

Diritto - Lavoro

I radicali cambiamenti avvenuti negli ultimi anni nel mondo del lavoro, dettati da molteplici fattori, quali l'introduzione di nuove forme contrattuali e di nuove tecnologie, nonché dalla crisi economico-finanziaria, hanno determinato un'accelerazione del processo di riorganizzazione del lavoro stesso, generando spesso un senso di instabilità ed incertezza nei lavoratori che diventano, pertanto, maggiormente esposti al rischio "stress".

L'e-book presta speciale attenzione al fenomeno delle malattie causate dallo stress, dalla costrittività organizzativa e dal mobbing, soffermandosi sulla tutela del lavoratore sia in ambito civilistico-risarcitorio che indennitario-previdenziale.

Luciana Romeo. Avvocato, svolge attualmente funzioni di responsabile del Settore prestazioni dell'Avvocatura generale dell'INAIL.

Tra le sue pubblicazioni: "Il mobbing. Responsabilità e danni". Edizioni INAIL 2006. Ha collaborato alla stesura del capitolo IX – "La tutela in sede INAIL"- del volume Prevenire il mobbing a cura di Costa E. e Scaramucci G., Giappichelli 2005; ha collaborato alla stesura del capitolo "Assicurazione infortuni sul lavoro e malattie professionali" della VI edizione del Trattato di Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale" a cura del Prof. G. Santoro-Passerelli, Ipsa 2013, in corso di pubblicazione.

Collana diritto / nuovi casi

EDIZIONE LUGLIO 2013

© Cendon Libri Editore S.n.c. di Paolo Cendon & C.

via San Lazzaro 8 - 34100 Trieste (TS)

Sito internet: www.cendonlibri.it

E-mail info@cendonlibri.it

ISBN 9788898069743

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione, di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati in tutti i Paesi.

INDICE

Capitolo Primo

MALATTIE DA STRESS LAVORATIVO E TUTELA INAIL

1. Introduzione. – 2. Le malattie da stress lavorativo. – 3. La Circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003

Capitolo Secondo

ASPETTI ORGANIZZATIVI DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA COME FATTORI DI RISCHIO E RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO

1. Organizzazione del lavoro e responsabilità dell'imprenditore.

Capitolo Terzo

MOBBING E MALATTIE DA STRESS: TUTELA DEL LAVORATORE E RISARCIMENTO DEI DANNI

1. Malattie da stress e *mobbing*. – 2. Il *mobbing*. – 3. Mezzi di tutela del lavoratore mobbizzato. – 4. La tutela penale. – 5. La tutela civile. – 6. Risarcibilità dei danni da *mobbing*.

Capitolo Quarto

ONERI PROBATORI A CARICO DEL LAVORATORE

1. Il nesso di causalità.

Capitolo Quinto

RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO E RAPPORTI TRA INDENNIZZO E RISARCIMENTO

1. Indennizzabilità delle patologie causate da *mobbing* e responsabilità del datore di lavoro.

Capitolo Primo

MALATTIE DA STRESS LAVORATIVO E TUTELA INAIL

SOMMARIO 1. Introduzione – 2. Le malattie da stress lavorativo. - 3. La circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003.

1. Introduzione

La fonte primaria del sistema di protezione della salute del lavoratore è individuata nell' articolo 32 Costituzione in cui si legge

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

Il diritto alla salute quale “diritto primario fondamentale” inerente alla persona deve essere riconosciuto a tutti e tutela l'integrità della persona nelle sue molteplici dimensioni fisica, psichica e sociale.

La Corte Costituzionale ha più volte sottolineato che

il bene della salute umana rappresenta, in forza dell' articolo 32 Cost., quel diritto primario e fondamentale che – per tali premesse – impone piena ed esaustiva tutela

(Corte Cost. 27.10.1988, n.992; 31.07.1990, n.396 in www.dejure.giuffrè.it)

Il diritto all'integrità psico-fisica del lavoratore ha trovato specifica declinazione nell'articolo 2087 del codice civile che sancisce l'obbligo a carico del datore di lavoro di apprestare tutti i mezzi idonei ai fini di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore.

L'obbligo del datore non può, tuttavia, considerarsi adempiuto con l'osservanza della normativa antinfortunistica, ma esige il rispetto di regole relative all'organizzazione del lavoro finalizzate a rendere l'ambiente lavorativo esenti da tutti i possibili rischi, ivi compresi quelli c.d. psicosociali.

Detti rischi sono stati oggetto di previsione anche dal D.lgs 81/2008, successivamente integrato dal D.lgs. n. 106 del 3 agosto 2009, che, richiamando il contenuto dell'accordo quadro dell'8 ottobre 2004, ha individuato lo stress lavoro-correlato come uno dei rischi che devono essere oggetto di valutazione.

Come sarà più avanti illustrato, lo stress lavoro-correlato, che può essere riconducibile anche a situazioni di incongruenze organizzative o di *mobbing*, può causare non soltanto uno stato di malessere al lavoratore ma anche delle vere e proprie patologie fisiche o psichiche.

Orbene, premesso che il nostro ordinamento civilistico appresta una tutela piena ed esaustiva della integrità psicofisica, della personalità e della dignità del lavoratore contro ogni tipo di pregiudizio, nell'attuale contesto normativo e giurisprudenziale possono trovare tutela le conseguenze sia di disfunzioni organizzative sia di condotte sistematiche poste in essere in danno del lavoratore, quale che ne sia la natura e la possibile definizione.

Oltre alla piena ed integrale riparazione di tutti i pregiudizi arrecati alla sua integrità psicofisica, considerata la tipologia dei danni risarcibili, in ambito civilistico, il lavoratore può altresì ottenere la tutela indennitaria da parte dell'INAIL.

2. Le malattie da stress lavorativo

Le grandi trasformazioni che hanno caratterizzato il mondo del lavoro negli ultimi anni hanno comportato importanti cambiamenti nell'organizzazione delle attività, con ricadute spesso negative sulla salute dei lavoratori.

Per effetto di questi cambiamenti, si è assistito al sovrapporsi alle malattie tradizionalmente legate al lavoro di patologie che trovano la loro causa nello stress.

Ed infatti, tra i fattori di rischio che hanno assunto recentemente un sempre maggiore rilievo, anche come causa di malattia professionale, vi è lo stress.

Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.

L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili.

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso.

Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc.

(Art. 3 Accordo Europeo stress sul lavoro, siglato l'8 ottobre 2004)

Lo stress di per sé non è una malattia, ma un meccanismo di difesa dalle sollecitazioni esterne; tuttavia, quando lo stress perdura o aumenta d'intensità, l'organismo può reagire con una somatizzazione a carico di alcuni organi che possono essere compromessi nelle loro funzioni.

Quando lo stress è eccessivo, per il soggetto che vi è sottoposto può subentrare uno stato di malattia che, come detto, può dar luogo ad

indennizzo da parte dell'INAIL, quando sia provato che la malattia è stata causata, o concausata, dallo stress e che lo stress, a sua volta, è stato originato dalle condizioni di lavoro; ma capire quando ciò avviene risulta difficile, non potendosi escludere che tale stato di malattia sia insorto quale conseguenza di uno stress originato da fattori extra-lavorativi.

L'evidenza scientifica dimostra che nella classificazione degli eventi stressanti quelli connessi al lavoro si collocano al settimo posto, dopo la morte del coniuge o di un figlio, il divorzio, la carcerazione, la morte di un familiare, incidenti o malattie ed il matrimonio.

Gli eventi ricollegabili al lavoro, pur non essendo collocati nei primi posti, hanno tuttavia una notevole rilevanza e vanno anche confrontati e valutati in relazione agli altri eventi della vita del lavoratore ed alla sua condizione psicologica.

Va, infatti, tenuto conto anche della sensibilità soggettiva, poiché condizioni lavorative che potrebbero risultare stressanti per un lavoratore potrebbero non esserlo per un altro; ad esempio, un soggetto potrebbe eventualmente vivere come un evento stressante un cambio di mansioni equivalenti ovvero una qualsiasi altra situazione determinata da un comportamento lecito del datore di lavoro, sicché non è possibile escludere che lo stress si verifichi in presenza di normali condizioni di lavoro.

Si tratta, quindi, di un ambito molto relativo ed incerto, che si presta alle più diverse interpretazioni e valutazioni.

Si tratta di situazioni o condizioni in cui può venire a trovarsi un lavoratore, potenzialmente idonee a causare delle patologie, sicché, qualora venga effettivamente dimostrata l'esistenza del nesso eziologico tra le predette situazioni e la malattia che ha colpito il lavoratore, deve essere riconosciuto il diritto del lavoratore alle prestazioni di legge erogate dall'INAIL, alla stregua di tutte le altre malattie di cui si dimostri l'origine professionale.

In tutti questi casi, pertanto, affinché dette patologie stress-correlate possano essere indennizzate dall'INAIL, dovrà essere fornita la prova della sussistenza del nesso eziologico, se non in termini di certezza scientifica, quanto meno in termini di elevata probabilità, tra la patologia denunciata e l'attività lavorativa.

Le malattie psico-somatiche da stress sono una classica ipotesi di malattia multifattoriale e per consolidata giurisprudenza,

per la patologia, che presenti una eziologia multifattoriale, il nesso causale tra attività lavorativa ed evento dannoso, esige una dimostrazione, quanto meno in termini di probabilità, ancorata a concrete e specifiche situazioni di fatto, con riferimento alle mansioni svolte, alle condizioni di lavoro e all'intensità dell'esposizione al rischio

(Cass. lav. 28.03.2012, n. 4695 in www.dejure.giuffrè.it)

Le malattie psico-somatiche da stress lavorativo hanno assunto una peculiare rilevanza in questi ultimi anni, ma già in tempi più remoti la dottrina più accreditata in materia, annoverava nell'ambito della causa violenta le c.d. cause di natura psichica affermando che "il

trauma psichico assume rilevanza agli effetti infortunistici se è collegabile al lavoro svolto dall'assicurato.

E' notorio, infatti, che le condizioni ambientali, fisiche e morali nelle quali viene svolto il lavoro, nonché i traumi fisici conseguenti al lavoro stesso, possono avere, direttamente o indirettamente, ripercussioni psichiche, quali ad es. la nevrosi da spavento (si pensi al trauma psichico che può colpire i minatori, che siano rimasti bloccati per molto tempo in fondo ad una miniera a seguito di una frana o dallo scoppio di grisou, o il lavoratore che ha assistito impotente alla tragica morte di un compagno, preso dagli ingranaggi di una macchina); il suicidio (esempio di un capo operaio che vede una manovra affidata alla sua responsabilità risolversi in un grave disastro per l'incolumità dei prestatori d'opera posti alle sue dipendenze)" (G. Alibrandi, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, 1994, pag. 423-424).

La tutelabilità di malattie psichiche non costituisce un'assoluta novità neanche in ambito INAIL.

Già in passato, infatti, sono state indennizzate, anche se spesso sub specie di infortunio sul lavoro, patologie psichiche derivanti da eventi lavorativi, sempre che avessero avuto incidenza sull'attitudine al lavoro.

Sono stati indennizzati, ad esempio, impiegati degli uffici postali vittime di ripetute rapine per le alterazioni psichiche derivanti dal ripetersi di eventi improvvisi e fortemente destabilizzanti che, indubbiamente, non potevano non costituire una condizione di stress emotivo ricollegabile al lavoro svolto.

In particolare, si segnala un caso emblematico di malattia psichica indennizzata dall'INAIL come quello che ha riguardato il manovratore superstite dell'impianto del Cermis per la grave sindrome post-traumatica da stress e i danni alla salute conseguenti al disastro a cui lo stesso aveva assistito.

D'altro canto, lo stress è da tempo ritenuto un idoneo fattore etiopatogenetico di patologie indennizzabili, determinate sia su base psichica che organica.

La Corte di Cassazione ha emesso una serie di significative pronunce, in cui lo stress da lavoro ha assunto rilevanza, come nel caso specifico dell'infarto, mediante l'attribuzione di un valore concausale alle più diverse situazioni, purché riconducibili al lavoro, comprese quelle ambientali.

Così sono stati considerati infortuni sul lavoro le fattispecie di decesso per infarto determinato da stress emotivo di un responsabile di uno stabilimento, peraltro già affetto da patologia cardiaca, a seguito dell'attivazione dell'impianto antincendio ed alla necessità del suo intervento (Cass. sez. lav. 23.12.2003, n. 19682 in www.dejure.giuffrè.it); l'infarto occorso ad un conducente di treno per l'attraversamento improvviso dei binari da parte di una persona (Cass. sez. lav. 5.10.1998, n.9888 in www.dejure.giuffrè.it); la morte per improvviso accesso ipertensivo causato dall'usura e dallo stress derivato al lavoratore dalle mansioni e dalle condizioni di lavoro, consistenti, in particolare, nella costante esposizione a bruschi sbalzi

di temperatura (Cass. sez. lav. 16.10.2000, n. 13741 in www.dejure.giuffrè.it); il danno psichico di un impiegato a seguito di due rapine nell'ufficio postale presso cui prestava servizio (Cass. sez. lav. 1.06. 2007, n.12875 in www.dejure.giuffrè.it).

A tale proposito, va osservato che in una prima fase lo stress veniva in rilievo, ai fini dell'indennizzabilità, soltanto quando si presentava con le caratteristiche della causa violenta, e cioè con azione concentrata nel tempo (in tal senso sono emblematiche le sentenze sopra citate in materia di indennizzabilità dell'infarto).

Successivamente lo stress lavorativo è stato preso in considerazione quale agente lesivo con azione prolungata nel tempo, quindi come possibile causa non solo di infortunio sul lavoro, ma anche di malattia professionale.

Il cambiamento di orientamento giurisprudenziale sopra richiamato trova il necessario presupposto logico-giuridico nella sentenza n. 179/88 della Corte Costituzionale.

Prima di questa "storica" decisione della Consulta, infatti, venivano considerate tutelabili soltanto le malattie elencate nelle tabelle di cui agli allegati 4 e 5 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, che in nessuna voce indicavano lo stress quale causa di malattia tutelabile, sicché lo stress poteva venire in rilievo solo come causa violenta e, quindi, come causa di infortunio sul lavoro.

Il sopra indicato principio enunciato dalla Corte Costituzionale è stato poi consacrato nell'articolo 10, comma 4, del D. Lgs. n. 38/2000, laddove si prevede la possibilità di considerare "...malattie professionali anche quelle non comprese nelle tabelle di cui al comma 3 delle quali il lavoratore dimostri l'origine professionale".

Anche se, come prima sottolineato, l'indennizzabilità delle conseguenze lesive dello stress lavorativo è stata da tempo riconosciuta, attualmente, la problematica si prospetta in termini maggiormente articolati e l'area di copertura delle patologie da stress è divenuta più ampia, per effetto di una diversa considerazione sia delle cause dello stress che delle sue conseguenze.

Questa diversa considerazione si inquadra nella più generale linea evolutiva della giurisprudenza, che ha dilatato le originarie nozioni di causa violenta, di occasione di lavoro e di nesso di causalità (quest'ultimo con particolare riguardo alle malattie multifattoriali), ed in generale all'evoluzione della tutela antinfortunistica, anche per effetto di provvedimenti legislativi, essenzialmente orientati alla piena attuazione del dettato del secondo comma dell'articolo 38 della Costituzione, letto con più ampio riferimento agli articoli 3 e 32 della carta costituzionale.

Dall'emanazione del Testo Unico n. 1124/1965, sino ai giorni nostri, infatti, si è progressivamente registrato un ampliamento della sfera di tutela del lavoratore sia in senso soggettivo che in senso oggettivo.

Sotto il profilo soggettivo, l'ampliamento è avvenuto prevalentemente ad opera della giurisprudenza costituzionale e di legittimità che ha via via riconosciuto la tutelabilità di categorie di lavoratori non inclusi nell'elenco di cui agli articoli 1 e 4 del T.U. n.1124/65.