

Roma, 20 aprile 2016

**I rischi psico-sociali
e
lo stress lavoro-correlato**

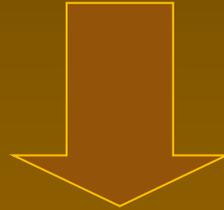
Cinzia Frascheri
Giuslavorista

Responsabile nazionale salute e sicurezza sul lavoro Cisl

Origini della prevenzione

Art. 2087 cod. civ. del 1942

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



Direttiva europea

89/391

L'elemento psicologico del reato – art.43 c.p

Il delitto:

è *doloso*,

o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato **dell'azione od omissione** e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente **preveduto e voluto** come conseguenza della propria azione od omissione;

*Dolo eventuale
Colpa cosciente*

è *colposo*

o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, **non è voluto dall'agente** e si verifica a causa di **negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.**

Caso fortuito o forza maggiore – art.45 c.p

Non è punibile chi ha commesso il fatto per caso fortuito o per forza maggiore.

Oggetto della VdR – art.28

DLGS 81/08 s.m.

1. 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, 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 quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.



I rischi di natura psico-sociale

rischi emergenti

**Valutazione
del
Rischio**

*(tutti i rischi- art.28
d.lgs.81/08 s.m.)*

**dal
disagio lavorativo
al
danno**

***mobbing
violenza***

dolo

colpa

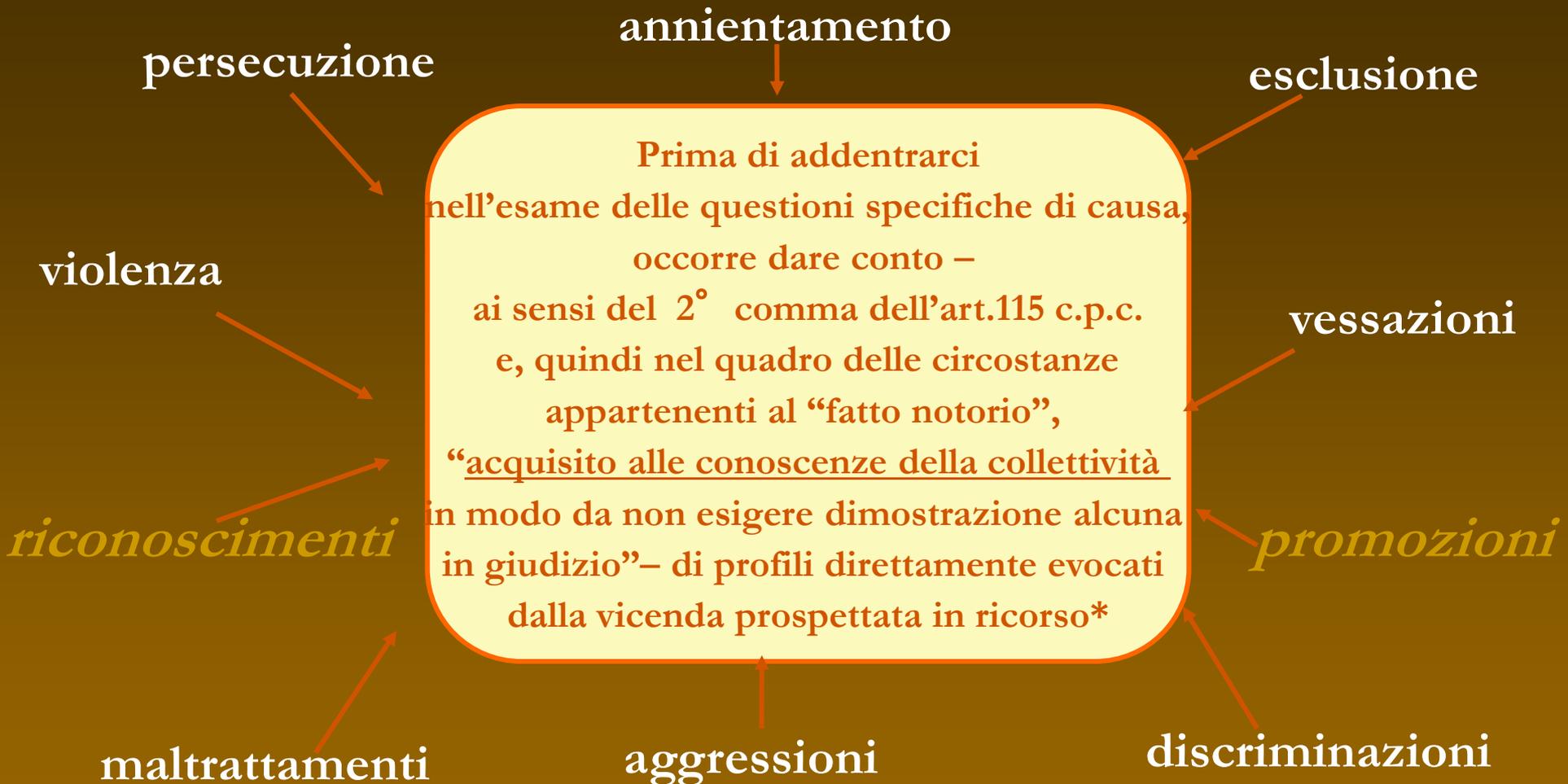
***stress l.c
burnout***

Cos'è il *mobbing*

Cosa non è il *mobbing*

Cos'è (oggi) il *mobbing*

Termine *mobbing* in giurisprudenza



* Tribunale di Torino pronunciava sentenza di condanna (n.5050/99)

D.Lgs. 81/2015 del 15 giugno

recante la “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”

(GU n.144 del 24/6/2015).

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il contratto di lavoro a progetto è stato abrogato. Restano in vigore fino a scadenza.



Rimangono i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e le partite IVA parificati a lavoratori subordinati quando organizzati dal committente.



Il datore di lavoro decide il “quando” e il “dove”

Demansionamento

D.Lgs. 151/2015 del 14 settembre, recante la “*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183*” (GU n.221 del 23/9/2015). Entrato in vigore 24/09/2015.

Capo I – Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Disciplina delle mansioni - Art.3 comma 1.

Sostituendo quanto previsto all’art.2103 del cod. civ. si prevede che il lavoratore, in caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incidono sulla sua posizione lavorativa, possa essere assegnato **a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore**, purché rientranti **nella medesima categoria legale**.

Il testo prevede che il lavoratore debba essere adibito a “**mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte**”, mentre prima si parlava di “mansioni equivalenti”.

Tale **mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall’assolvimento dell’obbligo formativo**, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell’atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi,

Demansionamento

D.Lgs. 151/2015 del 14 settembre, recante la “*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183*” (GU n.221 del 23/9/2015). Entrato in vigore 24/09/2015.

Capo I – Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Disciplina delle mansioni - Art.3 comma 1.

Possono, inoltre, essere stipulati (nelle sedi e secondo le modalità previste) accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. In questa ipotesi, il lavoratore può farsi assistere dal sindacato cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o consulente del lavoro.

Prima l'assegnazione a una mansione superiore diventava definitiva dopo tre mesi di lavoro in quell'attività. Con il decreto, questo arco di tempo **passa da tre a sei mesi**.

L'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori, **non può comprendere quelle da ritenersi marginali ed accessorie** rispetto a quelle di competenza, quando poi non comprese nella competenza specifica di altri lavoratori di professionalità meno elevata e a condizione che l'attività prevalente del lavoratore rientri tra quelle previste dalla categoria di appartenenza

La giurisprudenza



A fronte di ciò costituisce opinione comune diffusa, ma sostenuta anche dalla prevalente dottrina giuslavoristica, che non esista un diritto del lavoratore alla felicità, né sussista l'obbligo da parte del datore di lavoro di creare un ambiente sereno del tutto avulso dalla conflittualità che è insita in qualsiasi tipo di convivenza;

Trib. Trieste 14/1/2011

il diritto del lavoratore sta nell'adeguatezza del posto di lavoro

Elementi identificativi del *mobbing* in giurisprudenza



Ambiente di lavoro



Finalità



Sistematicità

Trib. Torino
27/1/2011

Secondo l'insegnamento della più recente giurisprudenza di legittimità costituisce mobbing la condotta del datore di lavoro, 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;

Trib.Trieste
14/1/2011

Pertanto si condivide l'opinione che possano essere stigmatizzate come condotte di mobbing soltanto le fattispecie più gravi e non i meri episodi di inurbanità, scortesia o perfino maleducazione;

Trib.di
Torino
27/1/2011

Necessari per la configurabilità della fattispecie sono pertanto: la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il lavoratore con intento vessatorio; l'evento lesivo della salute o della personalità del lav.; il nesso eziologico tra a condotta del datore e il pregiudizio alla integrità del lavoratore; ovvero l'intento persecutorio

Definizioni di *mobbing* nell'esperienza europea

Il terrore psicologico o *mobbing* lavorativo consiste in una comunicazione ostile e non etica, diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui di solito contro un singolo che, a causa del *mobbing* è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì costretto per mezzo di continue attività mobbizzanti. Le azioni avvengono con una frequenza piuttosto alta e su un lungo periodo di tempo.

Molestia morale sul luogo di lavoro cioè quella condotta impropria che si manifesta attraverso comportamenti atti a gesti scritti capaci di arrecare offesa alla personalità o all'integrità o fisica e psichica di una persona, di mettere in pericolo l'impiego o di degradarne il clima lavorativo.

Per *mobbing* s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore o soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Azioni di tutela

Strumento processuale

Art. 2043 c.c.
Responsabilità extracontrattuale

Art. 2087 c.c.
Responsabilità contrattuale

Art.2103 c.c.
(art.13 Statuto dei lavoratori)
Demansionamento

Art. 589 c.p.
Omicidio colpose

Art. 590 c.p.
Lesioni personali colpose

Danno morale

INAIL

Riconoscimento
e risarcimento
del danno

Danno patrimoniale

Danno biologico

Danno esistenziale

Cos'è il burnout ?



**progressiva perdita di idealismo, energia e scopi,
vissuta come risultato delle condizioni in cui lavorano
operatori sociali, professionali e non.**

**L'individuo colpito, dapprima tenterà di difendersi e/o reagire
attuando comportamenti cinici, distaccati, spersonalizzati, se poi
non riuscirà a risollevarsi, arriverà a non creder più in sé stesso,
nelle sue capacità, perderà fiducia nelle sue competenze, si lascerà
sempre di più sopraffare dalla apatia e dalla frustrazione, fino al
desiderio, nei casi estremi, di annientamento e morte.**



Cos'è lo stress?



- **ACUTO** - si crea nel caso in cui si riceve un *input* che richiede in modo sovradimensionato energie cognitivo-comportamentale, in un tempo compresso, per fronteggiare la situazione

La soglia di tensione e di allarme si alza solo nel momento “acuto”



CRONICO - si crea quando, prolungandosi l'esposizione a situazioni di stress acuto, non si riesce o non si ha modo di recuperare una dimensione di riduzione di tensione, di governo del proprio equilibrio. Le situazioni di stress cronico portano nella quasi totalità dei casi a sviluppare forme patologiche.



La soglia di tensione e di allarme si alza nel momento “acuto” e per il prolungarsi della situazione di stress che non tende a diminuire si cronicizza.

Cos'è lo stress ?



Fase positiva

Fase negativa



Eustress



Distress



Coping

Strategia di adattamento cognitiva e comportamentale non proprie, ma sviluppate in modo adeguato

Contesto



Articolo 28 – Oggetto di VdR

1

1. 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.

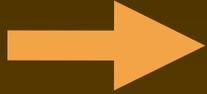
2

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.

3

1-bis. 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.

Contesto



Accordo europeo 8 ott. 2004 – Recepito 9 giugno 2008

Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato (art.3, c.4).

...il presente accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico.

Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.(art.3, c.4).

Identificare se c'è un problema di stress lavoro-correlato può richiedere un'analisi dei fattori come l'organizzazione del lavoro e i processi (disposizioni di orario di lavoro, grado di autonomia, abilità e requisiti professionali dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro ed ambiente (esposizione a comportamenti negativi, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza circa che cos'è previsto sul lavoro, prospettive di carriera, cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, incapacità di fare fronte alle richieste, percezione della mancanza di supporto, ecc.) (art.4).

La giurisprudenza



**Sentenza di Cassazione – Sez. Lavoro n°5 del 2 gennaio 2002
(Pres. Mileo – Rel. De Matteis)**

L'azienda può essere ritenuta responsabile delle conseguenze di un incidente stradale occorso al dipendente per lo stress derivato dall'attività lavorativa in base all'art.2087 cod. civ. che prescrive all'imprenditore di tutelare la salute del lavoratore.

Un dipendente della Banca Nazionale dell'Agricoltura, autorizzato all'uso di autoveicolo per lo svolgimento delle proprie mansioni in trasferta, ha subito gravi lesioni a causa di un incidente stradale avvenuto mentre stava conducendo la sua autovettura. Egli ha chiesto al Pretore di Roma di condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno subito per tale infortunio, sostenendo che l'incidente automobilistico era stato causato dalle condizioni di stress in cui egli si trovava per l'attività lavorativa caratterizzata da orari prolungati e trasferte disagiati, che gli impedivano di assistere la moglie gravemente malata.

Il Pretore ha rigettato la domanda in quanto ha escluso la configurabilità di un nesso causale tra le condizioni lavorative stressanti e l'incidente stradale. Questa decisione è stata confermata, in grado di appello, dal Tribunale di Roma, che ha escluso la possibilità di affermare la responsabilità della banca in base all'art. 2087 cod. civ.

La Suprema Corte ha, invece, accolto il ricorso del lavoratore affermando che in base all'art. 2087 cod. civ. il datore di lavoro deve essere ritenuto responsabile non solo per gli eventi che costituiscono conseguenza necessaria della sua condotta, secondo un giudizio prognostico ex ante, ma anche di tutti gli eventi possibili, rispetto ai quali la condotta imprenditoriale si ponga con un nesso di causalità adeguata: così per esempio una banca può essere ritenuta responsabile dei danni derivati ad un impiegato da una rapina, per non avere adottato sufficienti misure di sicurezza, anche se la rapina è solo un evento possibile e non un'inevitabile conseguenza dell'inadeguatezza di tali misure.

La giurisprudenza



Sentenza di Cassazione Civile – Sez. Lavoro n°14507 del 1 luglio 2011

L'obbligo del datore di lavoro di garantire la salute del lavoratore in quanto bene primario e indispensabile sussiste anche in relazione alle condotte volontarie e di segno contrario del dipendente, sicchè è configurabile ai sensi dell'art.2087 c.c. la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio subito da un dipendente per l'esercizio dell'attività lavorativa anche a fronte di una condotta imprudente di quest'ultimo, se tale condotta è stata determinata, o quanto meno agevolata da un assetto organizzativo del lavoro non rispettoso delle norme antinfortunistiche, assetto conosciuto o colpevolmente ignorato dal datore di lavoro che nulla abbia fatto per modificarlo al fine di eliminare ogni fonte di possibile pericolo.

Sentenza di Cassazione Civile – Sez. Lavoro n°14997 del 7 luglio 2011

Il datore di lavoro ha responsabilità quando l'infortunio occorso al lavoratore sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per il datore di lavoro dall'eventuale concorso di colpa del lavoratore la cui condotta può comportare l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri di abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute così da porsi come causa esclusiva dell'evento essendo necessaria a tal fine una rigorosa dimostrazione dell'indipendenza del comportamento del lavoratore dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro e con essa dell'estraneità del rischio affrontato a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere.

Contesto



Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato

1-bis. 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.

Legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122 (Finanziaria) recante: «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica».

Art. 8 - Razionalizzazione e risparmi di spesa delle amministrazioni pubbliche

Comma 12.il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischio da stress lavoro-correlato, e' differito al 31 dicembre 2010....

**Indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato
17 novembre 2010 – G.U. 30 dicembre 2010**

Percorso metodologico

delineato dalle
**Indicazioni per la valutazione
dei rischi da stress lavoro-correlato**

I^ Fase di valutazione preliminare "necessaria"



Valutazione su indicatori oggettivi dello stress lavoro-correlato

Eventi sentinella

- elevati indici di infortuni o di malattie professionali
- alti livelli di assenteismo (presentismo)
- elevata rotazione del personale
- frequenti conflitti interpersonali
- elevati procedimenti disciplinari e sanzionatori
- frequenti contestazioni da parte dei lavoratori, anche per il tramite dei RLS/RLST, riferite alle attività di lavoro, e/o al ruolo nell'organizzazione
- frequenti richieste di visite mediche su istanza del lavoratore, correlate ai rischi professionali o alla idoneità alla mansione

Indicatori di contenuto

- condizioni di lavoro e ambientali pericolose o disagiate
- lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali
- attività lavorative connotate da continui spostamenti fuori dall'azienda o dall'unità produttiva;
- lavorazioni monotone ripetitive o legate a cicli produttivi vincolati
- attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico
- attività lavorative che comportano il contatto frequente con la sofferenza o con la morte

Indicatori di contesto

- grado di autonomia
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti
- mancanza di definizione degli obiettivi del lavoro
- situazioni derivanti da problemi di ruolo nell'organizzazione, quali ambiguità e conflitti di ruolo, responsabilità di altre persone;
- incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti

Percorso metodologico

delineato dalle
**Indicazioni per la valutazione
dei rischi da stress lavoro-correlato**

II^ Fase di valutazione approfondita "eventuale"

