

RISCHI PSICOSOCIALI NEL DIRITTO DEL LAVORO

(*)

Federico Cangini

Il presente elaborato ha lo scopo di analizzare l'evoluzione storico-normativa dei c.d. rischi psicosociali, portando all'attenzione il difficile compito del legislatore nell'inquadramento normativo di quest'ultimi. In questo percorso verranno forniti elementi di carattere sociologico ma soprattutto riferimenti giurisprudenziali delle varie Corti di merito che si sono occupate della questione.

L'EVOLUZIONE STORICA DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Occorre premettere che in Italia, non esiste alcuna norma di legge che, specificatamente, faccia riferimento ai rischi psicosociali nel loro insieme e quindi, tantomeno, che ne offra una definizione. Risalgono alla seconda metà del secolo scorso le ricerche pionieristiche di Robert Karasek¹ e Tores Theorell, studiosi che per primi hanno analizzato lo stress nel mondo

del lavoro e le sue ricadute in termini di *performance* organizzativa e salute dei lavoratori. Il primo atto, in cui vengono esplicitamente richiamati i rischi psicosociali, è la Direttiva quadro 89/391/CE: all'articolo 6 n.3 lettera a) rubricato '*Obblighi generali dei datori di lavoro*', si afferma che il datore di lavoro, tenuto conto della natura delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento, deve '*valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro*'.

Sarebbe stato ragionevole attendersi che il legislatore italiano, nel D.lgs. 626/94, recepisce pedissequamente queste prescrizioni così innovative e che costituivano il segno tangibile di un'acquisita netta preminenza, nell'agenda politica dell'Europa, dei temi sulla sicurezza nel lavoro.

L'Italia, invece, si fece trovare impreparata, rendendo così necessario l'intervento della Corte di Giustizia che il 15 novembre 2001 (causa C-49/00, Commissione c. Repubblica italiana), la condannò a provvedere ad un

(*) Il presente contributo è stato oggetto di positiva valutazione da parte del Comitato Scientifico.

¹ Il primo lavoro di Robert Karasek è "*The impact of the work environment on life outside the job*" e risale al 1976.

adeguamento delle proprie previsioni normative, precisando che l'insieme dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali.

Solo nel 2002 si è provveduto a modificare il testo dell'articolo 4 del D.lgs. 626/94, nel quale è comparso l'obbligo per il datore di lavoro di valutare *'tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari'*.

Prima dell'adeguamento italiano, precisamente nel 2000, è la volta dell'OSHA che pubblica un rapporto chiamato *Work-related Stress* dal quale emerge una definizione dei rischi psicosociali come *'quegli aspetti relativi alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali, che dispongono del potenziale per dar luogo a danni di tipo fisico, sociale o psicologico'*. Nello stesso contesto si afferma che lo stress lavorativo è *'uno stato psicologico parte di un più ampio processo di interazione dinamica tra il lavoratore e il suo ambiente di lavoro'*. Proprio queste riflessioni, unite ad altre di origine analoga, hanno contribuito al proliferare dei numerosi provvedimenti nazionali ed europei.

E' da queste considerazioni che è partita una campagna di forte sensibilizzazione di ciascun organismo europeo e nazionale, che ha portato nel 2004 le parti sociali dell'Unione

europea a sottoscrivere un Accordo quadro relativo allo stress connesso all'attività lavorativa per individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress sul lavoro.

Nel 2008 la Commissione europea, insieme alle parti sociali e alle parti interessate pertinenti, ha firmato il Patto europeo per la salute e il benessere mentale, sottolineando l'importanza della salute e del benessere mentale per un'Europa forte e competitiva².

Il 9 giugno dello stesso anno, l'Italia ha recepito quest'ultimo.

Quasi contestualmente all'Accordo europeo è la volta del D.lgs. 81/2008 dove all'articolo 28 comma 1 viene ribadito il principio secondo cui la valutazione dei rischi da lavoro deve comprendere *tutti i rischi* per la salute e la sicurezza dei lavoratori; quindi non solo i fattori di rischio tradizionali ma anche i rischi di tipo immateriale, tra i quali il rischio da stress lavoro-correlato.

² "Il ritmo e la natura del lavoro si stanno modificando, determinando tensioni a livello di salute mentale e benessere. Occorre contrastare il costante aumento di assenteismo e inabilità al lavoro, nonché migliorare la produttività sfruttando il potenziale inutilizzato a causa dello stress e delle malattie mentali. In modo ancora più incisivo si afferma che i responsabili politici, le parti sociali e altri portatori di interesse sono invitati a prendere misure a sostegno della salute mentale sul luogo di lavoro, in particolare: migliorare l'organizzazione del lavoro, le culture organizzative e gli stili di direzione, allo scopo di favorire il benessere mentale sul luogo di lavoro e riconciliare vita lavorativa e vita privata" così alla Conferenza di alto livello dell'UE insieme per la salute mentale e il benessere, Bruxelles 12-13 giugno 2008.

LE TUTELE OFFERTE DALLA NORMATIVA

Un aspetto molto importante da considerare è quello della responsabilità del datore di lavoro per i danni cagionati dallo stress (infortuni o malattie). L'articolo 2087 c.c., come la giurisprudenza ha avuto in diverse occasioni modo di chiarire, non introduce un'ipotesi di responsabilità oggettiva ma contrattuale³.

Nel caso di infortuni o malattie derivanti da stress lavoro-correlato spetterà pertanto al lavoratore dimostrare il danno, le condizioni nocive di lavoro e il nesso di causalità tra questi due elementi. Se il lavoratore riesce a fornire tali prove, il datore di lavoro potrà liberarsi della responsabilità solo se dimostri di non aver adottato tutte le misure attinenti all'efficienza e al buon andamento del servizio, idonee ad evitare o a limitare eventuali danni a carico dei lavoratori.

Sia la prova che deve fornire il lavoratore per essere indennizzato che quella che deve fornire il datore di lavoro per essere esentato dalla responsabilità non sono agevoli. Il problema maggiore per il lavoratore sarà dimostrare la derivazione dello stress: infatti, i fattori di stress sono diversi e molti di essi non hanno carattere oggettivo.

Dall'analisi delle sentenze che si sono occupate delle conseguenze patologiche o infortunistiche dello stress emerge che la giurisprudenza tende a riconoscere l'esistenza di uno

stress lavorativo solo quando vi siano elementi oggettivi e concreti che possono averlo determinato: ad esempio turni di lavoro massacranti⁴, un abuso di straordinari⁵, un trasferimento del lavoratore in una sede per la sua situazione familiare eccessivamente gravosa (o un mancato trasferimento in una sede maggiormente congeniale a tali esigenze), un numero eccessivo di trasferte a condizioni particolarmente pesanti.

Una volta che il lavoratore sia riuscito a provare l'esistenza di un danno da stress lavoro-correlato, il datore di lavoro, per essere esonerato

⁴ Nel 2006 la Cassazione con sentenza n. 3209 ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un dipendente, con mansioni di autista, che guidando un'autobotte, aveva provocato un incidente, ritenendo l'incidente imputabile a stress lavorativo, considerato che il lavoratore era reduce da un turno di 14 ore.

⁵ Nel 1997 la Cassazione con sentenza n. 8267, riferendosi ad un caso di mancato adeguamento dell'organico aziendale che aveva determinato una situazione di superlavoro per un dipendente, poi sfociata in un infarto, ha statuito che l'attività cui l'imprenditore è tenuto nei confronti dei lavoratori a norma dell'art. 2087 c.c. "*non si esaurisce nella predisposizione di misure tassativamente imposte dalla legge, ma si estende all'adozione di tutte le misure che si rivelino idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore. Ne consegue che anche il mancato adeguamento dell'organico aziendale, nonché il mancato impedimento di un superlavoro eccedente costituisce violazione degli artt. 41, comma 2, Cost. e 2087 c.c., e ciò anche quando l'eccessivo impegno sia frutto di una scelta del lavoratore (nell'accettazione di straordinario continuativo o nella rinuncia a periodi di ferie), atteso che il comportamento del lavoratore non esime il datore di lavoro dall'adottare tutte le misure idonee alla tutela dell'integrità fisico-psichica dei dipendenti, comprese quelle intese ad evitare l'eccessività di impegno da parte di soggetti in condizioni di subordinazione socio-economica*".

³ La giurisprudenza è concorde nel sostenere la natura non oggettiva ma contrattuale della responsabilità ex art. 2087 c.c..

dalla responsabilità, deve dimostrare di avere fatto tutto il possibile per evitare il danno. Ritorna la questione, se il comportamento del datore di lavoro (in questo caso ai fini della sua responsabilità) debba essere valutato avendo quale parametro di riferimento il lavoratore normale o quello particolarmente sensibile e fragile. E' evidente, infatti, che comportamenti che sono perfettamente tollerati dalla quasi totalità dei lavoratori possono non esserlo affatto da una piccolissima minoranza degli stessi⁶. In questo caso può essere considerato responsabile il datore di lavoro per il danno cagionato al lavoratore psicologicamente più fragile della media? Ancora, se si ritiene che la risposta debba essere affermativa, fino a che punto possiamo ritenerlo responsabile? Possiamo considerarlo responsabile anche dei danni che, benché sicuramente determinati da una situazione di stress lavoro-correlato, non dipendono in alcun modo da un comportamento del datore di lavoro ma sono frutto di una costruzione mentale del prestatore di lavoro?

Interessante, sotto questo profilo, è la sentenza n. 9496 del Tribunale di Roma del 2007: il caso era quello di una impiegata di una società che si era creata delle forti aspettative su una posizione superiore, aspettative non suffragate in alcun modo da promesse

⁶ Si pensi ad un ambiente di lavoro dove tra colleghi si scherzi molto o ci si prenda giro. Un comportamento del genere, se diffuso (vale a dire se non ha quale bersaglio un lavoratore in particolare) non integra gli estremi del *mobbing*, tuttavia può essere poco tollerato da un lavoratore molto sensibile e suscettibile, al punto da creargli danni psicologici.

formali del datore di lavoro. Non ottenuta la tanto attesa promozione, la lavoratrice era entrata in una profondissima crisi che aveva dato origine ad un esaurimento nervoso. Il giudice, preso atto dell'origine lavorativa dei problemi psicologici della lavoratrice, dopo aver valutato il comportamento complessivo del datore di lavoro, finiva per escludere una sua responsabilità. I problemi della lavoratrice, pur essendo sicuramente determinati da una situazione di SLC, non erano, infatti, in alcun modo imputabili al datore di lavoro che, anzi, aveva dimostrato di aver fatto il possibile per venire incontro alle esigenze della lavoratrice (il cui rendimento era fortemente in calo in seguito alla delusione per la mancata promozione) ma erano invece frutto di una costruzione mentale della lavoratrice.

La soluzione del Tribunale sembra pienamente condivisibile. Ragionando diversamente si finirebbe infatti per imputare al datore di lavoro, a titolo di responsabilità oggettiva, qualsiasi danno determinato da stress lavorativo.

Un altro problema che si pone è quello della concorrenza di cause di stress diverse: alcune riferibili al lavoro, altre, invece, a condizioni familiari (una separazione, la malattia di un figlio o di un parente stretto, un lutto) o personali (una malattia). Il terreno appare particolarmente minato: in primis perché non vi sono elementi per determinare con certezza quale o quali cause nel caso di specie abbiano determinato lo stress, ancora, perché spesso le une si ripercuotono sulle altre

aggravandole (problemi sul lavoro possono causare tensioni nella vita familiare, così come tensioni familiari possono diminuire il rendimento sul lavoro). Un elemento che può essere considerato è quello della eventuale conoscenza del datore di lavoro dei problemi extralavorativi. Un comportamento del datore di lavoro apparentemente neutro (come può essere un trasferimento o una trasferta) può assumere una connotazione negativa se incide su una situazione personale già difficile del lavoratore (ad esempio un congiunto o un parente gravemente malato, dal quale non ci si può troppo allontanare) della quale il datore di lavoro era a conoscenza.

In questo caso è doveroso che il comportamento del datore di lavoro debba essere valutato con maggior rigore. La Cassazione ha peraltro affermato con chiarezza in più occasioni che non è sufficiente il semplice concorso di colpa del lavoratore o di terzi per interrompere il nesso di causalità⁷.

Nel caso in cui venga acclarata la responsabilità del datore di lavoro, con tutte le difficoltà di accertamento di cui si è detto, al lavoratore spetterà il risarcimento del danno derivante dallo stress. Ma quale danno deve essere risarcito?

E' evidente che se lo stress determina una malattia o un infortunio,

il datore di lavoro sarà tenuto a risarcire al lavoratore il danno patrimoniale e non patrimoniale conseguenza degli stessi. Il problema è piuttosto se sia ammessa la risarcibilità dello stress, come danno autonomo, vale a dire a prescindere dalle eventuali conseguenze patologiche che lo stesso può determinare.

Si tratta di questione di non agevole risoluzione. Come si è detto, infatti, lo stress non è considerato di per sé patologico. Il protrarsi di una situazione di stress, si accompagna tuttavia generalmente ad una serie di sintomi spiacevoli: insonnia, ansia, tachicardia. Questi sintomi, che non sempre si traducono, in vere e proprie patologie creano spesso una situazione di disagio per il soggetto che ne è affetto, situazione che meriterebbe, almeno nei casi più gravi, una qualche forma di ristoro.

Tuttavia, se si aprisse la strada ad un risarcimento dello stress in quanto tale, a prescindere quindi dalle sue conseguenze patologiche, il rischio sarebbe il riconoscimento dello stress come patologia. In senso fortemente contrario a questa soluzione depongono i diversi elementi che abbiamo già considerato: l'incertezza e ambiguità della nozione di stress, l'esistenza di diversi tipi e livelli di stress, non tutti nocivi, il fatto che una qualche forma di stress sia connaturata a quasi tutti i tipi di lavori.

Un ulteriore aspetto cui si ritiene di accennare è quello della crisi economica globale e delle sue ripercussioni sul problema dello stress.

⁷ Nel senso che la condotta del dipendente può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da responsabilità solo quando essa presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento.

E' evidente, e la cronaca lo conferma⁸, che la crisi sta incidendo in modo fortissimo sulla salute dei lavoratori.

I tagli al personale, le riorganizzazioni aziendali, la chiusura di imprese e stabilimenti hanno non solo determinato la perdita di moltissimi posti di lavoro, ma anche creato un clima di insicurezza per quei lavoratori che hanno mantenuto il posto di lavoro. Non solo. Il clima di depressione generalizzata indotto dalla crisi (notizie sempre più allarmanti sui giornali, la chiusura di attività commerciali fino a qualche tempo prima fiorenti, la perdita del posto di lavoro di parenti e amici) finisce per ripercuotersi anche su quei lavoratori la cui attività non è toccata (e non rischia di essere toccata) in alcun modo dalla crisi. In quest'ultima prospettiva la crisi rappresenta un fattore esterno di stress, vale a dire un fattore che opera a prescindere da contesti specifici di prestazioni lavorative.

Il datore di lavoro non può evidentemente essere considerato responsabile per gli eventuali danni da stress determinato dalla crisi sia che la

⁸ Il caso più eclatante è stato la catena di suicidi di lavoratori in France Telecom (35 tra il 2008 e il 2009 e 10 nel 2010), imputati alla privatizzazione della società avvenuta nel 2004 ma soprattutto ai nuovi metodi di *management* adottati dalla direzione della società a partire dal 2006. In questo caso il fattore scatenante non è stato tanto la crisi economica (visto che la situazione dell'azienda sembrava particolarmente buona) quanto il passaggio da un sistema di sicurezza e stabilità pubblico ad un altro attento quasi esclusivamente alla massimizzazione del profitto (da realizzarsi attraverso processi di ristrutturazione, pressioni nei confronti dei lavoratori, tagli al personale, incentivi all'esodo, tecniche di retribuzione basate prevalentemente sul risultato).

stessa incida nella vita concreta dell'impresa, imponendo riorganizzazioni o licenziamenti, sia, a maggior ragione, nel caso in cui la stessa rimanga un fattore di stress esterno all'impresa.

Nel primo caso, sebbene rientri sicuramente nella sua libertà di iniziativa economica, garantita costituzionalmente dall'articolo 41, scegliere il modo che ritiene più efficace per reagire alla situazione di crisi del mercato, può tuttavia avere qualche forma di responsabilità se non riesce a gestire in modo adeguato i processi che la crisi gli impone⁹. Sotto questo profilo una soluzione potrebbe essere quella di farsi affiancare da personale esterno esperto, che lo aiuti a capire e a considerare al meglio le diverse situazioni professionali e personali dei suoi dipendenti (come per esempio Servizi di *Outplacement* e sostegno nelle transizioni).

In conclusione il monitoraggio e la gestione dei rischi psicosociali rappresentano, una valida cornice atta a contenere quell'insieme di azioni, interventi e pratiche messi in atto nell'ottica di promuovere il c.d. '*Benessere Organizzativo*'.

Si tratta dunque di un processo continuo, che chiama fortemente in causa la dimensione organizzativa dell'impresa, così come la qualità delle relazioni all'interno della stessa. In tale ottica, focalizzare la prospettiva della valutazione del fenomeno e degli

⁹ Ritornando al caso di France Telecom, dalla relazione dell'Ispezione del Lavoro emergono delle responsabilità a carico della direzione della società, sia per i nuovi metodi di *management* adottati sia per aver sottovalutato a lungo la situazione.

interventi preventivi in misura privilegiata sull'individuo psicologicamente connotato rischia di far ricadere in un approccio volto ad *'adeguare l'uomo al lavoro'* e non piuttosto, come richiesto con forza anche a livello europeo, ad *'adeguare il lavoro all'uomo'*. Se la prospettiva corretta ed auspicabile è quest'ultima, da un lato diventa cruciale ragionare sulle azioni preventive/migliorative partendo da una seria ed accurata analisi dell'organizzazione del lavoro; in secondo luogo, poi, si ritiene che il tema della prevenzione dello stress al lavoro vada necessariamente ad intrecciarsi con quello della sicurezza *'partecipata'*, nel senso che in materia sembra esserci ancora poca informazione/formazione dei lavoratori, situazione ulteriormente aggravata dal non amplissimo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nella prima fase valutativa del fenomeno considerato; ed infine, se si considera come in materia gli interventi della contrattazione collettiva siano al momento assolutamente marginali, se non del tutto assenti, si comprende come anche su questo terreno ci sia ancora molto da lavorare.

La valutazione dei rischi psicosociali, con indicazione degli interventi da mettere in atto per il loro contenimento e/o riduzione, riflette inevitabilmente la capacità organizzativa e di apprendimento di una azienda, oltre ad essere indicatore della responsabilità sociale dell'azienda stessa e del suo impegno per la promozione della qualità di vita dei singoli lavoratori.