/94*, p. 32

⁵⁶ Vedi M. Corrias, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, p. 64

⁵⁷ D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, Art. 2- Definizioni

"a) lavoratore: *persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale...*"

lavorative per il perseguimento dei propri scopi, quali che siano (economici, istituzionali, non lucrativi ecc.)”⁵⁸. Notiamo quindi come il legislatore applichi le norme sulla tutela ad ogni lavoratore, senza più far riferimento solamente ai lavoratori subordinati, ma comprendendo, quindi, anche la categoria dei lavoratori autonomi, come ci è chiaro leggendo i successivi articoli. Pur non essendo più necessario effettuare, nell’osservazione del tema sulla sicurezza e salute dei lavoratori, una distinzione vera e propria tra lavoratori subordinati ed autonomi, in quanto la nuova disciplina coinvolge entrambi, proponiamo di seguito una veloce trattazione di queste due figure. In realtà una differenziazione la troviamo nell’osservare i compiti, gli obblighi cui sono soggetti i lavoratori. Innanzitutto deve essere chiaro come i due concetti di subordinazione e di autonomia siano tra loro collegati, ma allo stesso tempo opposti, e l’elemento discriminante è appunto la subordinazione ad un datore di lavoro. Si può iniziare a trattare questa distinzione da una sentenza che così si è espressa : “ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità di svolgimento”⁵⁹. Non si deve guardare solamente al contratto di lavoro così come appare formalmente, ma si deve osservare come il lavoro viene effettivamente svolto. Il lavoratore subordinato è assoggettato ad un potere che proviene dal committente e che limita la sua sfera di autonomia. È definito in base all’art. 2094 c.c. come colui che «*si obbliga mediante retribuzione a*

⁵⁸ P. Pascucci, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .IT - 73/2008, p. 32.

⁵⁹ Cass., Sez. lav. 3 aprile 2000, n. 4036

collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore». La distinzione tra le due categorie di lavoratori ruota appunto attorno a questo articolo, ed alla sua interpretazione. La dipendenza, viene considerata, più che altro, nel senso che il lavoratore, nell'eseguire il compito per il quale è stato predisposto, agisce nell'esclusivo interesse dell'impresa, non avendo alcuna responsabilità, ossia non addossandosi i rischi derivanti dalle azioni. Il rischio in ogni caso viene assunto dal datore di lavoro⁶⁰. Per “direzione”, o meglio, eterodirezione, si intende l'assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro, anche se sempre meno in realtà va ad individuare la subordinazione (per la difficoltà di un controllo in tutti i momenti dell'attività)⁶¹. Il lavoratore subordinato in quanto tale deve “usare la diligenza”, deve dimostrare obbedienza (art. 2104 c.c.) e deve essere soggetto all'obbligo di fedeltà (art. 2015 c.c.). “Dovendo quindi sottostare a questi obblighi, il lavoratore sarà tenuto al rispetto delle norme di legge in materia di sicurezza e salute ed al rispetto delle misure e della disciplina per l'esecuzione, individuale e collettiva, del lavoro in sicurezza, da essi disposte”⁶². L'art. 2222 c.c. definisce invece il lavoratore autonomo come colui che *«si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*». Di sicuro nei suoi

⁶⁰ Vedi R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, pp. 312-313

⁶¹ Cass. S.U., 30 giugno 1999, n. 379: “ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine sulla sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro”.

⁶² F. Bacchini, *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. I soggetti passivi. Informazione e formazione. Attività di vigilanza*, p. 38

confronti non si esercitano potere di controllo e potere direttivo. Il lavoro autonomo ha subito nel tempo una forte evoluzione, venendosi a generare una molteplicità di contratti lavorativi che possono essere considerati all'interno di questa categoria. Certo è che il lavoro autonomo permette di godere di una maggior flessibilità, in quanto meno rigido, e consente una riduzione dei costi, dall'altra parte però, le tutele nei confronti di questa categoria sono molto inferiori, anche se negli ultimi anni, come vedremo, anche in materia di salute e sicurezza, il legislatore ha iniziato a porvi maggior attenzione. Infatti il decreto n. 81 del 2008 prevede una parità di trattamento, una indipendenza dalla forma contrattuale, ponendo piuttosto l'attenzione sul fatto che il lavoratore sia inserito nell'organizzazione⁶³. I lavoratori con i quali si sono conclusi dei contratti di lavoro flessibili, ovvero atipici, e che quindi svolgono il loro lavoro in maniera differente rispetto ai lavoratori con contratti standard, possono in realtà essere considerati per l'azienda portatori di particolari rischi. Questi lavoratori devono essere ovviamente posti sullo stesso livello degli altri, per cui ne deve essere tutelata la salute e la sicurezza, ma è necessario nei loro confronti adottare delle specifiche politiche di informazione e formazione e procedere altresì con una attenta valutazione di specifici rischi⁶⁴. I

⁶³ Da segnalare anche le categorie equiparate al lavoratore, ossia: il socio lavoratore di cooperativa o di società, l'associato in partecipazione, il beneficiario di tirocini formativi e di orientamento, l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione, i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile, il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468(N), e successive modificazioni.

⁶⁴ Vedi D. Venturi, *Lavoratore: definizione e obblighi*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 248

lavoratori non possono vantare solamente diritti ed essere quindi completamente tutelati dal datore di lavoro; essi sono parte attiva dell'organizzazione, agiscono affinché essa risulti efficiente e nel rispetto delle misure adottate per la loro stessa protezione. “Ciò comporta per il lavoratore un'attenzione specifica, una premura, una modalità più attiva, consapevole e impegnata”⁶⁵. Il comma 1 dell'art. 20 dice: «Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro». Si individuano da questa norma tre elementi di grande importanza: il fatto che sia previsto in capo ad ogni lavoratore un generico dovere in termini di tutela della salute, il fatto che questo stesso obbligo debba essere fatto valere anche verso tutti coloro che sono presenti, ed, in conclusione, le limitazioni riconosciute nei confronti di questi doveri⁶⁶. Questo articolo è indice di un livello di protezione molto alto che si vuole imprimere, in quanto, pur rimanendo invariati gli obblighi in capo al datore, si ha un ampliamento della partecipazione dei lavoratori stessi, che devono agire sia in senso di autotutela, ma anche nei confronti degli altri soggetti presenti. Per *altre persone presenti sul luogo di lavoro* non si può solamente intendere quelle che hanno un rapporto lavorativo all'interno dell'impresa; l'espressione ha un significato molto più ampio. “Se il lavoratore deve prendersi cura non solo della propria sicurezza e salute ma anche di quella delle *altre persone presenti sul luogo di lavoro*, siano essi altri lavoratori o terzi, sui quali possono

⁶⁵ A. Monea, *D.lgs. n. 626/1994. Un nuovo ruolo per il lavoratore*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1995, p. 1228

⁶⁶ Vedi M. Corrias, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, p. 69

ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, pare superata una visione individuale e parcellizzata dell'attività lavorativa, dovendo questa invece collocarsi ed integrarsi all'interno di una determinata organizzazione produttiva⁶⁷. L'unico limite posto all'estensione dei "doveri di cura" è dato dal fatto che il lavoratore deve essere in grado di far fronte a questo suo dovere di tutela; deve quindi essere informato, deve aver potuto formarsi in maniera adeguata per poter affrontare le diverse situazioni, e gli devono essere forniti gli strumenti necessari. Mentre il comma 1 dell'art. 20 ha un carattere generale, il comma 2, al contrario, è molto specifico nell'indicare dei precisi obblighi cui il lavoratore deve sottostare. Siamo sostanzialmente di fronte ad una ripetizione di quanto già visto nel decreto n. 626, ad eccezione delle lett. h) e i).

Gli obblighi sono:

«a) contribuire [...] all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi

⁶⁷ M. Lai, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, cit. p. 89

direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente».

Alla lett. h) si riconduce l'obbligo alla formazione, che in realtà è anche un diritto del lavoratore, in quanto, egli, come già spiegato sopra, non può essere gravato del dovere di prendersi cura di sé e degli altri senza avere gli strumenti necessari per farlo. Il riferimento va agli art. 36 e 37 del d.lgs. n. 81 del 2008 secondo i quali il lavoratore deve avere una adeguata informazione, e deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata, che sia tale in base alle mansioni da svolgere. Il datore di lavoro deve fare il possibile per offrire ai lavoratori tutte le informazioni e la formazione. Questo per il datore viene visto come un "dovere di risultato", proprio perché è indispensabile che i lavoratori apprendano le indicazioni a loro rivolte in

modo da agire in maniera conscia e poter operare nella massima sicurezza⁶⁸. “L’obbligo di informazione, essendo imposto dall’ordinamento allo scopo di rendere improduttive di effetti lesivi anche le condotte dei lavoratori caratterizzate da ignoranza e imperizia, non si esaurisce con la pura tassativa adozione delle misure tecniche di prevenzione previste dalla legge, ma postuli la necessità di essere adempiuto con modalità e accuratezza adeguate e proporzionate all’importanza e gravità dei rischi e sussista a prescindere dall’esperienza specifica dei lavoratori”⁶⁹. Le informazioni che devono essere messe a disposizione dei lavoratori, devono assicurare un loro incremento di conoscenza in termini di prevenzione dei rischi⁷⁰. Certamente non è sufficiente la messa a disposizione di manuali o di libretti informativi per avere un’informazione esauriente ed il più possibile completa. La formazione deve essere rivolta ad ogni lavoratore presente in azienda, non solamente ai nuovi arrivati, perché è importante l’aggiornamento in seguito a delle modifiche, a delle variazioni nel lavoro, nella sua organizzazione, ma non solo⁷¹. Si devono infatti tenere in considerazione anche le variazioni dei rischi che possono coinvolgere i lavoratori, in conseguenza delle quali diventa indispensabile procedere ad aggiornamenti formativi ed informativi.

Il decreto legislativo n. 81 dispone un altro articolo in tema di obblighi dei

⁶⁸ Vedi L. Carollo, *Informazione e formazione dei lavoratori*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 491

⁶⁹ M. Lai, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, p. 196

⁷⁰ Vedi R. Del Punta, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, p. 164

⁷¹ Vedi M. Lai, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, p. 96

lavoratori, ma rivolto esclusivamente verso alcune categorie di lavoratori: «*i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice Civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti*» (art. 21). La necessità di avere una duplice normazione è evidente se consideriamo le diversità tra lavoro subordinato ed autonomo. Vengono quindi introdotti, e predisposti dal medesimo art. 21, al fine di ridurre, anche per queste categorie di lavoratori, gli infortuni sul lavoro, una serie di doveri che fino all'introduzione dell'attuale disciplina non erano stati previsti⁷². Vi sono però alcune tipologie di lavoro autonomo non soggette al decreto n. 81, o soggette solo parzialmente; essi sono i prestatori occasionali, l'assistenza domiciliare ad anziani, ammalati, bambini, l'insegnamento privato supplementare, il telelavoro e le prestazioni d'opera intellettuale. Salta subito all'occhio che gli obblighi previsti per i soggetti di cui all'art. 21 sono certamente in numero inferiore rispetto gli obblighi di cui all'art. 20. “Sarebbe stato forse opportuno prevedere anche per il lavoratore autonomo che opera all'interno di un determinato contesto produttivo l'obbligo di segnalare le situazioni di pericolo di cui venga a conoscenza o quello di astenersi dal rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo”⁷³. Il comma 2 dell'art. 21 indica che i lavoratori autonomi hanno comunque diritto alla formazione come previsto per i lavoratori di cui all'art. 20, ma a differenza di questi, devono provvedervi a proprie

⁷² Vedi L. Fantini, *I componenti dell'impresa familiare, i piccoli imprenditori, i lavoratori autonomi*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 267

⁷³ M. Corrias, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, p. 98

spese. Ciò certamente non è favorevole per costoro, i quali potrebbero preferire rischiare piuttosto che dover sopportare, di tasca propria, l'ennesima uscita economica, seppur finalizzata alla loro stessa formazione ed ad una miglior informazione, che dovrebbero essere indispensabili per lavorare in maniera più sicura.

2.3.1 Rapporto tra precarietà contrattuale e situazioni di rischio

La crescente diffusione della flessibilità contrattuale, fortemente voluta in particolar modo dalla cosiddetta Legge Biagi (l. 267/2003), divenuta strumento essenziale per far fronte alle trasformazioni che il lavoro ha subito negli ultimi anni, ha portato ad uno sviluppo di contratti sempre più instabili per il lavoratore ed all'utilizzo frequente di contratti di lavoro a termine. Sono state eseguite varie indagini che hanno portato a confermare il fatto che i lavoratori con un contratto precario, sono sottoposti a condizioni lavorative più sfavorevoli, in termini di rischiosità, rispetto ai colleghi con contratti di lavoro stabili. Si riscontra, infatti, come ad essi siano assegnati frequentemente lavori più faticosi fisicamente ma anche psicologicamente (più lavoro e ripetitivo), come lavorino in ambienti poco sicuri e di conseguenza come siano più facilmente coinvolti in incidenti e vittime di malattie⁷⁴. Se dal lato

⁷⁴ Vedi E. Bellè, A. Carreri, F. Miele, A. Murgia, *Chi è in/sicuro sul lavoro? Il difficile intreccio tra lavori temporanei e cultura della sicurezza*, in V. Borghi, S. Grandi (a cura di), *Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza sul lavoro*, p. 141

normativo non si può fare a meno di notare l'impegno a far sì che tutti i tipi di contratto di lavoro siano ugualmente considerati, e quindi che i lavoratori siano parimenti tutelati da un punto di vista della loro salute e sicurezza, la realtà, così come descritto sopra, è ben diversa. “Innanzitutto perché vi è la tendenza delle imprese utilizzatrici ad esternalizzare mansioni nocive o pericolose; in secondo luogo perché, in mancanza di misure adeguate, i lavoratori temporanei, a causa di insufficienti informazioni e conoscenze o per scarsa dimestichezza con le attrezzature rischiano di essere più colpiti da infortuni sul lavoro rispetto ai dipendenti delle aziende utilizzatrici”⁷⁵. Vi sono quindi dei rischi, presenti in alcune attività, particolarmente sentiti da lavoratori con certi tipi di contratto, che certamente, tramite le informazioni e la formazione più adeguate, potrebbero essere tranquillamente gestiti⁷⁶. La materia in questione viene analizzata in modo specifico dalla Direttiva europea 25 giugno 1991, n. 91/383 “che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale”. “La direttiva pone in capo agli Stati membri gli obblighi di:

- Adottare tutte le misure necessarie affinché il lavoratore sia preventivamente informato sui rischi connessi al lavoro, con riguardo specifico alle sue attitudini professionali e alla sorveglianza medica richiesta (art. 3);
- Garantire una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche proprie del posto di lavoro (art. 4);

⁷⁵ P. A. Varesi, *La disciplina del lavoro temporaneo*, in dir. prat. lav. 1995 XI inserto 38

⁷⁶ Vedi R. Dubini, F. Molfese, *Salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro*, p. 388

- Adottare le misure necessarie di protezione nel caso di lavori particolarmente pericolosi per la salute e sicurezza dei lavoratori (art. 5);
- Adottare le misure necessarie affinché i soggetti designati a svolgere attività di protezione e prevenzione nei confronti dei rischi professionali siano informati delle funzioni assegnate ai lavoratori temporanei (art. 6);
- Garantire che l'impresa utilizzatrice, prima di impiegare il lavoratore interinale, indichi alla agenzia di lavoro intermittente la qualifica professionale richiesta e le caratteristiche proprie del posto da occupare, e che la stessa agenzia fornisca poi al lavoratore interinale le suddette informazioni (art. 7);
- Prevedere la responsabilità in capo all'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della missione, del rispetto delle condizioni di esecuzione del lavoro relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro (art. 8)⁷⁷.

All'art. 1 della medesima direttiva si presentano i rapporti cui si fa riferimento per l'applicazione delle succitate disposizioni:

- *«rapporti di lavoro regolati da un contratto di lavoro a durata determinata, stipulato direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore, la cui scadenza è determinata da condizioni obiettive quali: raggiungimento di una data precisa, completamento di un evento determinato;*
- *rapporti di lavoro interinale tra un'agenzia di lavoro interinale che è il datore di lavoro e il lavoratore, quando quest'ultimo è messo a disposizione per lavorare per e sotto il controllo di un'impresa e/o di uno stabilimento*

⁷⁷ L. Galantino, *Diritto comunitario del lavoro*, p. 184

utilizzatori».

Per quanto riguarda il primo punto, parliamo di contratti a tempo determinato, ossia dei contratti di lavoro nei quali, già al momento della stipula, si fissa la data alla quale il rapporto tra le parti, datore e lavoratore, si viene a risolvere. La disciplina del contratto a termine è stata modificata con la legge 16 maggio 2014, n. 78 (che a sua volta ha modificato e convertito il decreto legge 20 marzo 2014, n. 34). Non sono più previste cause giustificatrici, né per la stipula (come era già stato anticipato dalla riforma Fornero, legge n. 92/2012) né per la proroga del contratto, che ora è sufficiente sia riferita alla stessa attività. Altra novità è che “il contratto a tempo determinato deve avere una durata massima di 36 mesi. È la prima volta che la legge individua una durata massima del primo contratto. Restano confermati, invece, l’obbligo di specificazione del termine in forma scritta e il periodo massimo di 36 mesi, comprensivo di proroga e rinnovi, oltre il quale non è possibile assumere a termine lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti”⁷⁸. È comunque consentito, trascorsi i 36 mesi, “di stipulare un ulteriore successivo contratto a termine, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL competente e con l’assistenza di un rappresentante delle OO. SS. comparativamente rappresentative a livello nazionale”⁷⁹. Altrimenti, una volta superata la soglia dei 36 mesi, il contratto si intende a tempo indeterminato. Mentre in base alla riforma Fornero il contratto a termine poteva essere prorogato soltanto una volta, ora,

⁷⁸ G. Santoro Passarelli, *Il nuovo contratto a termine dopo la conversione del Decreto Lavoro*, in <http://www.altalex.com>

⁷⁹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *L. 78/2014 le principali novità sul contratto a tempo determinato*, in www.lavoro.gov.it

sempre all'interno dei 36 mesi, si è passati ad un massimo di cinque possibili proroghe. Inoltre, viene fissato un numero massimo di lavoratori a termine, che vale in ogni caso solo per le imprese con più di cinque dipendenti, in una percentuale del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.

Per quanto concerne il secondo punto, ossia il contratto di somministrazione, si è di fronte ad una triangolazione dei rapporti di lavoro. Questo contratto, regolato dal d.lgs. 276/2003, “permette ad un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi ad un altro soggetto (somministratore) per utilizzare il lavoro personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore”⁸⁰. Siamo di fronte a due diversi contratti: quello proprio di somministrazione, tra utilizzatore e somministratore, e quello di lavoro tra somministratore e lavoratore. È necessario che i soggetti che operano attraverso questo tipo di contratto, cosiddetto di fornitura, si suddividano gli oneri in termini di sicurezza dei lavoratori⁸¹. I doveri per quanto riguarda la sicurezza sono compito previsto per l'impresa utilizzatrice. Nonostante ciò, il somministratore, si assume delle responsabilità, nel momento in cui fa assumere all'utilizzatrice dei lavoratori non adeguati al ruolo da ricoprire, ma anche quando non rispetti “gli obblighi di informazione e formazione generali o quelli relativi alle misure di sicurezza da indicare nel contratto”⁸². Se l'impresa utilizzatrice non ha adempiuto all'obbligo di eseguire una adeguata valutazione dei rischi, ma comunque il lavoratore viene assunto in questa impresa tramite contratto di somministrazione,

⁸⁰ INPS, *Contratto di somministrazione*, in www.inps.it

⁸¹ Vedi A. Niccolai, *Lavoro temporaneo e autonomia privata*, p. 300

⁸² G. Nicolini, *Lavoro temporaneo*, p. 109

tutte e due le imprese saranno considerate colpevoli. La tutela della salute e sicurezza in un contratto di questo tipo è prevista con riferimento ad una serie di norme⁸³: l'art. 20, 5° comma, lett. c) (il contratto di somministrazione è vietato «*da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi [...]»*); l'art. 21, 1° comma, lett. d) (il contratto di somministrazione contiene «*l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate»*); l'art. 22, 5° comma («*In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro»*); l'art. 23, 5° comma («*Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti [...]. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è*

⁸³ Vedi M. Lai, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, p. 170

responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi»).

Ritornando alla direttiva 383/91 essa riporta in maniera esplicita quello che è l'obiettivo primario che si vuole promuovere, ossia, come già anticipato, che queste categorie di lavoratori abbiano lo «*stesso livello di protezione di cui beneficiano gli altri lavoratori dell'impresa e/o stabilimento utilizzatori*». Ciò significa cercare di occuparsi in maniera equivalente, a riguardo di sicurezza e protezione, dei lavoratori atipici, rispetto ai dipendenti dell'utilizzatrice ed evitare che vi siano penalizzazioni nei confronti di questi soggetti considerati più a rischio⁸⁴. Per le imprese la possibilità di concludere dei contratti flessibili è molto importante, in quanto dà la possibilità di assumere quando ce n'è bisogno, senza dover trovare una occupazione per un lavoratore di troppo nel momento in cui l'opera o il servizio sono stati portati a termine, il che accadrebbe se fosse assunto a tempo indeterminato, con i costi che ne conseguono. Il contratto a termine prevede anche la possibilità, più che assumendo un lavoratore "in prova", di capire se effettivamente tale soggetto è adeguato o meno a ricoprire l'incarico affidatogli. Molte volte per essere certi delle abilità di un lavoratore ci vuole del tempo, non sono sufficienti i pochi mesi di prova⁸⁵. «È però nota la tendenza a ricorrere a prestatori di lavoro temporaneo proprio per svolgere quelle lavorazioni nocive, ripetitive o pericolose che la forza-

⁸⁴ Vedi M. Lai, *Salute, sicurezza e lavoro temporaneo*, in Dir. prat. lav. n. 4/1998

⁸⁵ Vedi D. Lupi, P. Puppo, G. Ravaioli, *Il contratto a tempo determinato riformato dal d.lgs. 6 settembre 2001*, n. 368, p. 1

lavoro stabile si rifiuta normalmente di svolgere”⁸⁶; al fine di tutelare maggiormente queste categorie di lavoratori, che, pur senza i necessari livelli di sicurezza si trovano costretti ad accettare occupazioni di questo tipo piuttosto di non lavorare, l’art. 5 della Direttiva n. 383 del 1991 prevede per «*gli Stati membri la facoltà di vietare che si faccia ricorso a lavoratori che hanno un rapporto di lavoro contemplato all'articolo 1 per taluni lavori particolarmente pericolosi [...] e per taluni lavori che formano oggetto di una sorveglianza medica speciale definita dalla legislazione nazionale*». La grande importanza, che soprattutto in momenti storici come quello che stiamo vivendo, viene ad avere l’occupazione, rimette in gioco tutti i progressi che si erano nel frattempo fatti in termini di prevenzione, infatti non è il lavoro che si adegua all’uomo. “La mancanza di lavoro -e soprattutto di lavoro regolare- concorre infatti ad una progressiva precarizzazione del lavoro, e questo il più delle volte sino al punto di prospettare in termini antagonistici, se non addirittura alternativi, la tutela di due beni di rango costituzionale come il “lavoro” e la “salute”⁸⁷. Sul tema della sicurezza e salute dei lavoratori temporanei sono state sviluppate varie ricerche; un progetto molto recente è SICURTEMP, realizzato considerando dati quantitativi sugli infortuni e testimonianze di lavoratori infortunati negli anni 2012-2013 con una collaborazione tra Università degli Studi di Milano Bicocca, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell’Università degli Studi di

⁸⁶ G. Rocca, *La normativa di tutela della salute e sicurezza dei prestatori di lavoro temporaneo*, in M. Biagi (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997 n. 196. Norme in materia di promozione dell’occupazione*, p. 109

⁸⁷ M. Tiraboschi, *La legalizzazione della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo tra emersione del sommerso e promozione dell’occupazione. Osservazioni dal punto di vista della sicurezza sul lavoro*, in M. Biagi (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997 n. 196. Norme in materia di promozione dell’occupazione*, p. 117

Trento, Agenzia del Lavoro di Trento, l'Unità Operativa di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari. Ciò che è risultato, è gran poco rassicurante. Infatti, se già si può considerare grave il fatto che la tutela del diritto alla salute sia alquanto superficiale, ancora di più stupisce con che semplicità i datori di lavoro pongano fine ad un rapporto di lavoro con un lavoratore infortunato assunto a tempo determinato⁸⁸. I lavoratori a termine sono più sensibili per il fatto che sono rimpiazzabili facilmente, al contrario dei lavoratori fissi. Vengono adibiti ai lavori più rischiosi, molte volte senza adeguate protezioni perché comunque, in caso di incidente, raramente il lavoratore si assenta dal lavoro rischiando così di perderlo veramente. Quindi il datore poco investe sulla formazione, sulla informazione e sulla protezione dei lavoratori, certo, nella maggioranza dei casi, della fedeltà di costoro nei suoi confronti. In realtà siamo di fronte ad un vero e proprio ricatto posto in essere dai datori di lavoro a scapito della salute e sicurezza dei lavoratori a tempo determinato.

2.4 Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione

Di questa figura si è già accennato nel capitolo 1 quando veniva trattato il tema della scelta dei Dispositivi di Protezione Individuale da parte del datore di lavoro, dicendo

⁸⁸ Vedi E. Bellè, A. Carreri, F. Miele, A. Murgia, *Chi è in/sicuro sul lavoro? Il difficile intreccio tra lavori temporanei e cultura della sicurezza*, in V. Borghi, S. Grandi (a cura di), *Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza sul lavoro*, p.151

che era necessario avvalersi, in molti casi, anche del parere e delle competenze del Servizio di prevenzione e protezione. L'importanza di questo servizio, che si desume dal decreto n. 81 del 2008, deriva dalla essenzialità della prevenzione, dalla posizione dominante che ha assunto, ma anche dallo stretto legame che si viene a creare tra i lavoratori “ed i soggetti coinvolti nell'assolvimento delle funzioni di prevenzione e protezione: le istituzioni, il datore di lavoro, il responsabile del SPP e gli addetti”⁸⁹. Il Servizio di prevenzione e protezione può essere sia interno che esterno, e quindi organizzato da soggetti esterni, e ricopre un ruolo collaborativo con il datore. Il SSP⁹⁰ è necessario in tutti i casi previsto dall'art. 31 comma 6:

«a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;

b) nelle centrali termoelettriche;

c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230 e successive modificazioni;

⁸⁹ A. Amato, *Il responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 227-228

⁹⁰ D.lgs. n. 81 del 2008, Art. 33 - Compiti del servizio di prevenzione e protezione

«1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;

c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;

e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

2. I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.

3. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro».

d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;

e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;

f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;

g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori».

In tutti gli altri casi il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 34 D.lgs. 81 del 2008).

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione viene nominato direttamente ed esclusivamente (art. 17 d.lgs. n. 81) dal datore di lavoro, tenendo presente le sue capacità, la sua formazione (di cui all'art. 32 d.lgs. n. 81). Egli viene ad assumere un ruolo collaborativo nei confronti del datore, ma anche, in alcuni casi, diviene “protagonista dell'organizzazione aziendale della sicurezza e della salute dei lavoratori”⁹¹. Viene individuato semplicemente come coordinatore, come ausiliario, come consulente, per cui non si ritiene possibile imputargli la responsabilità nel caso in cui non adotti le misure di prevenzione e protezione, a meno che egli non sia nel contempo configurabile anche come soggetto dirigente e quindi con poteri di spesa ed operativi. Ciò risulta da una sentenza della Cassazione penale secondo la quale infatti «Il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione è, infatti, esente da responsabilità prevenzionali, derivanti dalla violazione delle norme di puro pericolo, qualora agisca come tale, ma non se il datore di lavoro lo investa di delega, ne faccia, ai fini prevenzionali o a determinati fini prevenzionali, il proprio alter ego,

⁹¹ F. Bacchini, Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. *I soggetti passivi. Informazione e formazione. Attività di vigilanza*, p. 75

assumendo il delegato, in questo caso, gli stessi oneri del datore di lavoro e, quindi le stesse, eventuali, responsabilità»⁹². Data questa visione del RSPP, avente un ruolo collaborativo, si osservano effetti positivi:

- “innanzitutto la valorizzazione delle competenze professionali già eventualmente presenti nell’ambiente di lavoro, funzionali alla scelta-designazione dei lavoratori addetti al servizio di prevenzione e protezione; con conseguente risparmio di spesa rispetto alla prospettiva dell’organizzazione di un servizio integrativo di consulenza esterna;
- in secondo luogo la distinzione tra il momento decisionale e quello consultivo: il primo lasciato saldamente in capo al datore di lavoro (o al suo rappresentante-delegato); il secondo affidato totalmente al servizio di prevenzione e protezione. Il che obbliga ciascuno dei due soggetti ad un confronto necessario con l’altro (essendo interesse comune quello dell’ottimizzazione della spesa a fini di sicurezza), con il vantaggio che ne deriva dallo scambio -quand’anche non qualificato da entrambe le parti- delle opinioni;
- in terzo luogo la possibilità di controllo sulla gestione della sicurezza”⁹³.

⁹² Cass. Pen. 20 aprile 2005 n. 11531. Così anche la più recente Cass. Pen., Sez. 4, 17 settembre 2014, n. 38100: "Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è una sorta di consulente del datore di lavoro ed i risultati dei suoi studi ed elaborazioni sono fatti propri dal datore di lavoro che lo ha scelto, con la conseguenza che quest'ultimo è chiamato a rispondere delle eventuali negligenze del primo" (Cass. pen. Sez. IV, n. 1841 del 16.12.2009, Rv. 246163). Infatti il ricorso all'ausilio di professionisti specializzati non implica alcuna possibilità di scaricare sugli stessi ogni responsabilità di cui è espressamente onerato il datore di lavoro ma significa solo che questi può avvalersi, facendole proprie, delle segnalazioni, raccomandazioni, consigli precauzionali e prevenzionali espressi dagli specialisti medesimi in relazione alla specifica attività lavorativa per la quale è stato sollecitato il loro intervento. È utile ricordare, in proposito, ulteriori principi affermati da questa Corte in tema di delega del datore di lavoro.

Questo ultimo punto è realizzabile grazie alle informazioni che il datore di lavoro deve al servizio di prevenzione e protezione affinché possa svolgere il suo compito consultivo. Esse sono indicate al comma 2 art. 18 decreto n. 81: «a) *la natura dei rischi; b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive; c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; d) i dati di cui al comma 1, lettera r) e quelli relativi alle malattie professionali; e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza*».

Il RSPP, come già ampiamente detto nel capitolo precedente, svolge un importante ruolo quando si tratta di valutare i rischi e di elaborare il corrispondente DVR, sempre, come espresso all'art. 29, in collaborazione con il datore di lavoro ed il medico competente.

Una novità derivante dalla nuova disciplina del decreto legislativo n. 81 è ciò di cui si tratta all'art. 31 comma 8, secondo il quale, è possibile designare un SPP unico nel momento in cui si ha a che fare con un gruppo di imprese, oppure, se ci sono varie unità produttive nella medesima azienda. Il solo limite per avere un unico servizio di prevenzione e protezione è che le imprese appartenenti al gruppo debbano svolgere attività simili, in modo tale che i rischi che si devono controllare e valutare siano tra di loro congrui. Infatti *«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*

⁹³ P. Soprani, *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, p. 90

lavorative» (art. 32 comma 1); di conseguenza non sarebbe possibile un unico RSPP se ci si trovasse di fronte a situazioni molto diverse tra loro.

2.5 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In questo paragrafo trattiamo brevemente di questa figura relativamente giovane, nel senso che venne introdotta, in quanto tale, solamente dal decreto n. 626 del 1994 in seguito al recepimento della direttiva europea n. 89/391. Prima, infatti, sulla base dell'art. 9 dello St. lav., i lavoratori potevano sì nominare delle rappresentanze, ma queste venivano ad immedesimarsi con le rappresentanze sindacali. Ora sono delle figure a sé stanti e sicuramente la loro presenza non può più essere eventuale, come prima, ma necessaria. Rilevanti modifiche sono intervenute con l'adozione dell'attuale normativa che ha portato ad un *“rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e alla introduzione della figura del rappresentante per la sicurezza del sito produttivo”* così come risulta dalla legge delega n. 123/2007. Ciò al fine di cercare un maggiore avvicinamento a quel modello partecipativo che finora, almeno nel nostro paese, poco si è sviluppato. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono riconosciuti importanti compiti, proprio per far sì che lavoratori e datori di lavoro collaborino per una maggiore sicurezza; il più importante di questi è la facoltà di richiedere la consegna del DVR. “Dall'analisi degli articoli dettati in tema di rappresentanza dei lavoratori

per i problemi della sicurezza, emerge chiaramente una figura del sistema sicurezza che si pone, dal punto di vista dell'informazione e della formazione quale soggetto attivo e quale soggetto passivo. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, infatti, come abbiamo visto, deve essere consultato in merito all'organizzazione della formazione (di cui art. 37), ma deve, nel contempo, ricevere una formazione adeguata⁹⁴. Quale soggetto attivo il rappresentante deve operare per quanto stabilito dall'art. 50, secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva. Il RLS, attraverso il ruolo consulenziale che ricopre nei confronti del datore, diviene partecipe della gestione e dell'organizzazione finalizzate ad una maggior sicurezza nell'ambiente di lavoro; queste consultazioni devono aver luogo sia nel momento in cui il datore procede con la valutazione dei rischi (ai sensi dell'art. 29), sia, in un secondo momento, in cui si vanno a valutare le misure poste in essere per la prevenzione, al fine di osservarne la reale efficacia⁹⁵. Per quanto riguarda le *attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* si fa riferimento “in particolare, alle previsioni in materia di informazione e consultazione dei rappresentanti per la sicurezza e al potere di segnalazione -espressamente designato quale “ricorso alle autorità competenti”- dell'insufficienza delle misure di prevenzione approntate dal datore di lavoro, nel quale non è da escludere che possa ricomprendersi la facoltà di segnalazione di disfunzioni in materia di salute e

⁹⁴ F. Bacchini, *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. I soggetti passivi. Informazione e formazione. Attività di vigilanza*, p. 160

⁹⁵ Vedi Ministero del lavoro – Circolare n. 40 del 16 giugno 2000, *Documento di valutazione del rischio: consultabile dal rappresentante dei lavoratori*, in Dir. prat. lav. n. 29/2000, p. 2053

sicurezza”⁹⁶. Come soggetto passivo, invece, il rappresentante dei lavoratori, come tutti i lavoratori, deve, in virtù dell’art. 37 comma 1, ricevere *«una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:*

- a) *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
- b) *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda».*

In via più specifica però si deve richiamare il comma 10 del medesimo articolo in base al quale *«il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi»*. Non solo le modalità previste per l’esercizio delle funzioni di cui all’art. 50 sono indicate dalla contrattazione collettiva, ma anche tutto ciò che concerne la sua formazione. Possiamo comunque riepilogare due importanti compiti previsti per questa figura, ossia, la necessità, per il datore di lavoro che vuole attuare la valutazione dei rischi e procedere con il DVR, di sentire il parere del rappresentante; ma anche, la dovuta consultazione che si deve nel momento in cui il datore nomina

⁹⁶ V. Papa, *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: una lettura costituzionalmente orientata*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, p. 810

il RSPP (figura incompatibile con quella del RLS) e il diritto di essere informati nel momento in cui invece il datore decida di svolgere in prima persona i compiti del servizio di prevenzione e protezione. Anche se detta figura viene ad assumere un ruolo tanto importante, certo è che non assume alcun potere da un punto di vista decisionale⁹⁷. Non è infatti prevista nei loro confronti alcuna sanzione.

Per quanto riguarda la loro nomina, si devono distinguere due casi (art. 47 comma 3 e 4): quello in cui vi siano meno di 15 lavoratori, nell'azienda o unità produttiva, ove egli viene nominato dai lavoratori scegliendo tra uno di loro, *«oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48»*; quello in cui vi siano più di 15 lavoratori, per cui *«il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda»*. Se queste non vi sono si procede con l'elezione sempre effettuata dai lavoratori, ma in questo caso scegliendo al loro interno. Questo secondo punto previsto dal decreto n. 81 all'art. 47 fa in effetti emergere dei dubbi, perché sembrerebbe che fosse esplicitamente proposta la possibilità di far coincidere la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con quella del rappresentante sindacale. Mentre all'art. 50 comma 2, al contrario, sembrerebbe che i primi dovessero assumere le *«stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali»*, e quindi che le due figure non debbano coincidere, ma siano da considerare separatamente. In realtà è stata proprio la volontà del legislatore ad escludere che venissero indicate delle risposte troppo

⁹⁷ Vedi G. Proia, *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, p.199

precise ed inflessibili al problema, rinviando la decisione in capo alla contrattazione collettiva⁹⁸. Se consideriamo la separazione tra le due figure, certamente i rappresentanti dei lavoratori saranno specializzati esclusivamente in tema di sicurezza; se invece consideriamo una coincidenza ci sarà maggior coordinamento per la tutela dei lavoratori. Un ultimo elemento che si vuole prendere in considerazione è la composizione dell'elettorato. Mentre l'elettorato attivo è composto sia da lavoratori a tempo indeterminato che a tempo determinato, perché entrambi vogliono la massima tutela possibile, l'elettorato passivo prevede solamente la presenza dei lavoratori stabili. Si ritiene "che la scelta contrattuale di privare dell'elettorato passivo i lavoratori in prova o a termine sia dovuta esclusivamente all'eventualità che essi, una volta eletti, possano non portare a compimento il loro mandato, che, per espressa previsione contrattuale, ha durata triennale"⁹⁹.

2.6 Il medico competente

Rispetto alla previgente disciplina (d.lgs. 626/1994) riguardante il medico competente, sono da segnalare alcune variazioni che sono intervenute con l'emanazione del d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche. Il Testo Unico ha

⁹⁸ Vedi G. Proia, *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, p.202

⁹⁹ A. Tampieri, *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, p. 132

modificato, ampliandoli, i doveri che si considera debbano ricadere in capo al medico competente. Egli risulta essere una figura di gran rilevanza all'interno dell'impresa, per il fatto di ricoprire degli importanti compiti in collaborazione col datore; sono tutti indicati all'art. 25 d.lgs. n. 81/2008¹⁰⁰. Per ciò che concerne i requisiti richiesti, l'unico elemento di novità è dato dal comma 2 dell'art. 38, il quale prevede che «i medici in possesso dei titoli di cui al comma 1, lettera d), sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari [...]». Si tratta di coloro che hanno una «specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale», che devono così provare di aver assunto conoscenze più specifiche. Il medico competente viene nominato dal datore di lavoro (art. 18 comma 1 lett. a) e può essere, così come stabilito dall'art. 39: «a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore; b) libero professionista; c) dipendente del datore di lavoro». Anche il medico competente, come il RSPP e il RLS, è una figura dal ruolo consulenziale, che non ha il potere di prendere decisioni, a meno che, così come indicato dalla giurisprudenza, egli non si ritrovi ad indossare i panni dell'alter ego del datore di lavoro riguardo il tema della prevenzione; in questo caso varrebbe il principio dell'effettività. «Con l'attuale disciplina, la salute sui luoghi di lavoro non è più soltanto difesa dall'azione nociva dei fattori di rischio, ma è soprattutto promossa in un ottica preventiva»¹⁰¹. I compiti che egli deve adempiere sono indicati all'art. 25 del decreto n. 81. Assoluta novità è

¹⁰⁰ Vedi L. Miglietta, L. Fantini, *Il medico competente*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 237

¹⁰¹ F. La Mendola, J. La Mendola, *Omessa valutazione dei rischi: responsabilità del medico competente*, in dir. prat. lav. n. 7/2012

il comma 1 dell'articolo 25; esordisce con il termine “*collabora*”. Per collaborare attivamente con il datore di lavoro, il medico deve avere una profonda conoscenza di quelli che sono i rischi tipici riscontrabili in quel luogo di lavoro e nelle mansioni considerate; il suo intervento è indispensabile per poter procedere ad una valutazione dei rischi il più corretta possibile¹⁰². Importante, infatti, è la previsione che la valutazione dei rischi e la stesura del relativo Documento di valutazione dei rischi debbano essere effettuate con la collaborazione del medico competente (pena sanzioni previste all'art. 58), oltre che del servizio di prevenzione e protezione, dal datore di lavoro, così come previsto tra gli obblighi non delegabili del datore stesso. La collaborazione, novità introdotte dalla vigente disciplina e previste al comma 1 art. 25, è prevista anche per: la «*programmazione della sorveglianza sanitaria, l'attività di formazione ed istruzione dei lavoratori, per la parte di competenza, l'organizzazione del servizio di primo soccorso, e la attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute*». Il fatto che il medico sia chiamato a contribuire alla valutazione dei rischi, è importante, perché essendo coinvolto nell'azienda, essendo vicino ai problemi che ci sono, ha l'occasione di capire meglio il legame tra questi problemi e i disagi di cui i lavoratori si lamentano durante la visita¹⁰³. Infatti, in base al comma 2 art. 25 d.lgs. n. 81, il medico competente «*programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso*

¹⁰² Vedi P. Rausei, *Compiti del medico competente*, in dir. prat. lav. n. 19/2014

¹⁰³ Vedi L. Miglietta, L. Fantini, *Il medico competente*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, p. 238

protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici [...]». La sorveglianza sanitaria è prevista in due occasioni in virtù dell'art. 41 d.lgs. n. 81:

- a) *«nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;*
- b) *qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi».*

Lasciando in disparte la lettera a), che riguarda previsioni di legge, la lettera b) lascia intendere che, se anche il lavoratore fosse sottoposto ad un rischio indicato nel DVR, se la visita medica non è voluta dallo stesso, essa risulta illegittima in quanto esercitata in violazione dell'art. 5 dello Statuto dei lavoratori¹⁰⁴. Per non incorrere in questa violazione, quindi, la visita certamente non potrà essere generica, ma, oltre a dover essere richiesta e concessa dal lavoratore stesso, dovrà anche riguardare i rischi effettivi cui egli potrebbe essere soggetto, “nel senso che la visita dovrà essere utile per valutare l'adeguatezza dello stato di salute del lavoratore alle specifiche mansioni assegnate o, comunque, per valutare se il particolare stato di salute denunciato dall'interessato possa aggravarsi in conseguenza dello svolgimento di dette mansioni; cioè, in altre parole, non dovrà essere generica”¹⁰⁵. Altro importante argomento da analizzare è quello di cui al comma 2-bis del medesimo art. 41,

¹⁰⁴ Legge 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori), Art. 5 – Accertamenti sanitari
“Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico”.

¹⁰⁵ M. Manicasteri, *T.U. Sicurezza: visite del medico competente e rapporto di lavoro*, in dir. prat. lav. n. 38/2009

secondo il quale *«le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. [...]»*. Se verranno svolte dal medico competente, certamente esse competono la sorveglianza sanitaria, e quindi effettuate per osservare l' idoneità del lavoratore a quel certo lavoro, a quella mansione cui lo stesso è preposto; se invece svolte dal medico pubblico, non è detto che siano inserite nell'ambito della sorveglianza sanitaria, ma si riferiscono ad una valutazione più generica di idoneità. Ecco che questa nuova norma va in aiuto del datore di lavoro, il quale può effettuare, prima dell'assunzione, sia la valutazione generica che quella più specifica ricorrendo al solo medico pubblico. Da un lato può essere vantaggiosa la possibilità di visita in fase preassuntiva effettuata dal solo medico pubblico, dall'altro però la possibilità di un eventuale ricorso, così come previsto dal comma 9 art. 41, sia del lavoratore che del datore all'organo di vigilanza territorialmente competente, è prevista solo se viene effettuata dal medico competente. Un limite posto nella scelta del medico viene individuato dal 3° comma dell'art. 39 in base al quale se egli è un lavoratore dipendente di una struttura pubblica che esercita l'attività di vigilanza, di sicuro *«non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente»*. Si rischierebbe infatti di andare ad accavallare i due ruoli; quello di esercitare la sorveglianza sanitaria e quello di controllarla.

CAPITOLO III

I RISCHI PSICOSOCIALI: LA LORO OSSERVAZIONE A LIVELLO EUROPEO

Il secolo scorso è stato protagonista di innumerevoli accadimenti, scoperte ed invenzioni che hanno radicalmente modificato l'esistenza dell'uomo anche da un punto di vista lavorativo. Le numerose scoperte scientifiche e i progressi tecnologici hanno permesso generalmente di acquisire uno stile di vita migliore; è evidente che queste evoluzioni sono da ricondursi anche in ambito lavorativo ed economico. In conseguenza di ciò è indispensabile riconoscere come a questi miglioramenti debba certamente seguire anche una evoluzione del diritto alla salute, in modo da tutelare i lavoratori in base ai nuovi standard di vita ma anche e soprattutto in base ai nuovi lavori, o meglio, i lavori sono gli stessi di prima ma a questi ci si approccia in maniera diversa. Questo adeguamento è necessario per garantire il costante perseguimento della salute così come definita dall'Organizzazione mondiale della sanità nell'ormai lontano 1948, ma tuttora considerata assolutamente attuale: « [...] *La salute è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consiste soltanto nell'assenza di malattie ed infermità. [...]*».

L'Unione europea, ormai da molto tempo, si occupa, in tema di politiche sociali, della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Molteplici sono le iniziative che sono state promosse per migliorare le condizioni lavorative. “Emerge un quadro

normativo che ha come obiettivo quello di innalzare lo standard di tutela della salute e sicurezza “nel progresso”, sia tramite un approccio generale (ad esempio, principali obblighi dei datori di lavoro, disposizioni per i luoghi di lavoro), sia attraverso un approccio specificamente collegato alla natura dei rischi (chimici, cancerogeni, biologici), sia attribuendo rilievo ai diversi settori di lavoro (costruzione, industria estrattiva, pesca) ovvero ad alcune categorie di lavoratori (donne in gravidanza, giovani lavoratori, interinali)”¹⁰⁶. Poiché, come ricordato dalla definizione sopra esposta, il benessere che si vuole raggiungere non è solo fisico, e quindi legato ad un’assenza di infortuni, ma anche mentale, è ovvio che, oltre all’analisi dei rischi fisici, cui i lavoratori sono soggetti, si viene via via a sviluppare anche una tutela nei confronti dei cosiddetti rischi psicosociali. Si dà sempre maggior importanza alla qualità del lavoro, ed infatti non si presta più attenzione solamente agli elementi tecnici, ma anche a quelli psicologici delle condizioni di lavoro. “Così si introduce nei nuovi obiettivi aziendali anche la vita del lavoratore”¹⁰⁷. Purtroppo, anche se salute fisica e salute mentale dovrebbero essere poste sullo stesso piano, la realtà all’interno degli ambienti lavorativi non è proprio questa, ed è il diritto stesso che fatica a considerarle alla pari. Il diritto privilegia senz’altro la salvaguardia della salute fisica rispetto quella mentale, psicosociale. Ciò per un semplice motivo: i rischi fisici sono facilmente osservabili ed analizzabili, in quanto caratterizzati da oggettività e possono essere misurati in quanto seguono regole tecniche. I rischi psicosociali sono assolutamente diversi in

¹⁰⁶ C. E. Triomphe, *I paradossi dell’Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psico-sociali*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, pp. 188-189

¹⁰⁷ D. Fotia, *La nuova percezione della sicurezza: un riferimento al mondo del lavoro*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012, p. 99

quanto non si riesce a cogliere il carattere oggettivo, ma sono dei rischi soggettivi, che si differenziano nel loro manifestarsi da lavoratore a lavoratore; è difficile infatti individuare una soluzione comune. L'impegno sul piano europeo in tema di rischi psicosociali è comunque forte, come vedremo più avanti, ma si riconosce che anche se la volontà è quella di rivolgersi verso nuovi rischi, l'obiettivo principale rimane la riduzione degli incidenti ed infortuni sul posto di lavoro; manca quindi il richiamo ad un adeguato indicatore. Inoltre dobbiamo considerare anche il periodo storico che stiamo vivendo, in cui purtroppo molti progressi che erano stati fatti, vengono abbandonati. L'attenzione è tutta rivolta verso la mancanza di occupazione e verso tutte quelle conseguenze negative che la crisi porta con sé, per cui trattare il tema della tutela della salute all'interno dell'impresa, richiederebbe un eccessivo dispendio di energie, anche economiche, che al momento non si hanno. Ci si limita quindi molte volte a ciò che bene si conosce e si sa affrontare, quindi alla difesa nei confronti degli infortuni. A questo proposito, la Risoluzione del Parlamento europeo del 2011 al punto 12, *«ritiene che l'impatto della crisi sull'economia e la gravità della recessione che si osserva in numerosi Stati membri non debbano servire come pretesto per un'applicazione poco scrupolosa della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro o contraria alle politiche di prevenzione dei rischi professionali»*.

Già a partire dalle sue origini la Comunità europea ha promosso delle attività al fine di influire positivamente sulle condizioni lavorative e di migliorare l'ambiente lavorativo. "I profili psicologici connessi al lavoro, ossia la "dimensione mentale" dei lavoratori, sono divenuti oggetto di speciale attenzione, sia nella prospettiva

positiva di promozione del benessere sia in quella negativa di repressione dei comportamenti illeciti del datore di lavoro e dei colleghi. I Rps sono in tal senso l'emblema di un'epoca caratterizzata dal disagio e dal malessere al lavoro"¹⁰⁸. Molteplici sono quindi gli interventi promossi a livello europeo in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, coinvolgendo un po' alla volta anche i rischi psicosociali. "L'evoluzione tecnologica, da un lato, e la sensibilità del legislatore europeo, dall'altro, hanno permesso la costruzione negli anni settanta, del Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul posto di lavoro e la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, con il preciso compito di assistere la Commissione nella preparazione ed attuazione di azioni di settore"¹⁰⁹.

La prima volta che i rischi psicosociali vennero esplicitamente considerati in Europa fu con il programma d'azione sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro che doveva coprire gli anni 1978-1982; infatti «*Tutti gli agenti chimici, fisici, meccanici, biologici e i fattori psicosociali collegati al lavoro devono poter essere individuati [...]*». Sia nei considerando che precedono tale definizione, sia successivamente nell'esplicazione del programma ci si riferisce sempre anche alla protezione delle malattie derivanti dal lavoro o a questo legate, che quindi ora sappiamo poter derivare anche da rischi psicosociali, in quanto finalmente espressamente previsti. Nei successivi due programmi d'azione, quello previsto per gli anni 1984-1988 e

¹⁰⁸ C. E. Triomphe, *I paradossi dell'Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psico-sociali*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, p. 187

¹⁰⁹ G. Bartoli, *Linee guida sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro nella legislazione europea*, in www.democraziaesicurezza.it

1990-1994, i rischi psicosociali sono semplicemente riportati così come già visto nel primo programma, ma nulla di più.

Nel 1994 viene fondata a Bilbao l'EU-OSHA, l'Agenzia europea per la per la sicurezza e la salute sul lavoro, con il compito di portare un miglioramento nelle condizioni lavorative e degli ambienti di lavoro sicuri. Tra i principali compiti dell'EU-OSHA si riscontrano quelli di procedere a nuove ricerche e statistiche, ma anche il fatto di dare informazioni su ampia scala agli Stati membri, anche attraverso campagne pubblicitarie. Essa riconosce i rischi psicosociali come quei rischi che *«derivano da inadeguate modalità di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro e da un contesto lavorativo socialmente mediocre e possono avere conseguenze psicologiche, fisiche e sociali negative, come stress, esaurimento o depressione connessi al lavoro»*¹¹⁰. L'Osha propone per questo genere di rischi, una classificazione, distinguendo “il “contesto” del lavoro dal “contenuto” del lavoro, il primo connesso alle dinamiche di inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale (dimensione macro), il secondo alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa individuale (dimensione micro)”¹¹¹. A proposito del contesto lavorativo si individuano alcuni fattori di rischio legati all'organizzazione e quindi mancanza di aiuto di fronte a problemi, assenza di obiettivi ben chiari, comunicazione mancante, ma anche confusione nella suddivisione dei ruoli; altri sono connessi con l'impossibilità di prevedere effettivamente un progresso nella carriera, e alla precarietà del lavoro; altri ancora sono legati al fatto di non essere coinvolti quando

¹¹⁰ EU-OSHA, *Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro*, in <https://osha.europa.eu>

¹¹¹ M. Peruzzi, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 4

si tratta di prendere decisioni e di non avere in realtà alcun controllo. Fonte di rischio sono anche i conflitti tra le persone nell'ambito lavorativo, un limitato supporto sociale e il pericolo di venire isolati. Di grande importanza, l'ultimo fattore riconducibile al contesto è la difficoltà di far combaciare vita lavorativa e vita privata, che si fa sentire in particolar modo per le lavoratrici donne, tanto più se madri. Dall'altra parte si osservano quei fattori stressogeni legati invece al contenuto del lavoro, e che riguardano sia l'idoneità e l'affidabilità di attrezzature e di locali, sia lo scarso valore del proprio lavoro che consiste in incarichi brevi, inutili, incerti, monotoni e ripetitivi. Ancora, si tratta di situazioni di troppo o troppo poco lavoro, ma anche legate all'orario di lavoro, troppo rigido o troppo flessibile, a turni o notturno. "In base a determinate condizioni, ciascuno di questi dieci aspetti del lavoro si è rivelato stressante e dannoso per la salute"¹¹².

La vera evoluzione in materia si ha con le strategie dell'ultimo decennio: la strategia prevista per il 2002-2006 e quella per il 2007-2012. La strategia della Commissione 2002-2006, «possiede un triplice carattere innovativo:

- sposa un'impostazione globale del benessere sul luogo di lavoro, prendendo in considerazione le trasformazioni del mondo del lavoro e l'insorgenza di nuovi rischi, in particolare psicosociali, e mira così a migliorare la qualità del lavoro, della quale un ambiente di lavoro sano e sicuro è uno dei componenti fondamentali;

¹¹² EU-OSHA, *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, in <https://osha.europa.eu>, p.72

- si basa sul consolidamento di una cultura di prevenzione dei rischi, sulla combinazione di strumenti strategici differenziati (legislazione, dialogo sociale, spinta al progresso e individuazione delle pratiche migliori, responsabilità sociale delle imprese incentivi economici) e sulla realizzazione di partenariati tra tutti i soggetti nel campo della salute e della sicurezza;
- essa dimostra inoltre che una politica sociale ambiziosa è un fattore di competitività e che, per contro, la mancanza di strategia comporta costi che pesano in modo significativo sulle economie e sulle società»¹¹³.

Le trasformazioni di cui si tratta e sulle quali si basa la strategia sono le “trasformazioni nella società”, comprendente quindi sia l’ampliamento del ruolo delle donne, sia il crescente e progressivo invecchiamento della popolazione, le “trasformazioni dell’occupazione”, con il moltiplicarsi delle forme contrattuali, e le “trasformazioni dei rischi”. La prevenzione dei rischi sociali, la prevenzione delle malattie professionali e l’analisi dei rischi nuovi o emergenti sono soltanto alcuni degli obiettivi promossi dalla strategia e che devono essere perseguiti da tutti coloro che sono coinvolti. In conseguenza del riconoscimento in detta strategia di nuovi fattori di rischio, quali lo stress, le violenze, le molestie, ed in conseguenza di quanto previsto dalla medesima relativamente ad una consultazione tra le parti sociali, in questo periodo si viene a concludere un importante accordo in tema di stress lavoro correlato. Infatti, la Commissione promuove l’adozione di un metodo nuovo, ossia il “metodo aperto di coordinamento”; “senza abbandonare il tradizionale modello

¹¹³ Comunicazione della Commissione, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, in <http://eur-lex.europa.eu>

normativo di tipo *hard* basato sull'armonizzazione per direttiva, la Commissione propone una serie di misure di "regolazione leggera", confermando il convincimento, già in precedenza espresso, che soltanto la combinazione di strumenti strategici differenziati sarebbe stata in grado di gestire il cambiamento di scenario determinatosi in quegli anni, sia sul fronte più generale della competitività economica e produttiva, sia per quanto più specificamente attiene l'evoluzione del mondo del lavoro"¹¹⁴. Su questo ritorneremo tra un po'. Ora concentriamoci sulla successiva strategia proposta dalla Commissione, quella che dovrebbe coprire gli anni 2007-2012. L'obiettivo alla base di questa strategia è, come per le varie strategie precedentemente viste, la riduzione degli infortuni e delle malattie correlate a lavoro. È ovvio che il suo raggiungimento è tutt'altro che semplice; si richiede infatti una osservanza più completa delle leggi comunitarie da parte degli Stati membri e la Commissione si impegna per una maggior vigilanza del loro recepimento. La Commissione in questa strategia si preoccupa molto per le PMI all'interno delle quali appare difficile l'applicazione della legislazione comunitaria. Si richiedono inoltre delle strategie nazionali che accolgano l'obiettivo principale della stessa strategia comunitaria, quindi la riduzione di infortuni e malattie, attraverso un aumento della prevenzione, una maggior reintegrazione e attenzione non solo sul fenomeno dell'invecchiamento della popolazione, ma anche sui giovani che entrano nel mondo del lavoro per di più con contratti flessibili. Una maggior prevenzione significa anche informazione e formazione, che vengono economicamente sostenute dal Fondo sociale europeo. Importante risulta essere

¹¹⁴ L. Angelini, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in <http://olympus.uniurb.it>, pp. 39-40

l'attenzione nei confronti dei rischi psicosociali; «attualmente i problemi connessi ad una cattiva salute mentale costituiscono la quarta causa più frequente di inabilità al lavoro. L'OMS ritiene che, entro il 2020, la depressione diventerà la causa principale di inabilità al lavoro. Il luogo di lavoro può costituire un ambiente privilegiato per la prevenzione dei disturbi psicologici e per la promozione di una migliore salute mentale. La Commissione invita gli Stati membri ad integrare nelle strategie nazionali iniziative specifiche a favore di una migliore prevenzione e promozione della salute mentale, in sinergia con le iniziative comunitarie in materia»¹¹⁵. Il 6 giugno 2014, con un ritardo di sei mesi in base al limite di tempo previsto dal Parlamento europeo, è stata finalmente proposta dalla Commissione la strategia per il periodo 2014-2020. Essa predispone una serie di azioni, di obiettivi per far fronte ad alcuni problemi che si evidenziano nell'UE. Importante risulta la volontà che la legislazione europea sia più praticata dagli Stati membri e che si applichi maggiormente la politica per la salute e sicurezza anche nelle PMI. Altro problema che si cerca di affrontare è quello relativo al necessario incremento della prevenzione per far fronte anche ai nuovi rischi, come vedremo più avanti. Ovviamente anche il fatto che la popolazione invecchia via via sempre di più, comporta dei cambiamenti nel modo di lavorare. Ciò che si vuole cercare di ottenere

¹¹⁵ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, in <http://eur-lex.europa.eu>

è semplicemente una vita più sana, a partire proprio dal lavoro, sia dal lato infortuni che dal lato malattie professionali¹¹⁶.

Come già accennato, si ritiene di grande importanza l'armonizzazione di vari strumenti di regolazione, non solamente atti cosiddetti *hard*, ma anche atti più "leggeri". Nella società odierna appare che le tradizionali modalità di normazione a livello comunitario non possano essere più considerate adeguate, da sole, ad affrontare i problemi della società, soprattutto perché troppo rigide, ma si richiede di utilizzare degli strumenti più appropriati per affrontare gli attuali cambiamenti¹¹⁷.

Per quanto riguarda l'*hard law* si tratta di atti a carattere vincolante da un punto di vista giuridico. "La valorizzazione dei rischi psicosociali nell'*hard law* dell'Unione risulta, infatti, fortemente condizionata dall'evoluzione e conseguente selezione delle basi giuridiche legittimanti l'adozione delle direttive in materia e dal correlato impatto di tale profilo sia sul dato normativo sia sull'interpretazione della Corte di giustizia"¹¹⁸. Grazie all'entrata in vigore dell'Atto unico europeo il 1° luglio 1987, viene a riconoscersi una nuova base giuridica : l'art. 118 A Tcee secondo il quale si deve privilegiare un più sano ambiente lavorativo con delle tutele minime comuni nei vari Stati membri, le quali verranno votate a maggioranza dal Consiglio e introdotte tramite direttive. In un secondo momento è stata introdotta anche la base

¹¹⁶ Vedi Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni relativa ad un quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020, in <http://eur-lex.europa.eu>

¹¹⁷ Vedi C. Di Costanzo, *La necessitata complementarità fra fonti hard e soft: il caso delle politiche di contrasto del tabagismo*, in www.osservatoriosullefonti.it, p.3

¹¹⁸ M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, p. 209

Capitolo III

giuridica data dall'art. 100 A, in deroga all'art. 100, da usare per armonizzare le leggi dei vari Stati membri con lo scopo di creare un mercato interno e senza incidere sui diritti dei lavoratori. È sulla base dell'art. 118 A che viene emanata la direttiva quadro n. 391 del 1989. Con il Trattato di Amsterdam viene introdotta una nuova base giuridica, identificabile nell'art. 137, il quale sostituisce l'ex art. 118, ed in base al quale si cerca sempre un più adeguato ambiente di lavoro e migliori condizioni lavorative; esso può essere attuato tramite gli art. 138 e 139 i quali richiedono il coinvolgimento delle parti sociali da parte della Commissione prima che questa presenti le sue proposte. Le parti sociali possono a questo punto anche informare di voler esporre delle relazioni contrattuali, quindi anche degli accordi. Una ulteriore importante fase è quella in cui il comma 1 dell'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ossia Carta di Nizza, viene riconosciuto come fonte primaria di diritto, a partire dal Trattato di Lisbona.

Strumento di fondamentale importanza in materia parlando di *hard law* è la direttiva quadro 89/391/Cee che appoggia le sue fondamenta sull'appena introdotto art. 118 A. Le varie proposte e pareri che si sono succedute relativamente alla realizzazione di questa direttiva, prima della decisione finale presa dal Consiglio, sia che derivassero dalla Commissione, sia dal Comitato economico e sociale europeo che dal Parlamento europeo, facevano tutte riferimento esplicito, oltre che alla salute fisica da salvaguardare, anche alla salute psicologica, mentale dei lavoratori e allo stress derivante dal lavoro. Purtroppo il richiamo esplicito non è stato poi mantenuto nella ricostruzione finale della direttiva quadro. In essa però leggiamo all'art. 5 che «*Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in*

tutti gli aspetti connessi con il lavoro». Perciò la direttiva può essere letta in chiave assolutista, ossia considerando una tutela totale del lavoratore sia verso i rischi fisici, sia verso quelli psicosociali, ovviamente legati all'ambito lavorativo. Questo atto, subito nella sua introduzione individua il riferimento all'art. 118 A, che viene richiamato nel primo considerando, e secondo il quale si deve «*promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro*». Ambiente di lavoro ovviamente non inteso solo come luogo fisico, ma anche come condizioni di lavoro, organizzazione, igiene, tutto ciò che coinvolge il lavoratore, la sua salute e sicurezza. Anche la Corte di giustizia approva l'utilizzo dell'art. 118 A come base giuridica, per la sua maggior funzionalità, e ne giustifica l'utilizzo prendendo a riferimento la definizione di salute data dall'OMS. «Se quindi il bene da tutelare è individuato sulla base di una nozione estremamente elastica, che richiede la “completezza” dello stato di benessere e la sua triplice integrazione sul piano fisico, psichico e sociale, come diretta conseguenza vi sarà una perimetrazione altrettanto elastica dell'insieme delle fonti di rischio potenzialmente lesive»¹¹⁹. Si vanno qui a ricomprendere infatti anche i rischi psicosociali.

Seppur nella direttiva quadro non vi sia un esplicito riferimento ai rischi psicosociali, vi sono altri due strumenti di *hard law* nei quali il Consiglio è stato più trasparente. Si tratta della direttiva 90/270 che è riferita al lavoro con videoterminali e secondo la quale si devono tutelare i lavoratori da «*i rischi eventuali per la vista e i problemi di affaticamento fisico e mentale*». L'altra direttiva, la 92/85, impone che alla valutazione dei rischi debba alludere «*anche la fatica mentale e fisica e gli altri*

¹¹⁹ M. Peruzzi, *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, cit. p. 215

Capitolo III

disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle lavoratrici» madri (in gestazione, dopo il parto o in allattamento).

Ci sono inoltre una serie di ulteriori standards, che rinviano al rischio psicosociale, ma in via indiretta, sempre classificabili all'interno della categoria delle *hard law*. Li riassumiamo nella tabella sottostante ricordando la necessità di seguire i loro insegnamenti al fine di non essere vittime di rischi psicosociali al lavoro.

Temi Psicosociali	Tipo di documento
Orario di lavoro	-Direttiva 93/104/CE concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. -Direttiva 97/81/CE concernente l'accordo quadro sul lavoro part-time. -Direttiva 99/70/CE concernente l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. -Direttiva 2002/15/CE sull'organizzazione dell'orario lavorativo di persone impiegate in attività di trasporto su strada. -Direttiva 2003/88/CE concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.
Discriminazioni	Direttiva 2000/43/CE e Direttiva 2000/78/CE proibizione di discriminazioni dirette e indirette basate su origini razziali o etniche, o credo religioso, disabilità, età e orientamento sessuale.
Parità di trattamento uomo-donna	-Direttiva 76/207/CEE e Direttiva 2002/73/CE su parità di trattamento tra uomo e donna rispetto all'accesso all'occupazione, all'orientamento e alla crescita professionale e alle condizioni di lavoro. -Direttiva 2006/54/CE sull'implementazione del principio delle pari opportunità e pari trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro e professione.
Giovani al lavoro	Direttiva 94/33/CE sulla protezione dei giovani al lavoro.

Maternità e questioni attinenti	Direttiva 96/34/CE sui congedi parentali.
Informazione e consultazione dei lavoratori	Direttiva 2002/14/CE stabilisce un modello generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nella Comunità Europea.

Tabella 1- Standards indirettamente legati al rischio psicosociale¹²⁰

Come più volte ribadito finora, accanto a questi strumenti a carattere vincolante, è riconosciuta l'importanza di strumenti di carattere diverso denominati di *soft law*. Con questo termine si vogliono contraddistinguere quegli strumenti di diritto che sono accomunati dalla loro non vincolatività, anche se sono giuridicamente riconosciuti. Si tratta di raccomandazioni, pareri, linee guida, ma anche accordi che traggono la loro origine dal dialogo sociale. Relativamente al tema che si sta trattando, quindi i nuovi rischi sul lavoro, si propongono alcuni esempi di *soft law*, a partire dalla «Guida sulla valutazione dei rischi al lavoro» emessa dalla Commissione nel 1996 in cui si riconosce la possibilità di subire stress lavoro-correlato e si indicano anche i fattori che potrebbero esservi all'origine. L'anno successivo la Commissione propone la «Guida sullo stress lavoro-correlato – sale della vita o bacio della morte?». In realtà gli atti di *soft law* di maggior interesse sono identificabili negli accordi tra le parti sociali, così come previsto dalla strategia 2002-2006. Si tratta dell'Accordo quadro sullo stress lavoro-correlato emesso nel 2004, e di quello sulla violenza e le molestie datato invece 2007. In quanto

¹²⁰ Consorzio PRIMA-EF, *Standards Europei e Internazionali Relativi a Rischi Psicosociali sul Lavoro* in www.ispesl.it

strumento non vincolante, sarà difficile una sua omogenea diffusione e copertura. Per quanto riguarda il primo tra i due, seguirà nel prossimo paragrafo una analisi approfondita; perciò ci limitiamo qui ad osservare le principali caratteristiche del secondo Accordo quadro, che a sua volta verrà comunque ripreso più avanti. Questo è un Accordo stipulato in via autonoma tra le parti sociali e nei confronti del quale i datori di lavoro non si sono mai rivelati favorevoli al fatto che potesse essere ricondotto alla tutela della salute e sicurezza. L'Accordo viene ad essere attuato nei confronti di ogni violenza, orizzontale ma anche verticale e da parte di terzi. È evidente in realtà come esso si riferisca anche al fenomeno del mobbing, pur non prevedendo in alcun caso una sua esplicita menzione, ma senz'altro riconducibile alla violenza psicologica.

Una cosa molto importante da ricordare è come gli argomenti trattati da questo Accordo, così come anche da quello sullo stress lavoro-correlato, vengano poi ripresi in via molto più specifica, facendo riferimento a dei settori in particolare dove questi rischi possono avere una maggiore influenza, attraverso l'uso di strumenti di *soft law* di "seconda generazione", come ad esempio dichiarazioni o raccomandazioni o linee guida.

Se già comunque risulta una difficoltà nell'applicazione di quanto contenuto negli strumenti di *hard law*, quindi le direttive, nonostante si possano considerare atti vincolanti e che dovrebbero essere senza dubbio recepiti dai vari Stati membri (ci stiamo riferendo in particolar modo all'effettiva analisi dei rischi psicosociali), figuriamoci se le indicazioni che provengono da atti di *soft law*, non vincolanti,

vengono concretizzate in modo da garantire pari tutela ai lavoratori dei diversi Stati membri. Infatti, così come individuato dalla Risoluzione del Pe del 2011, nel 2009 ancora molti Stati membri non avevano recepito l'Accordo quadro del 2004. “Sebbene la sua implementazione non sia stata uniforme all'interno dell'UE e sia avvenuta con modalità diversa in base alle esigenze dei singoli Stati membri, laddove è stato applicato, l'Accordo europeo ha avuto degli effetti positivi rilevanti, accelerando il dialogo sociale e l'elaborazione di politiche sul tema dello stress da lavoro nella maggior parte dei Paesi”¹²¹.

3.1. L'importanza dell'art 28 del d.lgs. n. 81 del 2008 e lo stress lavoro-correlato

“Il diritto è stato coinvolto in questi anni in modo primario sullo stress da lavoro-correlato in quanto ha promosso e ha recepito un cambiamento nella percezione sociale e giuridica della tutela della salute della persona, ed in particolar modo del lavoratore, sempre più orientata ad andare oltre la tradizionale tutela della salute fisica, intesa in senso organico, e a comprendere la dimensione psichica ed esistenziale della persona”¹²². Nel nostro ordinamento giuridico nazionale mancano una visione e una trattazione unitaria di tutti i rischi psicosociali, i quali non

¹²¹ A. Valenti, *Stress lavoro-correlato: fenomenologia e questioni definitorie*, in www.bollettinoadapt.it

¹²² D. Pajardi, *Introduzione. Lo stress da lavoro-correlato: la sfida di un approccio interdisciplinare*, in L. Angelini (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato Profili normativi e metodiche di valutazione. Atti del convegno Urbino – 8 novembre 2013*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 35

vengono neppure così menzionati. Per trovare un riferimento esplicito a tale categoria di rischio complessivamente considerata, si deve fare un passo indietro e ricordare il decreto legislativo 626/1994 al riguardo della formazione dei RSPP, appunto richiesta anche in tema di rischi psicosociali (art. 8 bis). L'attuale decreto legislativo n. 81 del 2008 non ha al suo interno alcun richiamo esplicito ai Rps, ma si limita in realtà a riconoscere quella che è la più ampia delle categorie di rischio riconducibili ai Rps, ossia lo stress lavoro-correlato. Centrale in materia nel nostro ordinamento è l'art. 28 del Testo unico che ora andiamo parzialmente ad analizzare.

Il comma 1 dell'art. 28 dispone che «*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 [...]».* Il decreto n. 81 del 2008 non si riferisce esplicitamente al rischio psicosociale, bensì alla categoria dello stress lavoro-correlato, che in esso è ricompreso. Ciò non ha generato conseguenze negative nel raggiungimento degli obiettivi proposti delle parti sociali, ossia la separazione tra i vari possibili rischi, psicosociali, fisici, chimici e via dicendo. Si ritiene comunque, nonostante il rischio

psicosociale non rientri nell'art. 28, che il fatto di aver riconosciuto il rischio da stress lavoro-correlato, apra, in un certo senso, la strada anche alla valutazione del Rps¹²³. Lo stress lavoro correlato può essere considerato *species* in relazione al *genus* che si configura con il rischio psicosociale. Oppure può essere l'effetto in cui si palesa il rischio psicosociale; nel senso che “mentre i rischi fisici, per convertirsi in causa di danno, seguono un processo fisico diretto (cd. direct physical pathway), i rischi psicosociali necessitano, invece, della mediazione dello stress lavoro-correlato (cd. indirect stress pathway). Quest'ultimo può essere pertanto definito come l'esperienza che converte l'impatto potenziale di un rischio psicosociale in un danno effettivo alla salute fisica o psicologica, del lavoratore”¹²⁴. Considerando quindi questa seconda interpretazione è evidente come l'art. 28 comprenda certamente tutti i rischi psicosociali, che secondo la logica appena esposta (modello Cox-Griffiths) sono la causa dei rischi stress lavoro-correlato. Il fatto di aver dato rilevanza al solo rischio da stress lavoro-correlato, sia nel decreto n. 81 che, soprattutto, nell'accordo quadro, può essere interpretato come “specchio per le allodole” verso il più ampio rischio psicosociale. “Inserito espressamente solo il primo, apparentemente meno impegnativo, lo stress lavoro-correlato è diventato il polo di attrazione dell'insieme di questioni giuridiche evocabili in termini più generali dai Rps”¹²⁵. È evidente come si vada verso un reale riferimento al *genus*.

¹²³ Vedi L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, p. 265

¹²⁴ M. Peruzzi, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 4

¹²⁵ L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, p. 265

Anche senza far riferimento a questo modello era facile giungere a tale conclusione, in quanto l'art. 28 richiama la necessità di effettuare una valutazione dei rischi che riguardi «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori». Infatti l'elenco che è esposto all'art. 28 è considerato senza dubbio non esaustivo dei rischi per i quali è necessaria la valutazione. È chiaro, e ciò si capisce facilmente anche dallo stesso art. 28, che tutti i possibili fattori di rischio tra cui lo stress, ma anche gli altri rischi particolari elencati, non esauriscono tutte le fattispecie, in quanto l'elenco proposto è solamente esemplificativo. Tutti questi elementi sono riconducibili “nell'ambito di un obbligo di valutazione che, data anche l'ampia disposizione recata dall'art. 2087 c.c., deve riguardare sempre e comunque tutti i possibili rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, quelli di natura fisica come quelli di natura psicosociale”¹²⁶. E non potrebbe essere altrimenti; ricordiamo infatti come lo Stato italiano sia già stato una volta censurato a causa di una non corretta trasposizione della direttiva 89/391, che chiedeva di valutare tutti i rischi per una tutela maggiore dei lavoratori. Inoltre l'elenco è da considerare non tassativo per il fatto che, nel medesimo art. 28 è prevista la valutazione di tutti i rischi; sarebbe perciò contrastante con questa decisione poi introdurre un elenco che debba essere circoscritto a solamente pochi casi particolari. In questo paragrafo ci interessiamo però solamente dello stress connesso al lavoro lasciando spazio a dei commenti su altri rischi psicosociali nel paragrafo successivo.

¹²⁶ L. Angelini, *Dalle species al genus (o viceversa). Note sull'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, in L. Angelini (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato Profili normativi e metodiche di valutazione. Atti del convegno Urbino – 8 novembre 2013*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 83

“In realtà, anche prima del decreto n. 81 del 2008, il legislatore aveva preso in considerazione il problema dello *stress* collegato al lavoro, ma soltanto con riferimento a talune specie di lavori o a date mansioni particolarmente penose: si pensi ai lavori usuranti, di cui al d.lgs. n. 374 del 1993, tali risultando quelli per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico specialmente intenso e continuativo”¹²⁷. In questo caso lo stress era comunque legato a problemi strettamente lavorativi per i pericoli cui il lavoratore poteva essere sottoposto, ora invece, in conseguenza anche dell’avanzamento tecnologico, lo stress può essere connesso con alcune scelte che si compiono.

Passiamo ora ad analizzare quanto previsto all’art. 28 per lo stress lavoro-correlato. È prevista la valutazione per tutti i rischi, *«anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’Accordo Europeo dell’8 ottobre 2004»*. L’art. 28 ha permesso l’entrata nell’ordinamento giuridico italiano della trattazione del particolare tema dello stress, conformandosi in questo modo con la disciplina europea, mediante l’esplicito riferimento all’Accordo quadro sullo stress lavoro-correlato del 2004. In realtà esso è stato recepito in Italia dall’Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, che non ha fatto altro che trascrivere di pari passo l’Accordo europeo. Cosa importante da sottolineare è che l’Accordo in sé non ha alcun valore prescrittivo, ma solamente descrittivo: non a caso il terzo articolo si intitola appunto “Descrizione” e non “Definizione” dello stress. Lo stress è così presentato: *«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*

¹²⁷ G. Perone, *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012, p. 28

grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti». Innanzitutto si deve sottolineare che lo stress può essere vissuto da tutti i lavoratori, non solo dipendenti, ma anche autonomi, dirigenti e preposti, e in qualsiasi luogo essi lavorino e indipendentemente dal tipo di lavoro. È giusto ricordare come non tutte le forme di stress debbano essere considerate nella nostra analisi, ma solamente quelle che sono legate al lavoro, quindi non quelle ad esempio che sono causate da situazioni familiari. Infatti, così come ricordato dal medesimo Accordo, «*Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso*». Lo stesso Accordo ha delle difficoltà nella definizione dello stress causato dal lavoro, in quanto lo stress può avere molteplici origini. È molte volte difficile discernere uno stress nel lavoro, cagionato però da fattori a questo esterni, dallo stress da lavoro vero e proprio. Per questo motivo, riferendoci alla categoria di stress che in questo contesto ci interessa, onde evitare equivoci, utilizziamo il nominativo stress al lavoro collegato, e non stress da lavoro. “L’espressione scelta riflette un arco variabile di situazioni nelle quali lo stress, ancorché non trovi nell’attività di lavoro e nell’ambiente in cui essa venga espletata l’unica causa, comunque a tali attività e ambiente si mostri riferibile in termini di concause”¹²⁸.

Nel pensiero comune, lo stress è assolutamente un qualcosa di negativo, qualcosa che compromette il nostro benessere psicofisico. Nella realtà, invece, una certa dose di stress può solamente aiutare a raggiungere l’obiettivo, a lavorare in maniera ottimale, più intensa. Se abbiamo molto tempo per portare a termine un lavoro,

¹²⁸ G. Perone, *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012, p. 31

pensiamo sempre di avere tempo per cui in realtà non siamo neppure ben concentrati su ciò che facciamo, perdiamo di vista quello che è il reale obiettivo; solo quando il tempo stringe e siamo costretti a lavorare in condizioni stressanti i risultati non si fanno attendere. Lo stress indubbiamente è indispensabile per una maggiore produttività e perché le organizzazioni funzionino. Il punto sta nel capire quale è il limite massimo tollerabile, una volta superato il quale non si riscontreranno più risultati positivi, ma solamente problemi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Lo stress positivo si chiama *eustress*, mentre quello negativo *distress*. “La giusta prospettiva è di mantenere una visione corretta e integrata di duplice azione: riduzione dei rischi e propulsione dei fattori di crescita”¹²⁹. È allo studio un modello che permetta la valutazione globale dello stress, quindi sia nella sua accezione negativa che positiva. La presenza di *eustress* è comunque percepita anche con riferimento all’art. 3 dell’Accordo quadro sullo stress lavoro-correlato quando riscontra che *«l’individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione»*.

Un importante problema è quello di capire, quando ancora non vi sono “problemi di salute”, se lo stress sia configurabile come rischio o come danno. Vi sono una serie di norme che propendono verso una sua identificazione come rischio, siano esse l’art. 28, ma anche il decreto n. 81 in generale (che è improntato a combattere tutti i rischi), ed anche l’Accordo quadro. In base all’Accordo capiamo comunque che lo

¹²⁹ G. Favretto, S. Cubico, *Stress organizzativo: rischio o opportunità*, in L. Angelini (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato Profili normativi e metodiche di valutazione. Atti del convegno Urbino – 8 novembre 2013*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 31

stress « *si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali*» ed in questo caso si può solo riscontrare uno stress-rischio; ma lo stress può anche «*causare problemi di salute*», ed in questo caso avremo stress-danno. “Può, in sintesi, affermarsi che il concetto di stress – e, in particolare, di stress lavoro-correlato – resta confinato nella categoria giuridica del rischio finché, fuoriuscendo dall’ambito della probabilità, diventa veicolo di una alterazione della salute della persona. In tale momento, esso si inserisce nella categoria del danno, in particolare, del danno alla persona”¹³⁰. In realtà individuare lo stress come danno è molto agevole andando a considerare la definizione di salute stabilita dall’Oms e ripresa dall’art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, ossia lo «*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale*»; lo stress che compromette la salute quindi, comporta un venir meno di questo fondamentale diritto, perciò si può considerare danno. Questa distinzione di stress in rischio e danno è importante per trattare il tema del risarcimento, cosa che faremo in seguito.

L’Accordo europeo cui si fa riferimento individua, in via esemplificativa, alcuni elementi, indicatori che consentono di capire quando si è probabilmente in presenza di stress nell’ambito lavorativo. Stiamo parlando di «*un alto assenteismo o un’elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori*». Da un punto di vista medico vi sono dei segnali che indicano, in riferimento al singolo individuo, una probabile condizione di stress; a partire da palpitazioni, insonnia, alta pressione, a depressione e irritabilità. Ma anche calo dell’autostima, scarsa concentrazione e soprattutto minor rendimento al lavoro. Lo

¹³⁰ C. Tamburro, *Stress lavoro-correlato: dalla ricerca di una classificazione allo scenario delle responsabilità*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, n. 3/2011, p. 852

stress può in realtà causare più gravi problemi quali malattie digestive e cardiovascolari. È il medesimo Accordo ad invitare tutti i soggetti coinvolti nell'ambiente lavorativo a prestare attenzione al comportamento tenuto dai lavoratori per individuare eventuali sintomi da stress lavoro-correlato. È evidente che questi segnali si manifestano in modi, misure e tempi diversi considerando due soggetti distinti, in quanto è riconosciuto e ormai accettato come lo stress lavoro-correlato sia di per sé soggettivo. Ciò è previsto anche all'art. 3 dell'Accordo quadro, per cui *«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»*.

Nell'ambito dell'Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato dell'ottobre 2004 è stata elaborata una tabella delle potenziali fonti di stress lavoro-correlate:

Organizzazione e processi di lavoro	Pianificazione orario di lavoro, grado di autonomia, coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità e conoscenze del lavoratore, ecc.
Condizioni e ambiente di lavoro	Esposizione ad un comportamento illecito, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.
Comunicazione	Incertezza circa le aspettative riguardanti il lavoro, prospettive di

Capitolo III

	occupazione, un futuro cambiamento, ecc.
Fattori soggettivi	Pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter fare fronte ad una situazione, percezione di mancanza di aiuto, ecc.

Tabella 2 - Potenziali fonti di stress secondo l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004¹³¹

I fattori soggettivi indicati nella tabella, sono individuati sullo stesso piano di tutti gli altri, nonostante in realtà li attraversi trasversalmente. Questi in realtà hanno anche il potere di influenzare gli altri stressor, soprattutto quelli più connessi a soggettività. Per quanto riguarda questi fattori, così elencati dall'art. 4 dell'Accordo quadro, si presentano due limiti. “In primis, i fattori che vengono presi in considerazione sono numerosi ed eterogenei. Inoltre, non solo i fattori che l'Accordo quadro stesso qualifica come soggettivi, ma anche quelli oggettivi, presentano un carattere -più o meno accentuato- di soggettività: perché possono variare a seconda del soggetto che si prende in considerazione (ad esempio un carico di lavoro insufficiente può essere una ragione di demotivazione e frustrazione per un lavoratore volenteroso ma un sollievo per un lavoratore meno volenteroso)”¹³². Con

¹³¹ F. Fuda, *Stress e autoregolazione dell'organismo*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1/2, 2012, pp. 89-90

¹³² M. C. Cataudella, *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di diritto del lavoro* 3/2010, p.682

ciò, data questa ampia soggettività, non risulta per nulla semplice, con certezza, legare lo stress a cause lavorative.

Sia nell'art. 3 che nell'art. 4 dell'Accordo europeo sullo stress sul lavoro vengono richiamati i fattori che possono cagionare lo stress legato al lavoro, ed in primo luogo troviamo in entrambi i casi problemi di organizzazione del lavoro. Il punto di partenza della nostra analisi è l'art. 2087 c.c., già richiamato nel primo capitolo di questo elaborato, che prevede come il datore di lavoro debba fare tutto ciò che è in suo potere per «*tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*». Questo è appunto l'oggetto della sua obbligazione derivante dal contratto di lavoro stipulato, e riuscire ad adempiere tale obbligo significa l'esistenza di una serie di regole ben precise da rispettare per evitare i pericoli, i rischi. Si vuole semplicemente dire, che per riuscire a rispettare il proprio dovere di tutela nei confronti dei lavoratori, i datori di lavoro dovranno dapprima conoscere i possibili rischi che li possono interessare e di conseguenza organizzare l'attività in modo da evitarli. Non conoscendo i pericoli è difficile ovviamente gestire ed organizzare in maniera corretta, e non è quindi garantito il risultato. L'adempimento dell'obbligazione «implica un intervento organizzativo, poiché solo nell'esercizio della sua funzione di pianificazione della struttura aziendale il datore di lavoro può identificare i fattori di rischio e predisporre i rimedi e, cioè, ridurre il pericolo, appunto con la diligente prevenzione»¹³³. Vi è perciò un importante collegamento tra l'organizzazione e la salute e sicurezza dei lavoratori. Un documento ritenuto

¹³³ E. Gragnoli, Art. 28-30, in L. Montuschi (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro : commento al D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, p. 395

fondamentale in materia e che andava a definire la centralità dei problemi organizzativi aziendali nel definire una malattia professionale (derivante quindi anche da stress) come legata al lavoro, era la circolare Inail n. 71 del 2003, che è stata poi annullata. La medesima spiegava che «I disturbi psichici quindi possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro. Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa"». Si tratta quindi di prevenzione che il datore di lavoro deve ricercare anche attraverso una organizzazione del lavoro migliore, in modo che si possa parlare di benessere organizzativo. Infatti "un malfunzionamento del processo produttivo o di qualche componente dovuto a squilibri eccessivi dell'organizzazione, oltre a provocare problemi di salute, può produrre l'aumento dell'assenteismo e il rischio di riduzione della produttività e della competitività delle aziende"¹³⁴. Lo stress lavoro correlato può avere origine proprio dalla presenza di un piano organizzativo poco efficace deciso dal datore di lavoro, quindi per cercare di prevenire l'insorgenza di questo rischio si dovrebbe individuare ciò che lega appunto lo stress all'organizzazione. "In un'ottica di prevenzione primaria, pertanto, [...] si rende opportuno studiare i meccanismi di interrelazione tra organizzazione e insorgenza dello stress"¹³⁵. Questo stretto legame

¹³⁴ V. Pasquarella, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 8

¹³⁵ M. Giovannone, *I rischi psicosociali: un focus sullo stress lavoro-correlato*, in *Bollettino speciale Adapt*, 26 aprile 2010, in www.bollettinoadapt.it, p. 6

viene anche riconosciuto dall'Agencia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro che riconosce che "lo stress legato al lavoro è il sintomo di un problema organizzativo, non di una debolezza individuale!"¹³⁶. Ed infatti, seppur si riconosca che lo stress è un rischio assolutamente soggettivo, in quanto le persone possono reagire alle situazioni che si ritrovano ad affrontare in maniera diversa le une dalle altre, alla fine ciò che dovrà essere valutato e che avrà valore anche in termini risarcitori, sono quei rischi che coinvolgono dei gruppi di lavoratori; a patto che i rischi cui sono esposti siano effettivamente gli stessi, e ciò dipende da come è organizzata l'attività. Se quindi un gruppo di lavoratori risulterà soggetto ad un rischio da stress lavoro-correlato, si capisce come facilmente questo sia dovuto ad una organizzazione del lavoro non funzionante al meglio. "La costrittività organizzativa è una particolare forma di rischio ambientale, cui può essere ricondotto anche lo stress lavoro-correlato. Tale denominazione è appropriata, e sta ad indicare [...] il collegamento causale della lesione con il dato obiettivo della organizzazione aziendale, come è proprio del sistema di tutela infortunistica"¹³⁷. Essendo lo stress lavoro-correlato derivante dalla costrittività organizzativa, risulta anch'esso rientrante nel rischio ambientale. Per rischio ambientale si intende ora tutto ciò che rientra nel contesto del lavoro, non solamente ciò che accade all'interno dell'azienda o utilizzando la macchina; un esempio potrebbe essere la tutela dal

¹³⁶ EU-OSHA, *Consigli pratici destinati ai lavoratori su come affrontare lo stress legato all'attività lavorativa e le sue cause*, in Facts, 2002, n. 31, in <http://osha.europa.eu>

¹³⁷ A. De Matteis, *Stress lavoro-correlato e malattie professionali*, in Massimario di Giurisprudenza del Lavoro, ½, 2012, p. 39

fumo passivo nell'ambito lavorativo¹³⁸. La costrittività organizzativa, e quindi la condizione di stress legato al lavoro, si raggiunge essenzialmente nel momento in cui l'organizzazione è studiata principalmente per ottenere profitto, risultato, quindi anche attraverso un qualsiasi atto di per sé legittimo. La circolare INAIL n. 71 del 2003 andava ad individuare i principali fattori che potevano generare costrittività organizzativa:

- «Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro

¹³⁸ Cass. 10 febbraio 2011, n. 3227, orientamento della Corte verso il rischio ambientale e improprio con il riconoscimento della tutela di un lavoratore soggetto continuamente a respirare fumo passivo.

- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo».

Nel momento in cui ci si rende conto che lo stress lavoro-correlato cui i lavoratori sono soggetti è conseguenza di una cattiva organizzazione aziendale, necessariamente si cercano delle soluzioni agendo alla base del problema, e quindi cercando di modificare il contesto lavorativo, l'ambiente di lavoro. «Le azioni poste in essere devono andare ad incidere sull'organizzazione del lavoro ponendo particolare attenzione a: riduzione dei conflitti tra richieste lavorative e le esigenze personali, organizzazione dei turni di lavoro, partecipazione (nei gradi possibili) alle decisioni aziendali, compatibilità tra incarichi, potenzialità, competenze e aspettative del dipendente, chiarezza nei ruoli e possibilità di relazioni sociali. È facilmente intuibile come tali azioni abbiano impatto sia sul singolo che a livello organizzativo»¹³⁹. Come già anticipato, la circolare INAIL di cui sopra, accolta dal d.m. 27 aprile 2004, che ben aveva introdotto il problema della costrittività organizzativa, è stata annullata dal Consiglio di Stato, senza poter avere quindi alcun valore prescrittivo, seppur invece sempre importante da un punto di vista descrittivo¹⁴⁰. Attraverso tale circolare si era cercato di ricondurre il rischio derivante da una cattiva organizzazione al concetto di rischio assicurato, ampliandone i confini rispetto a quanto definito dal «Testo unico delle disposizioni

¹³⁹ C. Alberti, *Lo stress e l'organizzazione aziendale*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1/2, 2012, p. 92

¹⁴⁰ Vedi L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e diritto* 2/2012

per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali” n. 1124 del 1965. In realtà ciò è ritenuto possibile solamente con un intervento legislativo e non tramite circolare. “Il Tribunale riteneva che la circolare avesse seguito, rispetto alle vicende di accertamento della malattia psichica da costrittività organizzativa, la struttura logica seguita per l'accertamento delle malattie c.d. "tabellate", per le quali vige la presunzione relativa di derivazione della patologia dall'attività lavorativa, in pratica eludendo l'accertamento del nesso di causalità”¹⁴¹.

Abbiamo già osservato in precedenza che lo stress lavoro-correlato si può configurare sia come rischio, sia come danno, con la differenza che si ha danno nel momento in cui lo stress si trasforma in malattia, ossia va ad incidere sulla salute del lavoratore, non più intesa solamente come assenza di malattia, ma come stato di completo benessere. Quindi lo stress può essere anche definito come danno, prendendo in considerazione la definizione di salute così come espressa dall'OMS e ricordando che lo stress non è di per sé malattia, ma nel momento in cui si accompagna a disfunzioni influenza negativamente il benessere e quindi è già danno. Questa premessa per capire in che termini lo stress lavoro-correlato risulti risarcibile. Infatti, “se lo stress è danno, esso è fonte di responsabilità risarcitoria sul piano civile [...]. Se, invece, lo stress è rischio, esso genera responsabilità risarcitoria solo se, una volta individuato e valutato, non vengano adottate le misure per eliminarlo e, quindi, il danno si verifica poiché la fonte di rischio non è stata

¹⁴¹ Per approfondimenti vedi Cons. St., 17 marzo 2009, n. 1576

eliminata”¹⁴². Ci si chiede quindi se la mancata o inadeguata valutazione del rischio da stress, cui consegue una lesione dello stato di salute dei lavoratori, porti ad un risarcimento anche del danno non patrimoniale. La risposta è che l’offesa al proprio diritto alla salute derivante dallo stress legato al lavoro, comporterebbe sia il risarcimento di danni patrimoniali, che quello dei danni non patrimoniali, previsto «solo nei casi determinati dalla legge» (art. 2059 c.c.). Si è però andati oltre quando, nel 2003, due sentenze hanno ammesso che il danno non patrimoniale potesse essere risarcito anche nel caso di lesione di interessi tutelati dalla Costituzione. Le sentenze del 2008, a partire dalla n. 26972/2008, che individua il danno non patrimoniale come categoria unica non frammentabile al suo interno, hanno proposto un catalogo, una lista di interessi tutelati, sia costituzionali che derivanti da norme di legge. *«Al di fuori dei casi determinati dalla legge, in virtù del principio della tutela minima risarcitoria spettante ai diritti costituzionali inviolabili, la tutela è estesa ai casi di danno non patrimoniale prodotto dalla lesione di diritti inviolabili della persona riconosciuti dalla Costituzione».* *«Il diritto deve essere inciso oltre una certa soglia minima, cagionando un pregiudizio serio. La lesione deve eccedere una certa soglia di offensività, rendendo il pregiudizio tanto serio da essere meritevole di tutela in un sistema che impone un grado minimo di tolleranza»*¹⁴³. Questa soglia ovviamente non è fissa, ma dipende dall’ambiente in cui si vive, dal momento storico, dall’istruzione, dalle conoscenze che si hanno, perché tutto ciò può portare ad una concezione diversa dei disagi che i lavoratori possono vivere. Il superamento di tale

¹⁴² S. Piccinino, *Stress lavoro-correlato: tra rischio e danno*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1/2, 2012, p. 48

¹⁴³ Cass. Sez. Un. 11 novembre 2008, n. 26972

soglia viene deciso dal giudice, assieme al consulente tecnico d'ufficio, il quale indica anche che, in detto caso, lo stress determina danno. In realtà, ponendo questa soglia di tollerabilità, sembrerebbe che lo stress in quanto disagio, riconosciuto come lesione "micro-esistenziale", non rientrasse nelle condizioni di risarcimento di danno non patrimoniale. Ma in base a quanto già detto, dove il disagio si protrae nel tempo e va ad incidere sulla salute del lavoratore intesa come "completo benessere", apportandone una lesione, allora dovrebbe essere ammesso il risarcimento dei danni non patrimoniali. Possiamo quindi concludere che lo stress lavoro-correlato, "qualora per la sua oggettiva connotazione (protrazione nel tempo, idoneità a ridurre le capacità di lavoro) venga a ledere il benessere psico-fisico del lavoratore, si configurerebbe come pregiudizio risarcibile sotto il profilo del danno non patrimoniale di natura contrattuale ai sensi degli artt. 2087 c.c. e 2059 c.c., coerentemente con le definizioni di salute dell'OMS e dell'OIL, sempre che il disagio o l'ansia o il fastidio arrecati siano superiori alla soglia di tollerabilità ragguagliata alla coscienza sociale del tempo"¹⁴⁴. Risulta comunque logico che la soglia di tollerabilità non può essere posta esclusivamente dal giudice, a prescindere dalla multidisciplinarietà della materia, e più precisamente a prescindere da una analisi medico-legale. Ciò perché il medico è propenso ad una più corretta distinzione tra semplice disagio e patologia.

Come già è stato premesso, affinché il rischio da stress lavoro-correlato venga eliminato e non si abbiano conseguenze negative in capo ai lavoratori, risulta indispensabile prima di tutto effettuare una valutazione dei rischi. Di tutti i rischi,

¹⁴⁴ A. R. Curci, *Il risarcimento del danno da stress lavoro-correlato*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1/2, 2012, p. 52

così come esplicitato dall'art. 28. Seppur lo stress lavoro-correlato, rifacendosi all'Accordo quadro europeo, risulti trattato solamente da un punto di vista descrittivo, ha alla base un rigoroso sistema valutativo. All'art. 28 comma 1-bis d.lgs. n. 81/2008, è stabilito solo ed esclusivamente con riferimento allo stress e non a tutti gli altri tipi di rischio, anche psicosociali, i quali restano soggetti alle normali procedure di valutazione previste dall'art. 28, che: *«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 far data dal 1° agosto 2010»*. La lettera m-quarter stabilisce semplicemente che questa valutazione è compito esclusivo della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Le indicazioni temporali previste per la valutazione sono state più volte modificate, fino a riconoscere come termine ultimo il 31 dicembre 2010. “La Commissione ha prorogato la decorrenza dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato dal 31 dicembre 2010 a una data la cui individuazione è stata rimessa alla discrezionalità di ciascun datore di lavoro nell'ambito del documento di valutazione dei rischi”¹⁴⁵. Ciò significa che la data del 31 dicembre posta dalla Commissione viene così interpretata in modo diverso rispetto al legislatore; si intende infatti il 31 dicembre non come data ultima per completare la valutazione, ma come data entro la quale la valutazione deve essere avviata. Non viene stabilita la data entro cui deve essere terminata, la quale verrà decisa dai datori e scritta nel DVR; ciò a tutto vantaggio dei datori di lavoro

¹⁴⁵ R. Guariniello, *Rischi psicosociali e stress lavoro-correlato*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 2/2011

che in questo modo, pur non avendo completato la valutazione, saranno esonerati dal subire sanzioni. Ricordiamo a questo punto che ciò vale solamente per i rischi da stress lavoro-correlato, in quanto una mancata valutazione di ogni altro possibile rischio genera senza dubbio un reato. Alcune importanti indicazioni prima di passare all'analisi di come effettivamente si procede alla valutazione sono il fatto che, così come previsto dall'art. 17 d.lgs. n. 81, la valutazione e l'elaborazione del relativo documento sono compito esclusivo del datore di lavoro (avvalendosi del RSPP, del medico competente e consultando il RLS). Inoltre, verranno ad essere esaminati dei gruppi di lavoratori che possono essere considerati omogenei, ad esempio in base alle mansioni svolte, e non singoli individui. Tutti questi lavoratori dovranno essere soggetti a rischi dello stesso genere, in base a come è organizzata l'azienda. L'art. 28 comma 1-bis aveva fin da subito individuato che la valutazione dello stress lavoro-correlato dovesse seguire le indicazioni della Commissione, ma queste indicazioni arrivarono solamente il 17 novembre 2010 (giusto in tempo per rispettare il termine del 31 dicembre). In questo periodo di inattività della Commissione si sono susseguiti una serie di linee guida ed elaborati a vari livelli, sia nazionale che interregionale che regionale. La circolare della Commissione in realtà va a riprendere in molti punti questi documenti. Si riconoscono due fasi, la prima obbligatoria, la seconda invece no. La prima è chiamata fase preliminare nella quale si effettuano rilevazioni oggettive e che possono essere verificate, anche numericamente se consentito. In questa fase si vanno ad individuare gli "eventi sentinella" e quindi indici che riguardano infortuni, assenze, segnalazioni del medico, eventuali sanzioni emesse e via dicendo; i "fattori di contenuto" e quindi

orari di lavoro, turni, se c'è troppo o troppo poco lavoro, le attrezzature usate; i “fattori di contesto” quali il ruolo nell'organizzazione, il potere di controllo, la comunicazione, i conflitti tra le persone per dirne alcuni. Contenuto e contesto dovranno essere valutati sentendo anche il parere di lavoratori e RLS. “È la guida operativa delle Regioni a precisare che questa valutazione preliminare deve fotografare la realtà operativa aziendale, quantificando il livello di rischio secondo una scala parametrica basso/medio/alto, dove per rischio basso ci si riferisce a una condizione che non necessita di interventi di eliminazione o di riduzione del rischio stesso, ma solo di rivalutazione periodica”¹⁴⁶. Se da questa prima fase di valutazione non emerge la necessità di agire in via correttiva perché non risultano essere presenti rischi da stress lavoro-correlato, il datore dovrà rendere noto questo fatto nel Documento di valutazione dei rischi (DVR) e predisporre per il futuro dei controlli per verificare l'invariabilità della situazione. Se invece si riscontrano questo tipo di rischi, il datore di lavoro dovrà prendere i provvedimenti adeguati per contrastare tale fenomeno e nel caso in cui non fossero sufficienti, allora si attuerà anche la seconda fase, quella approfondita e di carattere certamente soggettivo. Questa fase viene a svolgersi per il tramite di interviste, focus group, questionari, sempre relativamente ai medesimi indicatori (che da oggettivi diventano soggettivi) di cui sopra, rivolti a gruppi omogenei dove si riscontrano le possibilità del verificarsi di tali rischi. Purtroppo non è espressamente previsto dalla Commissione ciò che accadrà in seguito, con i risultati ottenuti dalla seconda fase, ma si può pensare come questi risultati possano essere fondamentali per procedere con delle soluzioni più

¹⁴⁶ V. Pasquarella, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 11

mirate e precise per la risoluzione del problema del rischio da stress lavoro-correlato. La circolare della Commissione prevede che «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 che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia». L'obbligatorietà è quindi prevista solo per la prima fase, quella oggettiva, e non per la seconda, soggettiva, anche se, in realtà, osservare i fattori soggettivi risulta importante dall'Accordo quadro del 2004. Ciò potrebbe essere giustificato considerando il fatto che quanto presentato in questo documento indica un livello minimo di valutazione del rischio, che ovviamente ogni datore di lavoro può decidere in qualsiasi momento di approfondire.

“Quindi, a partire dal 2010, quando è divenuto operativo anche l'obbligo di operare, tra tutti i rischi, anche la valutazione dello stress lavoro-correlato, non operare questo genere di valutazione, cioè fare la valutazione dei rischi che non si estenda anche alla considerazione di questo rischio, è un reato¹⁴⁷”. La valutazione è obbligatoria per tutti i rischi, e nel caso in cui il datore di lavoro ne ometta qualcuno, compreso il rischio da stress lavoro-correlato, egli sarà penalmente responsabile, anche se non si sono verificati eventi negativi nei confronti dei lavoratori. Non è sufficiente porre in essere delle misure di contrasto dei rischi, seppur efficaci, se non vi è prima la valutazione. Nel momento in cui il lavoratore ritiene di aver subito uno stress collegato al lavoro, entrambe le parti, lavoratore prima e datore poi, dovranno

¹⁴⁷ G. De Falco, *Rilevanza penale dello stress lavoro-correlato*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012, p. 56

provare di aver correttamente adempiuto ai propri doveri. Il lavoratore innanzitutto dovrà dare prova di come viene svolta la prestazione, del contesto e del contenuto, per eventualmente trovare i fattori di stress, che non sono stati eliminati o ridotti per mancata o inadatta valutazione del rischio. Dovrà poi indicare il danno subito (sia patrimoniale che non) ed inoltre il collegamento tra il fatto che ha generato il danno e il danno stesso. Dall'altra parte, in seguito a quanto dimostrato dal lavoratore, il datore potrà dimostrare di non avere responsabilità dando prova di aver adempiuto ai propri doveri (una corretta valutazione dei rischi e l'adozione di strumenti volti ad eliminarli), oppure, richiamando l'art. 1218 c.c., deve provare «che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile». «Il problema maggiore per il lavoratore sarà dimostrare la derivazione lavorativa dello stress: come si è detto, infatti, i fattori di stress sono diversi e molti di essi non hanno carattere oggettivo»¹⁴⁸.

L'Accordo europeo del 2004, dopo aver descritto cosa si intende per stress e dopo averne individuato i fattori che lo possono generare, accoglie all'art. 6 delle misure volte a risolvere questo problema, e quindi alla prevenzione, riduzione o eliminazione dello stress lavoro-correlato. Si riscontrano sia degli interventi a livello individuale che a livello collettivo, ossia organizzativo. Nel primo caso si agisce sul singolo lavoratore, cercando di aiutarlo nel gestire le difficoltà e i problemi sul lavoro e lo stress che ne deriva, attraverso la loro formazione ed informazione, che gli permettono di imparare a dominare le varie situazioni che possono essere stressanti. Questo genere di soluzioni, pur essendo flessibili, in quanto utilizzabili

¹⁴⁸ M. C. Cataudella, *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di diritto del lavoro* 3/2010, p. 685

quando effettivamente ce n'è il bisogno e su chi ha bisogno, pur dando rapidi risultati ed essendo in genere poco costose, non risolvono il problema di base, ma semplicemente alleviano lo stress e il disagio in capo al lavoratore. Sono infatti gli interventi a livello di organizzazione che agiscono per eliminare il problema. “Questi interventi possono richiedere cambiamenti molto rilevanti nella struttura organizzativa, nell'ambiente fisico, nei processi e procedure di lavoro. Per tanto necessitano di un pieno e costante sostegno da parte dei vertici aziendali, di una adeguata collaborazione da parte dei lavoratori, del coinvolgimento delle diverse parti in causa (per esempio rappresentanze sindacali) e, soprattutto, della capacità di saper gestire il cambiamento che da tali interventi può derivare”¹⁴⁹. In base a quanto precisato dall'art. 6 dall'accordo, le misure che possono essere adottate sono «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;

¹⁴⁹ P. Masciocchi, *Stress lavoro-correlato: con software di diagnosi conforme alle indicazioni della Commissione consultiva del 17 novembre 2010*, p. 22

- 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».

Una volta adottate le misure che si ritengono necessarie per far venir meno il rischio di stress lavoro correlato, periodicamente si ritiene necessario effettuare delle verifiche, sia per controllare che effettivamente ci siano dei risultati positivi tangibili, ma anche per controllare che le soluzioni adottate siano sempre valide anche con il passare del tempo. Naturalmente con il progredire della tecnica e delle modalità di lavoro, con la variazione delle dimensioni aziendali, con il mutamento delle risorse economiche e umane disponibili, le fonti dello stress possono subire modifiche e quindi può esser necessario apportare cambiamenti anche nelle modalità di eliminazione del problema.

3.2. Uno sguardo agli altri “nuovi rischi”

Come specificato nel paragrafo precedente, lo stress lavoro-correlato è semplicemente una *species* di rischio, riconducibile al più ampio concetto di Rps, che si identifica quale *genus*. Nonostante la maggior parte dell'attenzione sia rivolta dal legislatore all'analisi dei rischi da stress lavoro-correlato, si ribadisce come in realtà tutti i rischi debbano essere coinvolti nella valutazione, al fine di garantire il “principio di universalità della tutela” che si riscontra all'art. 3 d.lgs. n.81/2008, il

quale «*si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio*». Di grande importanza anche il “principio di globalità della tutela”, proprio per il concetto di salute come diritto fondamentale, che rende necessario osservare tutti i rischi. Tra questi i nuovi rischi, di cui si può agevolmente parlare grazie ad una classificazione proposta dall’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (OSHA) nel rapporto presentato nel 2007, “Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health”. Innanzitutto dobbiamo capire cosa si intende per “nuovi rischi”, perché ovviamente il concetto di rischio si è evoluto negli ultimi decenni, e non si tratta più solamente di rischi legati alle macchine, alle sostanze utilizzate e via dicendo. Questa nozione comprende infatti tutto ciò che non è riconducibile a quelli che sono i consueti rischi, da sempre riconducibili all’ambito lavorativo. “Con il termine nuovo s’intende che:

- il rischio non esisteva prima e che è causato da nuovi processi, nuove tecnologie, nuovi tipi di luoghi di lavoro, o da trasformazioni sociali o organizzative; oppure
- un problema di lunga data è da poco considerato un rischio grazie ad un cambiamento della percezione sociale o pubblica; oppure
- nuove conoscenze scientifiche consentono di identificare come rischio un problema di lunga durata”¹⁵⁰.

¹⁵⁰ EU-OSHA, *Osservatorio europeo dei rischi*, in <http://osha.europa.eu>

Sono dieci i rischi psico-sociali di nuova generazione individuati nel 2007, che vengono fatti convogliare in sei aree di rischio. La prima area che analizziamo è “New forms of employment contracts: precarious work”, ossia quella riguardante tutte le forme di contratto di lavoro a termine, atipico e poco stabile. Di detto problema abbiamo già trattato nel secondo capitolo di questo elaborato, ma qui ribadiamo il fatto che un lavoro precario sottopone i lavoratori a delle pressioni maggiori e quindi a dei disturbi psico-sociali specifici. “Tutto questo lavoro frammentato, che spesso rasenta la precarietà, presenta problemi assolutamente nuovi e diversi rispetto a quelli tradizionali: e soprattutto determina una quantità di fattori di rischio (aggiuntivi) di cui appena ora si comincia ad assumere una certa consapevolezza”¹⁵¹. Il lavoro può essere definito precario per una scarsa certezza della sua durata, per uno scadente accertamento delle condizioni di lavoro, per la bassa attenzione verso le discriminazioni o verso la disoccupazione, ma anche per l’assenza di dpi; per ultimo è da considerare anche il lato economico, con uno stipendio per i lavoratori non garantito, o comunque garantito solo per un certo periodo di tempo, impedendo progetti di medio-lungo termine. La qualità di un lavoro precario certamente sarà di basso livello rispetto ad un lavoro fisso e le possibilità di un avanzamento di carriera si fanno pressoché improbabili. Certo è che i lavoratori atipici hanno una bassa considerazione dei rischi (dovuta anche ad una scarsa informazione sia relativamente la propria mansione che sui possibili rischi) ed addirittura traspare che “as regards psychosocial risks, 57.8 % of atypical workers

¹⁵¹ C. Smuraglia, *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole?*, in *Rivista giuridica del lavoro*, I, 2005, p. 9

versus 41.4 % of standard workers tended to consider that they are very rarely or never exposed to these risks. Consequently, a negative impact on risk awareness and on how workers manage occupational risks is observed”¹⁵². In realtà la forte insicurezza legata a questo tipo di lavoro può di gran lunga influenzare il livello di stress che i lavoratori sono costretti a subire. “Per tutte queste fattispecie, la novità più importante riguarda proprio l’attuazione del principio di globalità della salute, che trova specificazione nell’ambito delle norme relative alla valutazione del rischio”¹⁵³. La seconda area di interesse per l’analisi dei nuovi rischi è quella legata all’orario di lavoro. In particolar modo nell’ambito dei servizi si osserva che per far fronte alle sempre maggiori pretese dei clienti vengono adottati degli orari di lavoro estremamente flessibili; lavoro a turni, part-time, lavoro notturno, festivo, ma anche irregolare o imprevedibile. La grande varietà di scelta non consente di individuare chiaramente una definizione di orario di lavoro flessibile. Dalla relazione redatta dall’Osha possiamo dedurre una distinzione tra orario irregolare, ossia variabile da un giorno all’altro (o da una settimana all’altra), e flessibile, che invece sta a significare la sua influenzabilità. Se nella decisione dell’orario di lavoro sono interpellati anche i dipendenti, questa flessibilità può senz’altro essere un fatto positivo, ma se la decisione deriva esclusivamente dal datore di lavoro, la flessibilità può assumere un significato diverso, ed essere quindi poco favorevole per i lavoratori. In particolar modo la flessibilità sarà negativa nel momento in cui non si riesce a coniugare il lavoro con la vita privata, questo è un problema molto sentito

¹⁵² EU-OSHA, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, in <http://osha.europa.eu>, p. 34

¹⁵³ O. Bonardi, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, p. 303

soprattutto dalle donne che sono anche madri. Certo è che chi ha maggiore autonomia nel scegliere il proprio orario di lavoro difficilmente mostrerà segni di stress, o comunque effetti negativi sulla propria salute. In effetti, nel momento in cui l'organizzazione e l'orario di lavoro sono predisposti in maniera efficace, sia da un punto di vista del datore che del lavoratore, questo può essere uno strumento per il maggior benessere del lavoratore stesso. È inevitabile come un orario di lavoro più o meno flessibile vada ad incidere in modo diverso sulle persone, a seconda del genere (gli uomini sono più coinvolti in lavori atipici, notturni o a lunghi turni rispetto le donne; il part time invece è più frequente tra le donne), dell'età (i lavoratori più giovani più frequentemente chiamati a lavorare di notte o in giorni festivi ad esempio), e del ruolo svolto (un dirigente avrà orari molto lunghi e irregolari, un operaio invece potrà essere chiamato a lavorare di notte, i commercianti sempre più lavorano anche nei week-end). Il terzo elemento che andiamo ora ad analizzare e che si configura nella categoria dei nuovi rischi psicosociali, è quello legato all'insicurezza del lavoro, alla instabilità. L'incertezza di poter mantenere il proprio lavoro nel futuro, anche il più vicino, la paura di non servire più all'organizzazione nella quale si era inseriti. Si intende riferirsi in primo luogo a “riorganizzazioni, esternalizzazioni, fusioni e acquisizioni sono cambiamenti che implicano, per lo più, riduzioni del personale”¹⁵⁴. I lavoratori che in seguito a questi cambiamenti rimangono nell'organizzazione, subiscono comunque, anche nei loro confronti, un clima di incertezza, anche se l'operazione di per sé è andata a buon fine. Questo per il timore di possibili nuovi cambiamenti, o di assestamenti nella struttura per

¹⁵⁴ M. Peruzzi, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 8

ottimizzare ulteriormente la nuova realtà. Per un lungo periodo di tempo in seguito a dette operazioni i lavoratori potranno subire una sensazione di incertezza. L'insicurezza del lavoro certamente influenza negativamente in termini di mancato appagamento del lavoro e scarsa motivazione. Si deve considerare anche la situazione economica dell'azienda, in quanto una azienda con problemi economici e finanziari, certamente non trasmette fiducia ai lavoratori, bensì il timore di essere licenziati se le cose non dovessero migliorare. Ecco che, nella percezione di instabilità del lavoro, subentra il fenomeno della "crisi", che ha mietuto molte vittime in termini di disoccupazione. Coloro che hanno perso il posto di lavoro, molto difficilmente ne hanno trovato un altro, e anche coloro che sono riusciti a mantenerlo percepiscono un clima di paura sempre molto forte, sia per il timore, data l'ancora alta incertezza del mercato del lavoro, di perdere il posto, sia per la difficoltà poi di trovarne un altro. L'incertezza può essere conseguenza di una scarsa comunicazione con i lavoratori, che vengono raramente informati in maniera completa, e lasciati quindi in una situazione di dubbio. Certamente tutti questi fattori che possono generare incertezza verranno percepiti in maniera diversa, in quanto si tratta di fattori soggettivi; la percezione sarà diversa per le donne piuttosto che per gli uomini, per i giovani piuttosto che per i lavoratori più anziani, ma anche in base alle condizioni economiche familiari. Lavoratori con delle generiche abilità al lavoro, più facilmente rimpiazzabili, avranno una maggior percezione di instabilità, rispetto a lavoratori specializzati. Una elevata insicurezza del lavoro può creare una forte riduzione nell'autostima, un elevato livello di pessimismo, stress, ansia e depressione. Nei confronti del lavoro ci sarà una minor voglia di impegnarsi e la

perdita di fiducia. Come proposte per prevenire al problema della instabilità si è favorevoli ad una maggior comunicazione; il lavoratore preferisce certamente sapere come stanno le cose nella realtà, piuttosto di essere tenuto all'oscuro ma percepire che qualcosa non va. La comunicazione comprende anche il fare in modo che i lavoratori non licenziati, in seguito a cambiamenti organizzativi, vengano tranquillizzati sulla loro condizione. Per chi si trova comunque in una condizione di forte incertezza importante è l'affiancamento con un sostegno sociale. La quarta macro-area si identifica con l'intensificazione del lavoro, fattore necessario per soddisfare le sempre crescenti aspettative della clientela e per restare al passo con la concorrenza. Il fatto di lavorare in maniera così intensiva sta a significare un grande sforzo da parte dei lavoratori per il rispetto di tempi, di scadenze, con la necessità di ridurre i cosiddetti "tempi morti" e quindi anche le pause, i trasferimenti, ma anche di utilizzare lavoro notturno. Intensificazione intesa come maggiore densità di lavoro. Il principale problema è che i lavoratori sono costretti a lavorare in maniera frettolosa, senza controllare alcune volte ciò che fanno; questo modo di fare è certamente molto pericoloso, perché rallenta l'apprendimento, ma anche comporta un maggior pericolo di incidenti. Grazie alle nuove tecnologie si è in grado di controllare precisamente le modalità di lavoro, in questo modo si ottiene una maggior efficienza, però, dall'altra parte, i lavoratori si sentono evidentemente osservati in ogni loro azione. È necessario sottolineare come l'intensificazione del lavoro possa anche comportare delle conseguenze positive verso i lavoratori nel momento in cui la si intende come maggiore autonomia, maggiore responsabilità; può quindi essere vissuta con entusiasmo. In realtà, nella maggioranza dei casi, un

cambiamento delle condizioni lavorative verso una maggior intensificazione viene valutato negativamente. Principale conseguenza di questo fattore di rischio è senza dubbio lo stress lavoro-correlato. Non si osservano delle vere e proprie soluzioni a questo problema, data anche la soggettività con cui si presenta; infatti se per alcuni comporta conseguenze negative, altri invece ne traggono convenienza per migliorare il proprio lavoro¹⁵⁵. Altro rischio psicosociale di nuova generazione deriva dal fatto di poter contare su una forza lavoro sempre più vecchia. Innanzitutto dovremmo identificare, in base alla definizione OCSE, questi lavoratori con coloro che hanno già speso almeno metà della vita lavorativa. Le migliori condizioni di vita permettono di vivere più a lungo e meglio, ciò comporta anche la permanenza per più tempo al lavoro. È però evidente come le condizioni di lavoro alle quali può essere sottoposto un lavoratore giovane, molte volte non sono adeguate a lavoratori con maggiore anzianità. In tema di sicurezza e salute è necessario tenere in considerazione le evoluzioni, in termini di capacità, che un lavoratore nel tempo, invecchiando, può subire; certamente infatti nel tempo alcune abilità vengono meno, mentre se ne vengono ad acquisire delle altre. Ecco appunto che, “in assenza di indicazioni specifiche circa le misure da adottare, la valutazione dei rischi dovrà essere comunque effettuata tenendo conto dell’esperienza e delle conoscenze acquisite”¹⁵⁶. Vengono meno in particolare capacità fisiche e sensoriali, ma sono più preparati nel trovare soluzioni a problemi complicati e sicuramente oramai

¹⁵⁵ Per approfondimenti vedi EU-OSHA, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, in <http://osha.europa.eu>

¹⁵⁶ O. Bonardi, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, p. 311

specializzati in ciò che fanno. Ovviamente non si possono fare generalizzazioni, in quanto molto, per ciò che concerne le abilità dei lavoratori “anziani”, dipende dal tipo di lavoro, dall’ambiente lavorativo: un muratore soffrirà più di problemi fisici, un impiegato molto meno. Il principale obiettivo delle imprese deve essere quello di fare in modo che, con l’invecchiamento, la forza lavoro rimanga comunque abile nel far fronte ai propri compiti fino al raggiungimento dell’età pensionabile. E quindi bisogna prestare attenzione alle situazioni in cui i lavoratori si trovano ad operare, anche, come già detto con una adeguata ed efficace valutazione dei rischi. Anzitutto si dovrebbe riuscire a progettare il lavoro in modo tale che i dipendenti non subiscano una riduzione delle loro capacità con il passare degli anni, ovviamente per quanto possibile; anzi, importante sarebbe coinvolgere i lavoratori anziani in questa progettazione, che grazie alla loro esperienza in quell’ambito lavorativo, possono consigliare in maniera adeguata. Importanti interventi sono anche quelli di tipo formativo e di aggiornamento, che potrebbero essere fatti in via preventiva, per evitare proprio l’insorgenza del problema, o successivamente quando ormai eventi che possono cagionare problemi di lavoro legati all’età sono inevitabili, come ad esempio l’uso dei computer. Anche il fatto di provare a realizzare una stretta collaborazione tra forza lavoro giovane e forza lavoro vecchia, può essere una via attraverso la quale, mettendo insieme le capacità dei primi con la grande esperienza dei secondi, si riesce a ridurre i rischi, certamente diversi, cui entrambi possono essere soggetti. L’ultima, non certo per rilevanza, importantissima area di rischio trattata dall’Osha nella sua relazione del 2007, è legata alla violenza. Questo tema ha assunto un ruolo centrale negli ultimi anni, tanto che se ne trovano definizioni sia a

livello internazionale, ricordando l'OIL ma anche l'OMS, sia a livello europeo, tramite la Risoluzione del 20 settembre 2001 del Parlamento europeo, tramite il lavoro della Commissione europea e tramite l'Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007. È chiaro come la violenza possa essere sia di tipo fisico che psichico; per ciò che interessa noi, trattiamo la violenza sotto questo secondo punto di vista, identificandola con il termine *mobbing*. L'Accordo quadro 2007 non cita mai il *mobbing* in quanto tale, ma, essendo esso riconosciuto come forma di violenza psicologica, ne è ovviamente ricompreso. Nel nostro Paese è assente una qualsiasi definizione a livello legislativo di *mobbing*, che sembrerebbe così non riconoscere tale fattispecie di rischio. È la giurisprudenza a tenere le redini sulla questione, e la prima volta che questo termine venne utilizzato fu con la sentenza del Tribunale di Torino del 1999, dove una lavoratrice fu portata alle dimissioni dopo un lungo periodo di depressione, causato dal fatto che la macchina presso la quale doveva operare era situata in un luogo ristretto, e venne spostata solo quando la donna si licenziò. La medesima definizione di *mobbing*, che si riscontra in numerose sentenze, ed ormai diventata solida e generalmente accettata, è la seguente: «Per *mobbing* si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e

del complesso della sua personalità»¹⁵⁷. Sempre la giurisprudenza individua quelli che sono gli elementi caratterizzanti del mobbing e che lo vanno a delineare; il primo è l'insieme degli atteggiamenti di tipo vessatorio esercitati in modo metodico e protratto nel tempo nei confronti del lavoratore; in secondo luogo il fatto che genera danno alla salute del lavoratore; poi si deve individuare il legame tra il comportamento tenuto, che genera il danno, e il danno stesso. Quarto, ed ultimo, elemento che riconduce alla fattispecie di *mobbing* è l'intento persecutorio¹⁵⁸. Mentre i primi tre sono elementi a carattere oggettivo, l'ultimo è di tipo soggettivo ed identifica l'intenzione di compiere atti oppressivi nei confronti dei dipendenti. In realtà, poi, queste intenzioni si manifestano con il prolungato accanimento contro la vittima e quindi in via certamente oggettiva. Infatti, nessun *mobber* verrà ad ammettere la volontà dei suoi atti, ed è quindi di per sé impossibile individuare direttamente il suo obiettivo; è per questo che si deve fare riferimento alle caratteristiche dei suoi comportamenti. È d'altra parte necessario che il lavoratore provi l'esistenza dell'intento persecutorio, data l'insufficienza di una impressione solamente soggettiva; sappiamo infatti come ogni soggetto possa avere sensazioni diverse di ciò che accade, in base alla sua sensibilità e alla sua personalità¹⁵⁹. Possono esistere diverse tipologie di *mobbing* a seconda del soggetto che pone in essere le condotte aggressive; si parla di "*mobbing* verticale" nel caso in cui il *mobber* sia il datore di lavoro o comunque un soggetto che si pone ad un grado

¹⁵⁷ Cass. 28 agosto 2013, n. 19814, ma anche ad esempio Cass. 17 febbraio 2009, n. 3785

¹⁵⁸ Vedi ancora Cass. 28 agosto 2013, n. 19814

¹⁵⁹ Vedi E. Pasqualetto, *Intenzionalità del mobbing e costrittività organizzativa*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2014, II

superiore nella scala gerarchica rispetto al lavoratore oppresso (in questo caso più precisamente si può usare il termine *bossing* piuttosto che *mobbing*). Si considera invece “*mobbing* orizzontale” quando a commettere gli atti vessatori siano dei lavoratori, colleghi, che invece sono da considerarsi di pari grado. Esiste anche una forma meno frequente chiamata “*mobbing* ascendente” ed esercitata da più soggetti nei confronti di un altro, posizionato ad un livello più elevato nella scala gerarchica¹⁶⁰. Nel considerare il suddetto fenomeno del *bossing*, “la strategia persecutoria assume i contorni di una vera e propria strategia aziendale di riduzione, ringiovanimento o razionalizzazione del personale, oppure di semplice eliminazione di una persona indesiderata”¹⁶¹. Si parla altresì, in questo caso, di *mobbing* strategico. Quindi si può classificare il *mobbing* anche in base alle cause che lo generano, e non solo in base a chi pone in essere la condotta lesiva. Oltre al già identificato *mobbing* strategico, se ne evidenzia uno a carattere relazionale, legato a delle percezioni negative nei confronti dell’altro, per cui rivalità, sfiducia, che diventano talmente forti da indurre a tali comportamenti. Oppure si tratta di un *mobbing* nel quale manca una manifesta intenzione, e di per certo manca una volontà strategica di ledere o comunque di incidere negativamente sul lavoratore. “Piuttosto, esiste all’interno della complessa organizzazione del lavoro di un’azienda, una nicchia di conflitto che esorbita dalla dimensione normale del conflitto interpersonale sul luogo di lavoro. Questa azione di molestia morale viene

¹⁶⁰ Vedi F. Amato, M.V. Casciano, L. Lazzeroni, A. Loffredo, *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, p. 9

¹⁶¹ M. Vagni, *Stress e mobbing: aspetti teorici e metodologici sulla valutazione*, in L. Angelini (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato Profili normativi e metodiche di valutazione. Atti del convegno Urbino – 8 novembre 2013*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 45

esercitata da parte di un pari grado (per eliminare eventuali ostacoli alle proprie ambizioni caratteristiche), o da parte di un superiore, al fine di tutelare la propria posizione gerarchica, giudicata in pericolo”¹⁶². Come già individuato dalla Risoluzione del 2001, le principali cause alla base del mobbing possono riscontrarsi nell’incremento dei contratti di lavoro precari, per cui possono essere commessi dei comportamenti non leciti nei confronti di colleghi, pur di vedere rinnovato il proprio contratto piuttosto che quello altrui; ma anche nel predisporre un’organizzazione caratterizzata da una forte competitività tra lavoratori.

Il fenomeno del *mobbing*, riconosciuto in alcuni paesi con i termini *bossing* o *molestia*, era stato esplicitamente escluso dall’essere regolato dall’Accordo quadro del 2004, in quanto esclusivamente legato alla trattazione del problema dello stress lavoro-correlato. Ad esso è stato dedicato uno specifico Accordo nel 2007, nel quale però, come già ricordato in precedenza, si parla solamente di violenza e di molestie, mai di *mobbing*. È comunque inevitabile estendere anche a quest’ultimo fenomeno l’applicazione di detto Accordo, proprio per il suo contenuto, nel momento in cui include atteggiamenti sistematici che possono comportare anche gravi fatti, ma anche e soprattutto per il riconoscimento che l’azione può essere intrapresa “allo scopo e con l’effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere gravemente alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile”¹⁶³.

¹⁶² R. Gilioli, M. Adinolfi, A. Bagaglio, D. Boccaletti, M. G. Cassitto, B. Della Pietra, C. Fanelli, E. Fattorini, D. Gilioli, A. Grieco, A. Guizzaro, A. Labella, O. Mattei, M. Menegozzo, S. Menegozzo, R. Molinini, D. Musto, A. Paoletti, F. Papalia, R. Quagliuolo, F. Vinci, *Un nuovo rischio all’attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing)*, in *La Medicina del Lavoro*, vol. 92, n. 1, 2001, p. 3

¹⁶³ Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo che presenta l’accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro, in <http://eur-lex.europa.eu>

Nell'introduzione di questo Accordo si specifica come gli atti possono avere origine sia da lavoratori di pari grado, sia da lavoratori di grado superiore o datori verso lavoratori di grado inferiore, ma anche derivare da soggetti esterni all'impresa. Il fatto di riconoscere anche il *mobbing* verticale è stata una vittoria nei confronti dell'opposizione dei datori di lavoro, che evidentemente, per non essere coinvolti, richiedevano l'esistenza solo di un possibile *mobbing* orizzontale¹⁶⁴. Si ritengono infatti inaccettabili ed intollerabili tutte le forme di violenza che vanno contro la dignità delle persone, e sono previste varie punizioni, tra cui, al limite, anche il licenziamento. Essendo che il concetto di *mobbing* viene escluso dall'Accordo sullo stress lavoro-correlato e di conseguenza non è riconducibile ad esso, si potrebbe concludere che, riferendoci all'ordinamento italiano, venga altrettanto tagliato fuori dal decreto n. 81 del 2008, con riferimento all'art. 28. Anche in questo caso non si accenna mai al *mobbing*, e quindi potrebbe sembrare che, al riguardo, non si dovesse fare una valutazione dei rischi, ma, una delle cose che abbiamo capito finora, è che l'elenco proposto dall'art. 28 è solamente a carattere esemplificativo, e quindi nella valutazione dei rischi, ogni rischio deve essere obbligatoriamente ricompreso, anche il *mobbing*. Predisporre una adeguata valutazione dei rischi, anche con riguardo a questo fenomeno, è indispensabile per prevenire il suo manifestarsi. Innanzitutto, così come ricordato anche dall'Accordo quadro, è cosa importante agire attraverso una consona formazione ed informazione di tutti i lavoratori, per fare in modo che siano consci dell'esistenza del problema e che siano in grado di riconoscerlo alla sua insorgenza, prima che sia troppo tardi. In via preventiva dovrebbero essere adottati

¹⁶⁴ Vedi L. Angelini, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in <http://olympus.uniurb.it>

dei codici di condotta, o comunque delle politiche anti-*mobbing*, in modo tale da assicurare una tutela ai lavoratori da colleghi o terzi esterni all'azienda. Questi codici vengono individuati ed imposti dal datore di lavoro, con lo scopo di evitare dei comportamenti vessatori, indicando anche le eventuali sanzioni cui gli agenti verrebbero sottoposti in caso di mancato rispetto. Il fatto di predisporre dette politiche è lodevole per il datore di lavoro, che così esprime tutta la sua volontà affinché, all'interno della sua organizzazione, non si verificino delle situazioni in cui si riconosca la fattispecie del *mobbing*. È evidente che se assieme al datore anche gli altri soggetti dell'organizzazione, tra cui, i lavoratori stessi, contribuiscono alla configurazione della politica, più facilmente essa sarà da tutti rispettata. Alcune indicazioni che necessariamente devono essere presenti sono: i doveri e le responsabilità dei vari soggetti (comprese le vittime), le istruzioni per capire come comportarsi in caso di *mobbing*, o in caso si abbia a che fare con altre persone tendenzialmente violente che potrebbero in futuro essere riconosciuti come *mobber*. Ovviamente devono essere comprese anche le misure preventive che ci si prospetta di adottare, dove infatti sono previste una serie di attività, determinate in base al tipo di organizzazione che ci si ritrova a gestire e a tutelare da questi rischi¹⁶⁵. Anche i contratti collettivi possono fare la loro parte in termini di prevenzione; prevedono infatti la possibilità di individuare fin dall'inizio eventuali segnali di *mobbing* attraverso dei centri di ascolto in cui i lavoratori possono segnalare i loro disagi¹⁶⁶.

¹⁶⁵ Vedi Consorzio PRIMA-EF, *Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale* in www.ispesl.it

¹⁶⁶ Vedi P. Lambertucci, *Sicurezza sul lavoro e rischi psicosociali: profili giuridici*, in *Diritti lavori e mercati*, 2, 2010, p. 363

Capitolo III

Della Circolare Inail del 2007, cui si riconduceva lo stress lavoro-correlato, ma ancora più, nata per riferirsi essenzialmente al *mobbing*, abbiamo già parlato nel paragrafo precedente, per cui non veniamo qui a ripetere; ne ricordiamo solamente l'esistenza dato che è stata comunque successivamente annullata.

Il legame tra *mobbing* e stress lavoro-correlato è molto forte; innanzitutto devono essere entrambi evitati, sulla base dell'art. 2087 c.c., dal datore di lavoro per la tutela assoluta del lavoratore. Per entrambi è prevista la valutazione dei rischi, anche se non esplicitamente per il *mobbing*. Quest'ultimo fenomeno, che assolutamente viene bandito dall'applicazione dell'Accordo del 2004, viene invece riconosciuto come fattore che può dare origine allo stress (più precisamente come fattore di contesto sotto il nome conflitti tra soggetti) dalla Ccp che spiega come procedere alla valutazione dello stress lavoro-correlato.

Il *mobber* agisce seguendo diverse vie, attraverso l'umiliazione, l'isolamento, tenendo un atteggiamento assolutamente sprezzante della persona e del suo lavoro, privandolo dei mezzi per lavorare, assegnandogli lavori infruttuosi e superflui oppure un carico di lavoro eccessivo. Il lavoratore e le sue capacità saranno messe in discussione. Potrebbe essere schernito non solo a livello lavorativo, ma anche su aspetti privati, della vita privata. Ecco che di ciò ne risentirà anche la vita familiare; numerosi sono i casi di separazioni o comunque di interruzioni delle relazioni con terzi soggetti, perché il mobbizzato tende a perdere qualunque interesse di tipo sociale. Un'altra difficoltà che si riscontra è il fatto di essere reintrodotti nell'ambito lavorativo; l'incertezza, l'essere diffidenti delle proprie capacità, la difficoltà di

poter ricoprire il medesimo ruolo di prima. Questi sono tutti aspetti che vanno sommati ai disagi già forti che il *mobbing* in sé provoca.

Si può ora ricordare come il datore di lavoro sia sempre considerato responsabile, anche qualora non ponga direttamente in essere alcuna condotta lesiva. Ovviamente risulta responsabile se da lui partono le azioni vessatorie nei confronti del lavoratore, ma altresì, se queste condotte sono tenute da altri soggetti, sia sovraordinati rispetto la vittima, sia di pari grado. Questo perché si intende che, se si sono verificati questi fatti, vi sia o *culpa in eligendo* (per aver scelto dei dipendenti propensi alla violenza) o *culpa in vigilando* (per non aver evitato che si verificassero tale eventi) del datore stesso. Senza considerare queste ipotesi, la responsabilità del datore deriva ancor prima, da quell'articolo del Codice civile che sta alla base dei nostri discorsi; il 2087. Il datore deve fare tutto ciò che è possibile per non recare pregiudizio ai lavoratori. “La circostanza che la condotta di *mobbing* provenga da un altro dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro – su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 c.c. – ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, dovendosi escludere la sufficienza di un mero (e tardivo) intervento pacificatore, non seguito da concrete misure e da vigilanza”¹⁶⁷. Egli è chiamato a rispondere nel momento in cui, ad esempio, in seguito ad atteggiamenti molesti, egli non adotti i necessari provvedimenti per porvi fine. L'art. 2049 (“responsabilità dei padroni e committenti”) e l'art. 2043 c.c.(“risarcimento per fatto illecito”) sono alla

¹⁶⁷ Cassazione civile , sez. lavoro, sentenza 25.07.2013 n° 18093 - Mobbing da parte di un altro dipendente e responsabilità del datore di lavoro che rimane colpevolmente inerte.

base del riconoscimento della responsabilità extracontrattuale, ed esprimono il concetto *neminem laedere*, nel momento in cui il fatto mobbizzante sia posto in essere da un collega ed è quindi assente, tra i due, un contratto. Per dimostrare la responsabilità extracontrattuale il lavoratore dovrà, oltre ad indicare il danno ed il nesso con il fatto, anche esprimere la presenza o meno del dolo o della colpa (utilizzando anche lo strumento delle testimonianze). Il sopracitato art. 2087 c.c. è invece la base della responsabilità contrattuale del datore di lavoro, ed è infatti considerato responsabile “per qualsiasi evento mobbizzante derivante dall’attività lavorativa, che configuri un danno in capo al dipendente vittima”¹⁶⁸. L’unica situazione in cui è esentato dalla responsabilità si ha in presenza di dolo da parte del *mobber* e nel caso in cui il fatto si sia presentato inaspettatamente sul posto di lavoro, ossia quando l’azione che genera danno non “sia stato reso possibile, o comunque agevolato dalle mansioni assegnate al dipendente, essendo sufficiente l’esistenza di un rapporto di ‘occasionalità necessaria’ per ricondurre una responsabilità in capo al datore”¹⁶⁹. “Ove il comportamento dell’agente venga ritenuto riferibile sia pure marginalmente o indirettamente alle mansioni in concreto esercitate ed affidategli dal datore di lavoro questi deve essere chiamato a rispondere per fatti illeciti commessi dal dipendente in danno di terzi, mentre quando la condotta sia frutto di una iniziativa estemporanea e personale del tutto incoerente rispetto alle mansioni svolte (oltre che affidate) manca quel nesso di occasionalità necessaria che solo può giustificare una attribuzione di responsabilità in capo al

¹⁶⁸ G. Di Marco, *Mobbing: risarcimento del danno al lavoratore*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 15/2010, p. 859

¹⁶⁹ C. Quaranta, *Un'altra pronuncia sul mobbing*, in *OGL*, 2001, n. 2, 290

datore di lavoro”¹⁷⁰. Essendo questa una responsabilità contrattuale è il datore stesso che deve dimostrare la non imputabilità dell’inadempimento, mentre il mobbizzato non dovrà dimostrare il dolo ma solo il danno subito e il legame tra l’azione e la lesione. Nel momento in cui il datore di lavoro è ritenuto responsabile per fatti di *mobbing* orizzontale o verticale, ma non da lui commessi, avrà certamente diritto di rivalsa sui reali attori. “Non sembra scorretto affermare che, per il giudice di legittimità, il datore di lavoro deve rispondere a titolo contrattuale quando risulti una sua *culpa in vigilando aut eligendo*, e a titolo extracontrattuale sostanzialmente in ogni caso di *mobbing* orizzontale o verticale discendente”¹⁷¹. Nel nostro ordinamento si configura solamente la possibilità di un risarcimento sul piano civile, in quanto manca ancora una concreta figura di reato di *mobbing* che consenta di agire anche penalmente nei confronti del *mobber*. In realtà la giurisprudenza ha previsto la possibilità di ricondurre a singoli comportamenti oppressivi, che si possono verificare all’interno del fenomeno *mobbing*, una importanza penale. Si tratta di maltrattamenti, violenza privata, lesioni personali, ma anche violenza sessuale e molestia, per fare alcuni esempi. Quindi, il *mobbing*, se osservato in ambito penalistico, risulta essere frammentato in molte altre realtà¹⁷². Altro aspetto, che non si può non ricordare per la sua gravità, è l’omertà che spesso accompagna il fatto stesso del *mobbing*. I colleghi della vittima raramente si esprimono su fatti di questo tipo, pur essendo consapevoli della situazione di accanimento nei confronti

¹⁷⁰ Cassazione penale, Sez. IV, 12 luglio 2012, n. 27706

¹⁷¹ S. Ferrario, *Mobbing e responsabilità datoriale: la Cassazione interviene nuovamente precisandone gli elementi costitutivi*, in *Argomenti di diritto del lavoro* 2/2009, p. 473

¹⁷² Vedi R. Nunin, *Rilevanza penale del mobbing ed applicazione di misure cautelari interdittive*, in *Il lavoro nella giurisprudenza* n. 11/2009, pp. 1144-1145

del dipendente. Il sentimento che li porta a tenere questo comportamento è la paura di ritorsioni anche nei loro confronti, la paura di perdere il lavoro. Purtroppo, così facendo, diventano complici impuniti del soggetto che compie l'illecito del *mobbing*.

3.3 Approfondimento sulla gestione dei rischi psicosociali: l'indagine ESENER

L'indagine ESENER è stata proposta nel 2009 dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro in collaborazione con l'Eurofound, ossia la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, con il fine di colmare un vuoto di conoscenza, comune in tutta Europa, riguardante gli atteggiamenti e le modalità con cui i dirigenti, i datori di lavoro si approcciano ai rischi psicosociali e ai nuovi rischi, di cui solo recentemente ci si preoccupa in maniera particolare. Si vuole osservare come questi rischi vengono gestiti nelle varie imprese europee, in modo tale da generare anche una forma di assistenza per i luoghi di lavoro, dove questo problema potrebbe non essere affrontato in maniera efficace, e di promuovere l'importanza del benessere dei lavoratori in maniera più diretta, entrando direttamente nelle imprese (quelle che ovviamente hanno deciso di partecipare al progetto). L'indagine si sviluppa sulle imprese di 31 paesi, i 28 dell'UE (compresa quindi la Croazia che al tempo non ne faceva ancora parte) e Norvegia, Svizzera e Turchia. Le imprese chiamate a partecipare devono essere composte di almeno 10 dipendenti, non di meno, ed appartenenti, come vedremo, al

settore della produzione, o a quello dei servizi, o al settore pubblico. Due i principali problemi: il primo dato dal fatto che i 31 paesi di riferimento sono in realtà estremamente diversi tra di loro, per quanto riguarda la concezione del lavoro e della salute e sicurezza sul lavoro; il secondo, invece, relativo alla differenza tra imprese di piccole dimensioni e imprese di dimensioni maggiori. È quindi necessario trovare dei punti in comune, ed in questo caso delle unità che possano essere analizzate comparativamente con le unità di altri Paesi. Per questo sono esclusi dall'indagine i settori agricolo, della pesca, della silvicoltura ad esempio, per l'impossibilità di trovare degli standard comuni sulla base dei quali sviluppare gli studi.

Lo strumento attraverso il quale l'Osha agisce è il questionario, realizzato da un team di esperti in materia, assieme al personale dell'Agenzia, dapprima in lingua originale (inglese) e poi tradotto in tutte le lingue degli Stati partecipanti, in modo tale da semplificarne per tutti la comprensione e quindi di avere la certezza che le risposte siano date in maniera corretta e avendo pienamente compreso il significato della domanda. L'obiettivo è proprio quello di riuscire a comparare i dati ottenuti tra i vari Paesi considerati; per fare ciò è indispensabile che i questionari siano tradotti nelle diverse lingue con una scrupolosa attenzione al significato delle singole parole, in modo da dare origine ad un lavoro qualitativamente di elevato livello. La traduzione viene effettuata da soggetti madrelingua e ovviamente sottoposta al controllo di esperti di sicurezza e salute sul lavoro. La traduzione non deve necessariamente essere letterale rispetto al testo inglese, in quanto si deve, per ottenere un lavoro corretto e comparabile, tenere in considerazione anche le modalità con le quali il lavoro si svolge nei diversi Paesi. Ecco che le singole

traduzioni verranno poi esaminate per fare in modo che i termini usati siano consoni rispetto alle pratiche lavorative nazionali. All'interno delle imprese che hanno deciso di partecipare a questo importante progetto verrà ad essere intervistata, tramite i suddetti questionari, la direzione e, nei casi previsti, con una versione apposita, anche i RLS. Attraverso l'intervento di questi ultimi si capisce l'importanza che viene assegnata nella gestione della salute anche agli stessi lavoratori. Le interviste effettuate sono state ben 36 000 in tutta Europa e coinvolgono 28 649 dirigenti e 7 226 rappresentanti dei lavoratori. Il termine ESENER è l'acronimo di *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, che vuole significare "indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti"; si è ritenuto importante avviare questo tipo di indagine, legata a questi temi particolari, in quanto sempre più importanti e pesanti in capo alle aziende, in conseguenza, come abbiamo già ampiamente spiegato, dell'evoluzione dei tempi.

Da subito si cerca di individuare l'importanza che viene data, all'interno dell'impresa, al tema della salute dei lavoratori. La rilevanza si osserva, per esempio, dalla percentuale di quelle imprese che abitualmente ricercano le cause dell'assenza dei lavoratori. In Spagna la percentuale più elevata: ben il 75,28% delle imprese cerca di saperne di più sulle motivazioni nel caso di malattia; a seguire Svezia, Norvegia, Olanda e Regno Unito, tutti al di sopra del 65%. In Italia la percentuale è nella media considerando i dati provenienti dai 31 Paesi, ed è 40,9%. Generalmente si riscontra un maggior controllo nelle imprese di dimensioni più rilevanti (una causa potrebbe essere probabilmente le maggiori risorse a disposizione), con eccezione dell'Estonia e di Malta. Un importante punto di studio

riguarda la presenza o meno di una politica formale o di programmi d'azione specifici in materia di salute dei lavoratori; si riscontrano per lo più percentuali elevate con picchi del 97,62% in Regno Unito, del 96,83% in Spagna, del 96,13% in Irlanda. La maggior parte dei Paesi prevede una percentuale comunque superiore al 60%. Solo in Grecia ed in Turchia le imprese che possiedono di queste politiche non arrivano al 40% del totale. Se consideriamo queste statistiche da un punto di vista dimensionale, si nota come vi sia una progressione crescente, più o meno forte, a seconda del Paese, nell'uso di programmi ad hoc, in relazione all'aumentare del numero di dipendenti in azienda. In vari Paesi, si coglie che questa percentuale arriva al 100%, come in Belgio, Spagna, Finlandia e Irlanda, per le imprese di grandi dimensioni ma con meno di 500 dipendenti. Estonia, Olanda, Norvegia, Svezia, Slovacchia e Regno Unito raggiungono invece il 100% nel caso di imprese con più di 500 lavoratori. In Italia una percentuale considerevole di imprese, l'83% dichiara di avere politiche documentate; e a livello settoriale soprattutto nel settore della produzione. Nel caso delle imprese che non adottano tali politiche, si individua la motivazione principale nel fatto che non siano di per sé necessarie, dati i rischi che si presentano (54%); a seguire la mancanza di competenza nell'affrontare questi argomenti (51%), l'assenza di tempo, la mancanza di effettivi vantaggi o di risorse¹⁷³. In tema di salute dei lavoratori, si riscontra che nella maggior parte dei Paesi considerati, se ne discute con frequenza regolare mediamente solo nel 40% delle imprese. Al di sopra di questa percentuale, e anzi vicini al 60%, solo gli Stati del nord Europa: Svezia al primo posto (66,26%), Regno Unito, Olanda, Norvegia,

¹⁷³ Vedi EU-OSHA, *Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti. Sintesi*, in <http://osha.europa.eu>, 2010

Capitolo III

Irlanda, Danimarca. In realtà anche le percentuali più basse si focalizzano al nord, con la Lituania e l'Estonia. Solo pochi dei dirigenti intervistati ritengono, all'interno della propria azienda di essere chiamati a collaborare in termini di gestione della SSL. In Italia una delle percentuali più elevate, con il 33,85% di imprese nelle quali i dirigenti ritengono di avere un livello molto alto di partecipazione (il 58,5% ammette un livello abbastanza alto).

Un dato di grandissima importanza che si desume dai risultati dell'indagine riguarda la misura in cui il luogo di lavoro viene ad essere valutato, controllato al fine di una corretta valutazione dei rischi. In Italia la percentuale più elevata, con un 99% delle imprese che effettuano questi controlli, senza distinzione tra piccole o grandi imprese, e a livello di settore. Nella maggior parte degli Stati comunque almeno l'80% delle imprese sono favorevoli a questa pratica; più basse percentuali per il Lussemburgo (53%), la Francia (65,11) e la Svizzera (67,83). Una percentuale tanto bassa rispetto a quella degli altri Paesi, è data da una forte differenza tra imprese di grandi dimensioni, le quali per almeno un 80% effettuano una valutazione considerando anche il luogo di lavoro, e le imprese di piccole dimensioni che invece effettuano i controlli di cui sopra in pochi casi (ad esempio in Lussemburgo solo nel 45,7% dei casi).

Un dato che ci fa riflettere sulla consapevolezza del problema della salute e sicurezza sul lavoro e sull'importanza in termini di tutela dei lavoratori, è quello riguardante le motivazioni sulla base delle quali un'impresa decide di trattare questi temi. In tutti i Paesi, chi più chi meno, una elevata percentuale di imprese ammette

di affrontare il tema “sicurezza”, in via prioritaria, per soddisfare un dovere previsto dalla legge. Generalmente si tende a dare importanza elevata anche alle richieste dei lavoratori, seppur mediamente con percentuali inferiori rispetto agli obblighi di legge (tranne ad esempio per la Grecia); bassissima rilevanza assume invece questo punto per la Croazia (importante solo per il 23% delle imprese). La Croazia dà una scarsa rilevanza (9,54%) anche alla motivazione legata alla gestione delle assenze; percentuali elevate con riguardo a questa motivazione si riscontrano nei Paesi del nord Europa e in Turchia. Mediamente in tutti i 31 Stati una percentuale del 60% ritiene importante trattare il tema della salute e sicurezza per motivi economici, con picchi superiori all’80% in Romania e Turchia. In Italia le imprese hanno addotto prioritarie motivazioni, per il 92,28%, agli obblighi giuridici, passando al 73% di aziende che ritengono di fondamentale importanza le richieste dei dipendenti e ad un solo 34% di imprese che assegnano forti motivazioni all’ambito economico e alla gestione delle assenze (33%). Ci sono evidentemente delle situazioni che rendono difficile da affrontare questo argomento; nella maggior parte dei casi si tende a ricondurne il motivo ad una mancanza di risorse (denaro, tempo), ma in alcuni Paesi assume rilevante importanza anche la delicatezza della questione (ad esempio in Italia per il 36,57% delle imprese) e la cultura all’interno dell’impresa (in Italia il 32,5%). Certamente si nota come questi dati siano irrilevanti, invece, per i Paesi del Nord Europa o comunque dove, da molto tempo, si affrontano tali problemi (alcuni Stati sono considerati anche all’avanguardia in tema di rischi psicosociali).

Con riferimento ai rischi che si possono presentare in azienda a livello di salute e sicurezza per i lavoratori, notiamo come i rischi fisici, infortuni in primis, ma anche

problemi muscolo-scheletrici ad esempio, destano una maggior preoccupazione, rispetto ai rischi cosiddetti psicosociali quali lo stress lavoro-correlato, le minacce e il mobbing, nella maggior parte dei Paesi oggetto dell'indagine. In più della metà di questi Stati viene a superarsi la soglia del 40% di imprese che temono fortemente il rischio infortuni, raggiungendo il picco del 88,42% nel Portogallo. Non si può fare a meno di notare come per alcuni Stati vi sia un livello di preoccupazione generalmente alto, e più alto rispetto a quello manifestato dalle imprese di altri Paesi, con riferimento a tutti i rischi considerati dall'indagine. Stiamo parlando di Norvegia, Polonia, Portogallo, Romania e Turchia, dove si riscontra in ogni caso, tra quelli analizzati, una percentuale più alta rispetto la media ed un timore abbastanza omogeneo sia verso rischi fisici che psicosociali. In altri Paesi, invece, come in Italia, in Svezia, in Finlandia, in Ungheria per ogni rischio, che sia di infortunio o legato a sostanze pericolose, oppure mobbing o stress legato al lavoro, a fatica si raggiunge una percentuale del 20% di imprese nelle quali si manifesta gran preoccupazione. Di regola si può quasi sempre osservare maggior preoccupazione nel caso di imprese di dimensioni maggiori, e una percentuale inferiore di imprese, se di piccole dimensioni, che mostrano grandi livelli di apprensione. Ciò potrebbe essere spiegato per una minor consapevolezza dei rischi, o perché effettivamente non vengono riscontrati. In Italia la maggior parte delle imprese sono di piccole dimensioni; questo potrebbe aiutare a spiegare le basse percentuali riscontrate con riferimento alle imprese di questo Paese.

Inoltrandoci nel discorso più specifico dei rischi psicosociali l'indagine rileva come fonte di preoccupazione del verificarsi di situazioni comportanti stress, mobbing o

violenze, in quasi tutti gli Stati considerati, la preponderanza dell'elemento legato al tempo ristretto entro il quale portare a termine un lavoro. Le scadenze troppo ristrette sono considerate pericolose in termini di rischi psicosociali per almeno il 40% delle imprese, indipendentemente dal Paese considerato. Le percentuali in realtà varierebbero molto se andassimo ad osservare la dimensione delle imprese intervistate. In alcuni Stati, come ad esempio Svezia, Norvegia, Danimarca, ma anche Estonia e Svizzera, le imprese di grandi dimensioni arrivano a mostrare preoccupazione per questo fattore addirittura per il 95%. In altri, come ad esempio l'Italia, la percentuale di imprese rimane in ogni caso abbastanza bassa, passando però da una 28% delle piccole imprese a un 45% delle grandi; ciò è certamente sempre spiegabile prendendo in considerazione la minor consapevolezza del problema nelle prime. Oppure, come in Estonia, dove si verifica uno spread forte, in quanto la percentuale per le grandi imprese è addirittura quasi il doppio rispetto quella prevista per le piccole. Anche l'aver a che fare con i clienti, i pazienti e via dicendo è ritenuto un fattore importante, che potrebbe generare rischi psicosociali, mediamente da una buona percentuale di imprese. Praticamente nessun timore fa emergere la discriminazione, mentre per gli orari di lavoro troppo lunghi o troppo corti, per la non sicurezza del lavoro, per la scarsa comunicazione e collaborazione generalmente si riscontrano basse percentuali (tra il 20% e il 40%).

L'indagine ESENER mette le imprese intervistate di fronte al caso in cui si verificano delle situazioni di rischi psicosociali tra i lavoratori, per vedere se esse sarebbero pronte a fronteggiare il pericolo. Nel caso in cui si evidenzino uno stress lavoro-correlato, i dati mostrano come i Paesi più preparati, con delle procedure da

seguire, sono quelli del nord Europa: Danimarca, Finlandia, Irlanda, Norvegia, Svezia e Regno Unito. In Svezia ad esempio, il 68,17% delle aziende sono pronte ad affrontare la questione qualora si dovesse verificare. In tutti gli altri Paesi i dati sono preoccupanti; sono poche le imprese attrezzate. L'Italia, ad esempio, conta ben un 59,5% di imprese che non sarebbero preparate, e un 19,7% che dichiara di non essere interessato da questa tipologia di rischio, con preponderanza nelle piccole imprese rispetto alle grandi. È interessante notare come in alcuni Paesi, ad esempio la Svezia, nonostante la percentuale delle imprese preoccupate nei confronti di un rischio da stress lavoro-correlato sia al di sotto della media, la percentuale di preparazione nel farvi fronte sia invece ben al di sopra di questa. In altri Stati accade esattamente l'opposto (in Portogallo per fare un esempio)¹⁷⁴. Il divario tra Paesi del nord e del sud Europa è ancora più sentito se consideriamo la capacità di affrontare delle situazioni di *mobbing*. L'Irlanda risulta il Paese più preparato, con ben l'87,77% delle imprese con delle procedure da attivare, poi Regno Unito, Svezia, Belgio, Finlandia, Norvegia e Olanda. Per il nord si raggiungono percentuali più elevate, rispetto al caso analizzato precedentemente, per il sud, al contrario, più basse. In Italia, ad esempio, il 63% non sono preparate, e il 26,64% non ritengono che il problema possa verificarsi nella propria azienda. Da un punto di vista dimensionale si rispecchia la situazione precedentemente vista. La stessa realtà si evidenzia anche quando il fenomeno ipotizzato è la violenza. In quest'ultimo caso ad essere più preparato è il Regno Unito e a seguire l'Irlanda e la Svezia. Ciò è spiegabile se consideriamo che nel nord Europa, già negli anni '70, si era iniziato a

¹⁷⁴ Vedi EU-OSHA, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) - Managing safety and health at work*, in <http://osha.europa.eu>, 2010, p. 45

trattare di questi rischi, promuovendo una prevenzione e protezione completa dei lavoratori. Possono essere quindi considerati i pionieri di questa nuova cultura preventiva (il sud Europa aveva iniziato, lentamente, a pensare in questi termini solo con l'introduzione della direttiva del 1989)¹⁷⁵. Il fatto che le imprese del nord, al contrario di quelle del sud, per la maggior parte, se si verificassero situazioni di stress, violenze o mobbing, avrebbero gli strumenti per farvi fronte, è dovuto alla consapevolezza dei problemi che tali rischi possono comportare, acquisita molto prima, e certamente dall'esistenza, da molto più tempo, di leggi nazionali in materia cui le imprese hanno dovuto adeguarsi. L'indagine, infatti, andando ad analizzare le procedure attuate negli ultimi tre anni, mette in evidenza come soprattutto le imprese del nord abbiano apportato dei cambiamenti. La Finlandia quasi sempre al primo posto. Le novità apportate, per far fronte ai rischi psicosociali, dalla maggior parte delle imprese sono legate ad attività assistenziali ai dipendenti (per il 64,89% delle imprese), all'organizzazione di corsi formativi (per il 63,31%) e al cambiamento dell'organizzazione (attuato dal 59,45%). Oltre i Paesi del nord, anche le imprese della Romania hanno dichiarato di aver attuato, in alte percentuali, le possibili modifiche volte alla prevenzione dei rischi psicosociali. Per lo più hanno agito attraverso corsi di formazione per i dipendenti. Analizzando i grafici proposti da ESENER si osserva come in realtà queste procedure non siano attuate uniformemente da piccole e grandi imprese; il divario è sempre molto forte, soprattutto in quei Paesi dove si riscontrano elevate percentuali, e può essere spiegato certamente per minori risorse disponibili, o una minore consapevolezza del

¹⁷⁵ Vedi L. Lerouge, *Il rischio psicosociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, p. 235

Capitolo III

rischio, o per una sua effettiva assenza nelle imprese di più esigue dimensioni. In più negli stabilimenti più piccoli si prediligono delle soluzioni su misura, da attuare qualora fosse necessario. Osservando la situazione in Italia le imprese hanno per lo più proposto dei corsi di formazione, ma comunque solo per il 45,29% dei casi, ed in secondo luogo, ma solo per un 27,65% di imprese, si sono promosse delle modifiche nell'organizzazione. Il fatto di avere così basse percentuali, oltre ad essere legato alla mancanza di risorse, soprattutto economiche (visto il periodo storico di riferimento), è anche connesso ad una ancora scarsa cultura della prevenzione all'interno dell'azienda. L'informativa ai dipendenti riguardo i rischi psicosociali è ancora insufficiente in molti Paesi; in Grecia ad esempio, dove solo il 32% delle imprese rende noti i rischi ai lavoratori, in Francia e nel Lussemburgo. Altri, invece, sono più virtuosi da questo punto di vista, come la Romania (83% delle imprese informa i propri dipendenti), la Spagna e la Polonia. L'Italia, un po' sopra la media dei 31 Stati considerati, conta il 58% di imprese attive su questo fronte.

Per quanto riguarda la classificazione del rischio psicosociale in termini di difficoltà ad essere affrontato, in molti Stati risulta come le imprese per lo più non trovino differenza nell'affrontare detti rischi rispetto ai rischi tradizionali, o addirittura, per alcune è meno difficile. Se fosse effettivamente indifferente però, non si spiegherebbe come mai complessivamente, in molti Stati non si adottano le procedure necessarie per farvi fronte. Se osserviamo questo dato considerando la dimensione delle imprese notiamo come per le imprese più grandi risulti più difficile trattare questi rischi rispetto agli altri e, invece, nelle imprese più piccole più semplice. Ciò potrebbe essere spiegato per una maggior attenzione delle grandi

imprese verso questo tema, che le rende di sicuro più consapevoli della sua difficoltà, oppure si può spiegare per il fatto che la piccola impresa ha una cultura generalmente più rivolta alle persone. Altrettanto vero è che la percentuale di imprese in vari Stati, meno in quelli del nord Europa, che richiedono ulteriori informazioni per poter affrontare il problema è abbastanza elevata (tra il 40% e il 60 % di imprese). Quindi, se da una parte trovano non difficile affrontare i rischi psicosociali rispetto quelli tradizionali, dall'altra richiedono ulteriori informazioni; si potrebbe anche concludere che per una assenza di corrette informazioni non riescono ad individuare l'evidente difficoltà dei primi derivante dal loro carattere fortemente soggettivo.

Tutto sommato il sondaggio esprime un quadro positivo e quindi un importante impegno delle aziende nella gestione del rischio per la salute e la sicurezza¹⁷⁶.

L'indagine non è terminata così, nel senso che successivamente sono state effettuate delle valutazioni ulteriori, ma prendendo a riferimento solamente 5 dei 31 Paesi considerati precedentemente; un campione che comprende sia Stati più forti, da un punto di vista economico, che più deboli. Germania, Regno Unito, Italia, Finlandia e Bulgaria, per un totale di 90 stabilimenti nuovamente sentiti, questa volta non tramite questionari scritti, ma interviste, che riprendevano alcune delle domande già proposte in ESENER. Attraverso questo test post indagine, approfondendo determinate questioni già trattate, si presenta la possibilità di capire effettivamente l'interpretazione data a certe risposte e quindi come proporre le domande per futuri

¹⁷⁶ Vedi EU-OSHA, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) - Managing safety and health at work*, in <http://osha.europa.eu>, 2010, p. 85

sondaggi. I temi trattati che emergono dai report di ogni impresa intervistata vanno a costituire la base dei vari rapporti nazionali. Analizzando in maniera più specifica le risposte date, si comprende come il contesto in cui l'impresa si trova condiziona molto. Di sicuro le diverse politiche nazionali in termini di salute e sicurezza incidono per quanto riguarda la comprensione stessa delle domande. Per riportare un esempio facciamo riferimento alla domanda riguardante la presenza di una "politica documentata, un sistema di gestione definito o un programma specifico per la salute e la sicurezza" in azienda per far fronte ai problemi di salute e sicurezza. Molteplici sono state le interpretazioni date, in realtà causate anche dalla imprecisione con cui la stessa domanda era posta, oltre che ai diversi contesti cui era riferita. Se in Finlandia è obbligatoria una politica scritta, non lo è invece in Germania. In Italia e in Germania molte imprese hanno inteso che avere una politica fosse equivalente ad aver fatto la valutazione dei rischi e quindi avere realizzato il DVR. Inoltre, a dimostrazione dell'ambiguità delle domande, il fatto che nella stessa impresa dirigenti e rappresentanti dei lavoratori, dessero risposte non omogenee. È quindi evidente come siano indispensabili delle variazioni per una maggior comprensibilità nel momento in cui si va a progettare una nuova indagine. È emerso che molte domande potrebbero essere soggette a delle leggere modifiche al fine di essere percepite in maniera corretta, ma generalmente il livello di comprensione risulta buono. È importante proporre questi test proprio per capire gli errori e porvi rimedio nel caso di successive analisi¹⁷⁷.

¹⁷⁷ Vedi EU-OSHA, *Qualitative post-test evaluation of ESENER Overview Report*, in <http://osha.europa.eu>, 2014

Al fine di valutare la situazione odierna ed eventuali, sperati, cambiamenti positivi che si sono verificati negli anni successivi al 2009 in tema di prevenzione dei rischi psicosociali, è stata indetta per l'anno 2014 una seconda indagine ESENER. La struttura della nuova indagine risulta molto simile a quella già eseguita proprio per rendere possibile paragonare i risultati, ed è stata proposta tenendo certamente in considerazione anche i risultati del test qualitativo realizzato, di cui sopra si è accennato. Si è cercato però di ampliare il raggio d'azione, sia includendo in maggior numero le piccole imprese (anche quelle con cinque dipendenti) comprese le imprese agricole, sia per l'inclusione di nuovi Stati, come l'Islanda, l'Albania, il Montenegro, la Serbia. I primi dati, per poter effettuare un confronto, saranno pubblicati nei primi mesi del 2015.

3.4 Un breve confronto tra il nord ed il sud Europa

Ribadiamo innanzitutto il fatto che a livello europeo non esistano leggi riguardanti i rischi psicosociali in particolare che accomunino tutti i Paesi membri. Esistono solamente dei principi generici, data la complessità nel trovare delle linee comuni attraverso le quali sviluppare delle politiche unitarie, ai quali gli Stati cercano di conformarsi, seguendo ognuno le prerogative del proprio ambiente. La prima norma a livello europeo a trattare questi temi, pur comunque da un punto di vista generale, fu la già nota direttiva quadro del 1989 n. 391. Le grandissime differenze tra i Paesi del sud e del nord Europa per quanto riguarda la concezione dei rischi psicosociali

hanno fatto in modo che questa direttiva fosse vista in modo molto disomogeneo. Come noto, i Paesi del nord Europa hanno una tradizione molto lunga in termini di rischi psicosociali, come ad esempio in Svezia dove già un secolo prima del 1989 esisteva una legge per proteggersi dai rischi professionali. Proprio questa anticipazione e la effettiva presenza negli ordinamenti di questi Paesi di regole sugli Rps, li rendeva un po' restii dall'accettare la direttiva, che venne nonostante ciò trasposta, modificando più o meno le leggi preesistenti, data la loro appartenenza all'Unione europea. I Paesi del sud dell'Europa, al contrario, prima dell'emanazione della direttiva n. 391 e della conseguente trasposizione nei singoli ordinamenti, non avevano mai considerato il problema dei rischi professionali; ecco che da questo momento si può osservare un avvicinamento tra nord e sud. Le differenze via via si accorciano, seppur in materia vi siano degli approcci molto diversi, sino a far dubitare che i Paesi scandinavi possano essere classificati ancora come dei modelli. Se prendiamo a riferimento la Svezia, capiamo come, nonostante la grande attenzione posta nei confronti dei rischi psicosociali, la situazione sia regredita rispetto agli anni ottanta. Oltre alla eliminazione del fondo per i finanziamenti volti alla salute e sicurezza sul lavoro, anche la chiusura del centro di ricerca sul tema, il *National Institute for Working Life*, ne tolgono la qualifica di modello¹⁷⁸. Come abbiamo accennato sopra l'approccio al tema dei rischi professionali è molto diverso tra i vari Paesi; considerando il nord Europa si presta attenzione all'ambiente di lavoro, senza distinguere varie categorie di rischio, ma cercando solamente di garantire un ambiente il più possibile sano e una tutela a 360° della salute e

¹⁷⁸ Vedi L. Lerouge, *Il rischio psicosociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa*, in *Lavoro e diritto* 2/2012

sicurezza. Al contrario il sud Europa si concentra sulla definizione dei singoli rischi, non considerando l'ambiente di lavoro nel suo complesso. Ogni Paese dà quindi una propria interpretazione e le modalità con cui vengono affrontati i problemi che si generano nell'ambiente di lavoro sono anch'esse diverse, con un incremento dei contenziosi al sud rispetto al nord, dove prima di riferirsi al giudice si cercano soluzioni all'interno dell'impresa stessa (come potrebbe essere la mediazione).

Per quanto riguarda il ruolo dei sindacati e di conseguenza anche dei contratti collettivi, in tema di rischi psicosociali, troviamo, come abbiamo già visto anche dal lato normativo, una forte disuguaglianza tra nord e sud dell'Europa. Al nord si riscontra un maggior sviluppo dei sindacati rispetto al sud. Fondamentale a livello europeo l'Accordo quadro sullo stress lavoro-correlato del 2004, che è stato accolto con modalità molto differenti da Paese a Paese. Come è stato trasposto in Italia abbiamo già ampiamente visto, con una semplice traduzione dell'originale e con la sua introduzione direttamente nel decreto n. 81 del 2008. In Svezia ad esempio, l'Accordo quadro non risulta assolutamente giuridicamente vincolante, tanto che il giudice non verifica se viene o meno applicato, e gli imprenditori hanno sempre cercato di tenerne le distanze perché temevano delle conseguenze negative in termini di costi e di stipula di contratti collettivi. Esso non viene preso in considerazione per lo più, anche se si deve riconoscere l'importanza che i contratti collettivi hanno in questo Paese. Prendendo invece a riferimento la Spagna come Stato del sud, si riconosce la immediatezza con cui l'Accordo in questione è stato riconosciuto e assunto tramite degli Accordi che però non hanno alcun valore normativo, bensì contrattuale (ci riferiamo anche al successivo Accordo del 2007). Ed appunto

vengono scarsamente assunti dalle imprese ; “appena un 5% del totale dei contratti collettivi (in Spagna oggi si possono contare circa 6000 contratti collettivi in vigore) contengono, infatti, riferimenti espliciti a questo tipo di rischio”¹⁷⁹. È noto comunque come la situazione stia lentamente modificandosi, e sempre più sono i casi in cui i contratti collettivi fanno anche riferimento ai rischi psicosociali, ma purtroppo soprattutto per le imprese di piccole dimensioni, la prevenzione effettiva risulta scarsa o nulla. Gli Accordi europei di cui sopra sono semplicemente stati trascritti, senza che potessero essere adottati in maniera efficace. Manca quindi un sistema con delle regole ben precise da perseguire in tema di rischi psicosociali e di prevenzione di questi, ma non si può dire altrettanto degli interventi della giurisprudenza. Per alcuni l’assenza di politiche di prevenzione era accettata, per altri invece risultano indispensabili, pena la responsabilità del datore. Più favorevole a questo secondo parere anche la Corte Costituzionale. In Spagna regna comunque ancora un forte clima di incertezza, ed in particolare non si riscontra un unico modo con il quale attuare la valutazione dei rischi (non c’è una Guida Tecnica Ufficiale), per cui ogni azienda è libera di scegliere come agire, ma soprattutto la valutazione avviene per lo più in seguito a campagne informative. Lo stesso Ispettorato del lavoro che dovrebbe agire per la prevenzione dei rischi psicosociali, in realtà aspetta che il lavoratore denunci il fatto per intervenire. Oltre che a livello giurisprudenziale, l’incertezza si riscontra anche nell’assenza di norme, di leggi precise sulla valutazione dei Rps. Esistono quindi delle norme generiche di prevenzione, derivanti dalla direttiva n. 391 del 1989, ma anche delle norme più

¹⁷⁹ C. Molina Navarrete (traduzione a cura di M. Bogoni), *Organizzazione del lavoro, salute e sicurezza e prevenzione dei rischi psicosociali in Spagna: resistenze e aperture*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, p. 333

specifiche contro le molestie o a livello sanzionatorio, non comunque sufficienti per una completa prevenzione. È stato siglato “un accordo tra governo, i sindacati e le associazioni datoriali, mirato ad apportare una modifica alla legislazione in materia di salute e sicurezza. L’emendamento concerne l’introduzione di una clausola specifica che prevede a carico del datore di lavoro l’obbligo di garantire i lavoratori da tutti i rischi correlati al lavoro”¹⁸⁰. “I modelli di gestione dei rischi psicosociali sono più numerosi e dispersi che in qualsiasi altro Paese europeo”¹⁸¹. Contrariamente in Svezia esiste un preciso riferimento normativo, basato principalmente sul *Work Environmental Act (We Act)* attivo dal 1977, ma anche una forte presenza di accordi collettivi proposti dalle parti sociali. Essendo questa legge di carattere generale, è previsto che venga sviluppata nei particolari tramite l’intervento, appunto, delle parti sociali. All’inizio degli anni novanta, una rilevante modifica venne apportata al *We Act*, che comportò l’obbligo di valutazione di tutti i rischi, anche psicosociali; si confermò anche l’importanza che i lavoratori partecipassero all’organizzazione del loro ambiente di lavoro, alla sua programmazione e che i loro pareri fossero ascoltati. Tutto ciò quando ancora la Svezia era estranea all’Unione europea, ossia prima del 1995; poi, ovviamente, dovendosi conformare alla normativa comunitaria, furono previste nuove trattazioni del tema. Ancora assenti risultavano leggi più specifiche sulla questione. È previsto che la *We Authority* possa assumere delle decisioni e sanzionare o diffidare coloro che hanno commesso delle azioni contro la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche

¹⁸⁰ M. R. Gheido, A. Casotti, *Valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 25/2010, p. 1417

¹⁸¹ M. Velazquez, *Gli ispettorati del lavoro europei affrontano i rischi psicosociali*, in www.snop.it, 2011

da un punto di vista psicosociale, anche se, come è stato rilevato, l'impegno nell'affrontare questo tipo di problemi è ancora esiguo, contando infatti in questo ambito solamente un 10% del totale delle sanzioni e diffide¹⁸². Ovviamente nel caso di contrarietà alla sanzione sussiste la possibilità di ricorrere per via giudiziaria. Nonostante l'importanza data al tema dei rischi psicosociali in particolar modo dal *We Act*, in particolare dopo le avvenute modifiche, ancora risulta scarso l'intervento della *We Authority* ma anche dei giudici in riferimento all'ambiente di lavoro.

Già comunque osservando, seppur velocemente, alcune caratteristiche di questi due Stati presi in considerazione, seppur come la Spagna rappresentando casi estremi, si possono notare delle forti differenze, che vanno a delineare alcune delle particolarità presenti nei Paesi del nord rispetto a quelle invece presenti nel sud dell'Europa. Purtroppo ancora oggi non è possibile individuare a livello europeo un comune minimo grado di tutela per la salute e sicurezza dei lavoratori.

3.5 Vantaggi economici come conseguenza di un ambiente di lavoro sano

È chiaro come proporre ai lavoratori un ambiente sano, in cui la loro salute e sicurezza hanno un'importanza centrale nella politica aziendale, in modo da garantire il minimo livello possibile di infortuni o di malattie, non sia importante solo per i dipendenti, ma anche per la stessa azienda. Fare in modo che i lavoratori

¹⁸² Vedi M. Steinberg (traduzione a cura di M. Peruzzi), *La prevenzione dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro: la normativa svedese*, in *Lavoro e diritto* 2/2012

operino in tutta sicurezza e che la loro salute sia preservata, oltre ad assumere un grande significato umano, ha anche una sua rilevanza sul piano economico. Nel momento in cui un lavoratore subisce un infortunio o risulta vittima di una malattia professionale, quale stress o mobbing ad esempio, l'azienda, per un periodo di tempo, in base alla gravità del fatto, rimarrà senza quel dipendente, che dovrà comunque essere remunerato. E qualora egli richiedesse il risarcimento per il danno subito, e questo gli fosse riconosciuto, l'azienda dovrà farsene carico, sopportando generalmente uscite economiche consistenti. Nel caso in cui si adottino adeguate politiche preventive, invece, si può riscontare un venir meno della responsabilità amministrativa del datore. Oltre a subire dette conseguenze l'impresa ne risentirà anche in termini di produttività; sia nel momento in cui si verificano delle assenze sul lavoro, sia nel caso di situazioni stressanti o mobbizzanti, per cui i dipendenti, vittime di queste situazioni, non sono in grado di esprimersi efficientemente nel loro lavoro. "Può definirsi "sana" quella azienda che promuove la salute e il benessere dei lavoratori, e in cui si è consapevoli che la sua maggiore ricchezza è costituita dalle risorse umane, cioè da tutte le persone che in essa lavorano. Possiamo per contro considerare "malsane" quelle aziende che ignorano la connessione esistente fra salute (nella complessa totalità dei suoi aspetti) e produttività. Spesso, a causa di tale ignoranza, numerose imprese contribuiscono a creare e a mantenere livelli elevati di stress e malattie nei propri dipendenti. L'inevitabile conseguenza che questo comportamento produce si manifesta nella bassa funzionalità della struttura organizzativa e nella conseguente riduzione della capacità produttività"¹⁸³. Ciò che

¹⁸³ A. Zucconi, S. Perticaroli, F. Chierichetti, *La promozione della salute nei luoghi di lavoro*, in

tende a mancare, non solamente in Italia, ma anche in molti altri Paesi europei, come abbiamo visto dalle statistiche dell'indagine ESENER, è una vera e propria cultura della prevenzione; si tende a fare prevenzione per sottostare agli obblighi di legge e non tanto per il significato reale e l'importanza che vi si dovrebbe dare. Tuttavia, si può comprendere come lavorare in un ambiente di lavoro sicuro, in cui tutti i rischi siano preventivamente valutati e i lavoratori ne siano messi a conoscenza e posti nelle condizioni di essere il più possibile tutelati, sia ovviamente dai rischi fisici, ma ancor più da quelli psicosociali, genera in loro una forte motivazione. Sentendosi più sicuri nell'ambiente di lavoro che li circonda, lavorano con maggior serenità, il che aumenta senz'altro la loro autostima e la volontà di fare il meglio possibile quello che viene loro assegnato. Se si riuscisse a mantenere, di regola, un livello di benessere dei lavoratori elevato si potrebbe permettere uno stile di vita migliore e soprattutto la possibilità di vivere meglio e più a lungo (in quanto meno sottoposti a stress o ad eventuali infortuni). Se un dipendente è propenso a lavorare con motivazione è evidente che numerosi vantaggi ci saranno anche in capo all'azienda. Con un clima aziendale favorevole e maggior voglia di lavorare, si riscontrerà certamente anche un incremento della produttività. I lavoratori in una condizione di lavoro più serena saranno più produttivi; questo fattore è legato altresì alla minor assenza dal lavoro. Quindi migliori condizioni lavorative, minori assenze dal lavoro e di conseguenza incrementa la produttività. Altra conseguenza positiva per l'azienda dovuta ad una politica volta alla prevenzione è l'incremento della competitività. Rispetto alle imprese che adottano in misura minore atti a tutela della

salute e sicurezza dei lavoratori, riescono ad essere più competitive, per una maggior produttività, per minori costi da sostenere in conseguenza di infortuni o malattie professionali, ma anche e soprattutto per l'immagine che portano con sé. Le imprese che si adoperano ad una maggior prevenzione vengono ad assumere un'immagine di sé molto migliore, più pulita, più attenta ai bisogni delle persone e più rispettosa della vita umana. Ciò comporterà certamente dei vantaggi per l'impresa che assumerà così molti più clienti; è infatti un segno di serietà dell'impresa, e clienti attenti a queste tematiche non esiteranno nel decidere a chi rivolgersi¹⁸⁴.

Ciò che ostacola molte volte l'attuazione di una maggior prevenzione è il costo che l'impresa deve sostenere per rendere più sicuro l'ambiente di lavoro, e, soprattutto le piccole imprese, ritengono in molti casi che sia una spesa ingiustificata in quanto non avranno da ciò alcun ritorno economico. Possiamo affermare con assoluta certezza che non è così. Ogni centesimo speso in prevenzione ritornerà in forma di minori spese risarcitorie, in minore assenza dal lavoro, in minore perdita di produttività. Quindi se questo sistema ci chiede un investimento oggi, che può sembrare eccessivo, ricordiamo che non solo nel lungo termine, ma eventualmente fin da subito, effetti positivi si riscontreranno in azienda e nei lavoratori. È stato condotto nel 2010 uno studio internazionale *“Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health”* da parte dell'Associazione Internazionale di Sicurezza Sociale (ISSA), con il quale si è individuato che il margine di successo in seguito all'adozione di una politica di prevenzione è dato dalla differenza tra benefici

¹⁸⁴ Vedi V. Pasquarella, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in <http://olympus.uniurb.it>, p. 9

economici e costi. È individuato anche un indicatore, il ROP (return on prevention) che mostra per ogni euro (o altra valuta) speso in prevenzione quanto l'impresa riceve, o meglio non spende, in termini di successive uscite, o mancata produzione. Quindi i costi nel lungo termine tendono a diminuire se si attuano più investimenti per prevenire problemi di salute e sicurezza¹⁸⁵. Questo studio ha evidenziato un ROP medio, tra i vari Paesi del mondo intervistati, di 2,2 euro, per cui ogni euro speso, ne rientrano in azienda, in media, 2,2. Tale investimento è dimostrato non comporta alcun rischio di perdita, in quanto sempre vantaggioso e conveniente. Andando ad osservare solamente l'ambito degli infortuni, escludendo quindi le malattie derivanti da rischi psicosociali, in Italia almeno il 3% del PIL è destinato a coprirne i costi (45 miliardi). “Si consideri che all'azienda la giornata persa per infortunio costa 5,5 volte in più di una normale giornata lavorativa”¹⁸⁶. Facendo invece riferimento ai rischi psicosociali è noto come il 50% almeno delle giornate di lavoro perse sia dovuto a fattori stressanti. In Europa la stima del costo, per quanto riguarda lo stress lavoro-correlato, risultante dallo studio Matrix effettuato nel 2013 dalla *Executive Agency for Health and Consumers*, è attorno ai “617 miliardi di euro all'anno ed è stata ottenuta sommando i 272 miliardi a carico dei datori di lavoro per assenteismo e presenteismo (ovvero la presenza al lavoro anche quando si è ammalati e non si può, di conseguenza, essere efficienti), i 242 miliardi di perdita di produttività, i 63 miliardi per l'assistenza sanitaria e i 39 miliardi versati dai sistemi del welfare sotto

¹⁸⁵ Vedi International Social Security Association, *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, in www.issa.int, 2011

¹⁸⁶ Ambiente Lavoro Salute, *I vantaggi per le aziende nell'investire sulla sicurezza sul lavoro*, in www.ambientelavorosalute.com

forma di rendite per disabilità”¹⁸⁷. In Italia, il fenomeno coinvolge ben 4 milioni e mezzo di lavoratori¹⁸⁸. Viste cifre tanto elevate in relazione a questo problema, le aziende stesse dovrebbero prendere da subito l’iniziativa ed affrontare la situazione senza dubitare sulla convenienza di prevenire i rischi. Il fattore positivo è infatti la possibilità di prevenire e quindi di poter, più o meno facilmente, generare un ambiente di lavoro sano.

¹⁸⁷ Inail, *Stress lavoro-correlato e rischi psicosociali, per l’Europa un conto salatissimo*, in www.inail.it, 2014

¹⁸⁸ Vedi A. Valenti, *Stress lavoro-correlato: fenomenologia e questioni definitorie*, in www.bollettinoadapt.it, 2013

CONCLUSIONE

Leggendo questo elaborato dovremmo aver compreso l'importanza che il tema dei cosiddetti nuovi rischi sul lavoro viene ad assumere e la prepotenza con cui ora questo tema si mostra rispetto alla trattazione dei classici rischi fisici, già abbondantemente visionati nel passato. Numerose sono le iniziative a livello europeo che hanno al centro proprio i rischi psicosociali, ed alcune le abbiamo già menzionate. Non abbiamo accennato all'anno 2012, interamente dedicato alla promozione di una maggior tutela dei lavoratori da questi rischi, tramite una campagna promossa da Slic, ossia dal Comitato Europeo degli Alti Responsabili dell'Ispezione sul Lavoro, con caposquadra la Svezia, sul tema proprio delle ispezioni. Ciò per spronare l'attività di questi organi in ciascun Paese europeo, al fine di controllare se effettivamente le norme vengono correttamente applicate a livello aziendale, per tutelare i lavoratori da ogni rischio psicosociale ed in particolare quindi per osservare se la relativa valutazione avviene correttamente. Altra iniziativa di rilevante importanza, promossa questa volta dall'Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro, con cadenza annuale, è la Settimana europea per la sicurezza e salute sul lavoro. Ogni anno durante questa settimana vengono organizzati vari eventi, un po' in tutta Europa, volti a sensibilizzare sul tema. Queste ed altre iniziative hanno sempre un riscontro molto positivo, ma probabilmente ciò

non basta ancora per avere dei concreti risultati anche in termini numerici di minori lavoratori coinvolti in rischi psicosociali; infatti almeno la metà dei giorni di lavoro persi è dovuta a fattori stressanti legati al lavoro, ed è previsto che entro il 2020 la causa principale di assenza dal lavoro sarà proprio la depressione. È certo che non bisogna demordere ma perseverare nel promuovere l'importanza della prevenzione con tutti i mezzi a disposizione. Purtroppo se ancora molte imprese temporeggiano sul da farsi, è anche dovuto ad un profondo problema a livello culturale, che non è così facilmente removibile. Fino a qualche tempo fa, l'unica preoccupazione era quella di evitare di incorrere in rischi fisici e gli attuali imprenditori, sviluppatosi in un ambiente anche culturale ed educativo che era incentrato alla prevenzione di questo tipo di problemi, non riescono tuttora facilmente a modificare il loro modo di lavorare. Per lo più se procedono con la valutazione di tutti i rischi, compresi quindi quelli psicosociali, è per obbligo di legge, e sappiamo che, in ogni caso, non è detto siano adeguate all'ambiente di lavoro considerato. Molti non hanno però ancora compreso il profondo significato del tutelare il lavoratore anche nella sua sfera psicologica. È per questo che certamente si deve procedere sulla strada già intrapresa, con continue campagne di prevenzione, di informazione, penetrando anche gli ambienti lavorativi più piccoli, insegnando loro che i rischi psicosociali possono esistere ovunque. Fondamentale per il futuro, e per le generazioni future, il cambiamento verso una cultura preventiva, che è evidente deve cominciare molto presto, quindi già tra i banchi di scuola. Solo imprimendo fin da subito questi concetti nelle menti dei futuri imprenditori e lavoratori, facendone capire l'importanza sotto i vari punti di vista, avremo dei soggetti pienamente consci del

Conclusione

problema e per i quali agire in via preventiva sarà la normalità. Ritornando all'oggi, forse si dovrebbero far conoscere maggiormente i risultati di vari studi condotti per dimostrare la convenienza, anche economica, per l'impresa nel valutare i rischi psicosociali; i numeri sono chiari ed i vantaggi ottenibili pure. Una breve parentesi per introdurre uno standard internazionale; l'Ohsas 18001, attraverso la cui adozione le imprese si mostrano assolutamente conformi con le politiche di sicurezza, con la valutazione di ogni rischio. È evidente che un'impresa certificata Ohsas 18001, è certamente un'impresa che si applica al massimo per garantire la tutela ai lavoratori. Purtroppo, come riscontrato dall'Inail, sono ancora troppo pochi i casi in cui si osserva un sistema di gestione certificato. Un forte ostacolo all'investimento in una maggior salute e sicurezza è dovuto proprio all'esborso economico che esso richiede; dato anche il periodo storico in cui si sta vivendo, particolarmente faticoso per l'Italia, si dovrebbero forse ulteriormente favorire, da un punto di vista fiscale, tali investimenti. L'Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro ha proposto una serie di esempi per cercare di agevolare fiscalmente la prevenzione, che in concreto in Italia si realizza con una riduzione del premio assicurativo. L'importante è far sì che le aziende ne siano a conoscenza; nel promuovere una totale valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute, si dovrebbe anche dare maggior visibilità, agli occhi dei datori di lavoro, agli incentivi, in modo che essi possano vedere fin da subito dei vantaggi di carattere economico. Un ulteriore punto sul quale lavorare, a mio parere, potrebbe essere quello volto a ridurre l'omertà, diffusa tra i colleghi di soggetti nei confronti dei quali si realizzano effettivamente situazioni di *mobbing* o di violenza. Molte volte i colleghi sanno, ma non dicono, non testimoniano a favore

delle vittime, in quanto ciò potrebbe andare a loro sfavore, potrebbero rischiare addirittura il licenziamento, o di subire il medesimo trattamento denunciato. Sarebbe quindi importante garantire una maggior sicurezza verso i lavoratori che decidono di difendere un collega; dovrebbero esserci delle leggi ben precise a tutela di chi “parla”, che garantiscano l'impossibilità di ritorsioni da parte del datore di lavoro, punendolo severamente nel caso in cui reagisca alle testimonianze. Affinché sia riconosciuto il danno da *mobbing*, questo deve essere dimostrato, assieme anche al dolo o alla colpa del *mobber*, cosa alquanto difficoltosa per la vittima, che si ritrova nella maggior parte delle volte, da sola a combattere questa battaglia. Dovrebbe essere fondamentale garantire la sicurezza di questi lavoratori da possibili interventi contro di loro nel momento in cui decidono di abbandonare quel vergognoso silenzio, per tutelare la salute e la dignità dei lavoratori vittime.

Siamo sulla strada giusta, ma non ci si deve fermare; si deve dare continuità alle azioni di informazione e promozione della sicurezza e salute dei lavoratori, che ancora vedono nel lavoro una forma di espressione della loro identità. È quindi un dovere dell'intera società, ed un diritto del lavoratore, far sì che quest'ultimo possa lavorare e quindi vivere degnamente.

BIBLIOGRAFIA

ALBERTI C., *Lo stress e l'organizzazione aziendale*, in Massimario di Giurisprudenza del Lavoro, ½, 2012

AMATO F., CASCIANO M.V., LAZZERONI L., LOFFREDO A. (2002), *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*. Milano: Giuffrè

Ambiente Lavoro Salute, *I vantaggi per le aziende nell'investire sulla sicurezza sul lavoro*, in www.ambientelavorosalute.com

AMBROSETTI E.M., MEZZETTI E., RONCO M. (2012), *Diritto penale dell'impresa*. Bologna: Zanichelli

ANGELINI L. (2013), *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in <http://olympus.uniurb.it>

ANGELINI L. (2014), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato Profili normativi e metodiche di valutazione. Atti del convegno Urbino – 8 novembre 2013*, in <http://olympus.uniurb.it>

BACCHINI F. (1998), *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. I soggetti passivi. Informazione e formazione. Attività di vigilanza*. Padova: CEDAM

BALLESTRERO M.V., DE SIMONE G. (2012), *Diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli

BARTOLI G. (2012), *Linee guida sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro nella legislazione europea*, in www.democraziaesicurezza.it

BERRA A., PRESTIPINO T. (1996), *La sicurezza del lavoro. Psicologia, prevenzione, organizzazione*. Milano: FrancoAngeli

BONARDI O., *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lavoro e diritto* 2/2012

BORGHI V., GRANDI S. (2013), *Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza sul lavoro*. Milano: FrancoAngeli

BIAGI M. (1997), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997 n. 196. Norme in materia di promozione dell'occupazione*. Milano: Giuffrè

Bibliografia

CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e diritto* 2/2012

CARINCI F., PIZZOFERRATO A. (2010), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Torino: UTET

CATAUDELLA M. C., *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di diritto del lavoro* 3/2010

Consorzio PRIMA-EF (2008), *Standards Europei e Internazionali Relativi a Rischi Psicosociali sul Lavoro*, in www.ispesl.it

Consorzio PRIMA-EF (2009), *Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale*, in www.ispesl.it

CORRIAS M. (2008), *Sicurezza e obblighi del lavoratore*. Torino: Giappichelli

CURCI A. R., *Il risarcimento del danno da stress lavoro-correlato*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012

DE FALCO G., *Rilevanza penale dello stress lavoro-correlato*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012

DE MATTEIS A., *Stress lavoro-correlato e malattie professionali*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012

DEL NEVO M., *Dispositivi di protezione individuale: obblighi del datore di lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 17/2004

DEL PUNTA R. (2008), *Diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè

DI COSTANZO C., *La necessitata complementarità fra fonti hard e soft: il caso delle politiche di contrasto del tabagismo*, in www.osservatoriosullefonti.it, fasc. 2/2011

DI MARCO G., *Mobbing: risarcimento del danno al lavoratore*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 15/2010

DUBINI R., MOLFESE F. (2003), *Salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro*. Napoli: Simone

EU-OSHA, *La direttiva quadro sulla SSL*, in <https://osha.europa.eu>

EU-OSHA, *Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro*, in <https://osha.europa.eu>

Bibliografia

EU-OSHA, *Osservatorio europeo dei rischi*, in <http://osha.europa.eu>

EU-OSHA (2000), *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*, in <https://osha.europa.eu>

EU-OSHA, *Consigli pratici destinati ai lavoratori su come affrontare lo stress legato all'attività lavorativa e le sue cause*, in Facts, 2002, n. 31, in <http://osha.europa.eu>

EU-OSHA (2007), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, in <http://osha.europa.eu>

EU-OSHA (2010), *Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti. Sintesi*, in <http://osha.europa.eu>

EU-OSHA (2010), *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) - Managing safety and health at work*, in <http://osha.europa.eu>

EU-OSHA (2014), *Qualitative post-test evaluation of ESENER Overview Report*, in <http://osha.europa.eu>

FERRARIO S., *Mobbing e responsabilità datoriale: la Cassazione interviene nuovamente precisandone gli elementi costitutivi*, in *Argomenti di diritto del lavoro* 2/2009

FOCARETA F. (1995), *La sicurezza sul lavoro dopo il decreto legislativo n. 626 del 1994*, in *Diritto delle relazioni industriali*

FOTIA D., *La nuova percezione della sicurezza: un riferimento al mondo del lavoro*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012

FUDA F., *Stress e autoregolazione dell'organismo*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012

GALANTINO L. (2010), *Diritto comunitario del lavoro*. Torino: Giappichelli

GHEIDO M. R., CASOTTI A., *Valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 25/2010

GILIOLI R., ADINOLFI M., BAGAGLIO A., BOCCALETTI D., CASSITTO M. G., DELLA PIETRA B., FANELLI C., FATTORINI E., GILIOLI D., GRIECO A., GUIZZARO A., LABELLA A., MATTEI O., MENEGOZZO M., MENEGOZZO S., MOLININI R., MUSTO D., PAOLETTI A., PAPALIA F., QUAGLIUOLO R.,

Bibliografia

VINCI F., *Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing)*, in *La Medicina del Lavoro*, vol. 92, n. 1, 2001

GIOVANNONE M. (2010), *I rischi psicosociali: un focus sullo stress lavoro-correlato*, in *Bollettino speciale Adapt*, in www.bollettinoadapt.it

GUARINIELLO R., *Rischi psicosociali e stress lavoro-correlato*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 2/2011

INAIL (2014), *Stress lavoro-correlato e rischi psicosociali, per l'Europa un conto salatissimo*, in www.inail.it

INPS, *Contratto di somministrazione*, in www.inps.it

International Social Security Association (2011), *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, in www.issa.int

LA MENDOLA F., LA MENDOLA J., *Omessa valutazione dei rischi: responsabilità del medico competente*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 7/2012

LAI M., *Salute, sicurezza e lavoro temporaneo*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 4/1998

LAI M. (2002), *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*. Torino: Giappichelli

LAI M. (2006), *Flessibilità e sicurezza del lavoro*. Torino: Giappichelli

LAMBERTUCCI P., *Sicurezza sul lavoro e rischi psicosociali: profili giuridici*, in *Diritti lavori e mercati*, 2, 2010

LEROUGE L., *Il rischio psicosociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa*, in *Lavoro e diritto* 2/2012

LOY G. (1996), *La tutela della salute nei luoghi di lavoro. Commento ragionato, con glossario, del Decreto Legislativo n. 626/94*. Padova: CEDAM

LUPI D., PUPPO P., RAVAIOLI G. (2002), *Il contratto a tempo determinato riformato dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*. Milano: Giuffrè

MANICASTRI M., *T.U. Sicurezza: visite del medico competente e rapporto di lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 38/2009

Bibliografia

MARETTI S. (2003), *L'incorporazione del diritto comunitario del lavoro. Le nozioni di datore di lavoro, lavoratore e rappresentanze dei lavoratori*. Torino: Giappichelli

MASCIOCCHI P. (2010), *Stress lavoro-correlato: con software di diagnosi conforme alle indicazioni della Commissione consultiva del 17 novembre 2010*. Milano: Gruppo 24 ore

Memento pratico (2013), *Igiene e sicurezza sul lavoro*. Milano: IPSOA- FRANCIS LEFEBVRE

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2014), *L. 78/2014 le principali novità sul contratto a tempo determinato*, in www.lavoro.gov.it

Ministero del lavoro – *Circolare n. 40 del 16 giugno 2000, Documento di valutazione del rischio: consultabile dal rappresentante dei lavoratori*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 29/2000

MOLINA NAVARRETE C. (traduzione a cura di M. Bogoni), *Organizzazione del lavoro, salute e sicurezza e prevenzione dei rischi psicosociali in Spagna: resistenze e aperture*, in *Lavoro e diritto* 2/2012

MONEA A., *D.lgs. n. 626/1994. Un nuovo ruolo per il lavoratore*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1995

MONTUSCHI L. (1997), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*. Torino: Giappichelli

MONTUSCHI L. (2011), *La nuova sicurezza sul lavoro : commento al D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*. Bologna: Zanichelli

NATULLO G. (1995), *La tutela dell'ambiente di lavoro*. Torino: UTET

NICCOLAI A. (2003), *Lavoro temporaneo e autonomia privata*. Torino: Giappichelli

NICOLINI G. (1998), *Lavoro temporaneo*. Padova: CEDAM

NUNIN R., *Rilevanza penale del mobbing ed applicazione di misure cautelari interdittive*, in *Il lavoro nella giurisprudenza* n. 11/2009

PADULA A. (2003), *Tutela civile e penale della sicurezza del lavoro. Trattazione particolare della sicurezza nelle banche. Riferimenti specifici alle aree degli Agenti*,

Bibliografia

degli Appalti, dei Cantieri, delle Macchine, delle Università e dei Videoterminali.
Padova: CEDAM

PAPA V. (2010), *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: una lettura costituzionalmente orientata*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010

PASCUCCI P. (2008), *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT - 73/2008

PASQUALETTO E., *Intenzionalità del mobbing e costrittività organizzativa*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2014

PASQUARELLA V. (2012), *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in <http://olympus.uniurb.it>

PERONE G., *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012

PERULLI A., BRINO V. (2012), *Sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell’impresa e la partecipazione attiva del lavoratore*. Padova: CEDAM

PERUZZI M., *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in *Lavoro e diritto* 2/2012.

PERUZZI M. (2011), *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, in <http://olympus.uniurb.it>

PICCININNO S., *Stress lavoro-correlato: tra rischio e danno*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, ½, 2012

POCAR F., VIARENGO I. (2001), *Diritto comunitario del lavoro*. Padova: CEDAM

QUARANTA C., *Un'altra pronuncia sul mobbing*, in *OGL*, 2001, n. 2

RAUSEI P., *Compiti del medico competente*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 19/2014

SANTORO PASSARELLI G. (2000), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro privato e pubblico*. Milano: IPSOA

SANTORO PASSARELLI G. (2014), *Il nuovo contratto a termine dopo la conversione del Decreto Lavoro*, in <http://www.altalex.com>

Bibliografia

SMURAGLIA C., *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole?*, in *Rivista giuridica del lavoro*, I, 2005

SOPRANI P. (2001), *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*. Milano: Giuffrè

SOPRANI P. (2008), *Lavoro, salute e prevenzione : il nuovo Testo Unico sulla sicurezza D. Lgs. n. 81/2008*. Milano : Ipsoa

SOPRANI P., *La valutazione dei rischi*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 39/2009

SPADARO S., *La nuova figura del dirigente: poteri, doveri, responsabilità*, in www.osservatoriosicurezzaalavoro.it

STEINBERG M. (traduzione a cura di M. Peruzzi), *La prevenzione dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro: la normativa svedese*, in *Lavoro e diritto* 2/2012

TAMBURRO C., *Stress lavoro-correlato: dalla ricerca di una classificazione allo scenario delle responsabilità*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, n. 3/2011

TAMPIERI A. (1999), *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*. Torino: Giappichelli

TIRABOSCHI M. (2008), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81*. Milano: Giuffrè

TIRABOSCHI M., FANTINI L. (2009), *Le nuove leggi civili. Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009): commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009*. Milano: Giuffrè

TRIOMPHE C. E., *I paradossi dell'Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psico-sociali*, in *Lavoro e diritto* 2/2012

VALENTI A. (2013), *Stress lavoro-correlato: fenomenologia e questioni definitorie*, in www.bollettinoadapt.it

VARESI P. A., *La disciplina del lavoro temporaneo*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1995 XI inserto 38

VELAZQUEZ M. (2011), *Gli ispettorati del lavoro europei affrontano i rischi psicosociali*, in www.snop.it

ZILIO GRANDI G. (2002), *I poteri del datore di lavoro nell'impresa. Atti del convegno di studi Venezia, 12 aprile 2002*. Padova: CEDAM

Bibliografia

ZUCCONI A., PERTICAROLI S., CHIERICHETTI F. (1999), *La promozione della salute nei luoghi di lavoro*, in www.ispesl.it

Commissione delle Comunità europee (2002), Comunicazione della Commissione, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, in <http://eur-lex.europa.eu>

Commissione delle Comunità europee (2007), Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, in <http://eur-lex.europa.eu>

Commissione delle Comunità europee (2014), Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni relativa ad un quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020, in <http://eur-lex.europa.eu>

Commissione delle Comunità europee (2007), Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo che presenta l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro, in <http://eur-lex.europa.eu>