

# STRESS LAVORO-CORRELATO: DALLA RICERCA DI UNA CLASSIFICAZIONE ALLO SCENARIO DELLE RESPONSABILITÀ\*

CRISTINA TAMBURRO\*\*

## SOMMARIO

1. Premessa. - 2. Stress lavoro-correlato. Un problema di classificazione. - 3. Stress lavoro-correlato e malattia professionale. - 4. Stress lavoro-correlato e danno non patrimoniale. - 5. Stress lavoro-correlato e responsabilità penale.

### 1. Premessa

Dispone l'art. 28, comma 1, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che “la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) [ossia, “la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento” - n.d.a.] anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché della 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 (...)”.

L'Accordo Europeo (*Accordo-quadro europeo sullo stress lavoro-correlato*), recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, all'art. 3, rende una descrizione dello stress, quale “condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”.

\* Il presente elaborato si sofferma, tra gli altri, su taluni degli aspetti di rilievo e criticità in materia di stress lavoro-correlato, ex art. 28, D.Lgs. 81/2008, quali emersi e più approfonditamente trattati nel Convegno *Stress e lavoro: correlazioni, attualità, problematiche e prospettive future*, tenutosi in Roma, Università degli Studi di Roma “La Sapienza”, il 7 ed 8 giugno 2011, con la partecipazione di illustri Relatori (tra questi, A. DE MATTEIS, G. PERONE, S. PICCININNO, G. SANTORO PASSARELLI, A. VALLEBONA). Un'ampia selezione degli atti del Convegno è stata pubblicata nella Rivista *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 1/2, 2012, pagg. 26-102.

\*\* Dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”.

Ancora, al comma 3, l'art. 3 dell'Accordo specifica che "lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione, può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute".

Alla stregua di tale inquadramento, lo stress si configura, innanzi tutto, come conseguenza - e non come causa - della situazione di presupposta inadeguatezza di talune persone, rispetto alle aspettative che esse avvertono quali in loro riposte sul lavoro.

È bene, anzitutto, sottolineare che non tutte le manifestazioni di *stress*, che si evidenziano sul posto di lavoro possono essere ricondotte alla fattispecie di stress "*lavoro-correlato*".

Quest'ultimo, infatti, come ribadito anche dalla Commissione Consultiva per la Valutazione dello Stress Lavoro-Correlato (artt. 6, comma 8, lett. *m-quater* e 28, comma 1-*bis*, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) è soltanto quello "causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro".

Alla luce di quanto precede, è legittimo concludere che la descrizione del fenomeno di stress (di cui lo stress lavoro-correlato costituisce una specificazione), quale adottata dalla normativa, anche comunitaria, nonché dalle norme di recepimento sopra richiamate - che lo collocano tra le conseguenze di fenomeni riconducibili, in sintesi, a c.d. "attività organizzative"<sup>1</sup> - assume, sul piano legale, valenza definitoria per tutte le attività di prevenzione e/o rimozione dei conseguenti effetti, rese obbligatorie dalla legge a carico dei datori di lavoro.

1 Cfr. Circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003, avente ad oggetto i disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro (tra cui, il *mobbing*), il relativo rischio e diagnosi di malattia professionale, nonché le modalità di trattamento delle relative pratiche. Tale Circolare merita di essere menzionata, per avere la stessa, per la prima volta, equiparato attività volontariamente lesive della persona ad ipotesi di deficit organizzativi. Premesso che a seguito dell'evoluzione del quadro di tutela infortunistica, il rischio assicurato comprende ora anche quelli riconducibili al contesto organizzativo aziendale, la Circolare distingue: da una parte i fattori organizzativo-gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (ad es., nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento,...) e le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (normali conflittualità interpersonali); dall'altra, le situazioni di incongruenza in ambito lavorativo, definite con l'espressione "costrittività organizzativa", ed esemplificate in: 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; esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale; esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

La circolare è stata annullata con pronuncia del Consiglio di Stato 17 marzo 2009, n. 1576, in conferma della sentenza TAR Lazio n. 5454 del 4 luglio 2005, sulla base di una nozione protostorica ed archeologica di rischio assicurato, e per tale motivo severamente criticata dalla dottrina: GIUBBONI, *Il mobbing, l'INAIL ed il Consiglio di Stato*, in *Foro it.*, 2009, III, 433. In ogni caso i suoi contenuti sono stati ripresi da successivo decreto.

Soprattutto, costituisce presupposto di valutazione per eventuali violazioni di norme prescrittive, con conseguenze non soltanto attive sul piano risarcitorio, ma anche su quello penale.

Rilievi e criticità devono essere individuati partitamente.

## 2. Stress lavoro-correlato. Un problema di classificazione

L'art. 2, comma 1, lett. *s*) del D.Lgs. 81/2008 definisce il **rischio** come 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”.

A differenza del **pericolo**, che la medesima norma, alla lett. *r*), individua in quella “proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni” (e che contiene in sé, pertanto, l'attitudine eziologica del verificarsi dell'evento dannoso), il rischio implica la mera possibilità che quest'ultimo si realizzi. Le categorie di rischio e di pericolo, quindi, tendono a misurare, secondo una scala d'intensità rimessa a criteri probabilistici, la vicinanza, più o meno stringente e prossima, dell'evento causa di **danno**.

Ciò premesso, non sembrano esservi elementi ostativi, sul piano del metodo, per la riconducibilità dello stress lavoro-correlato alla categoria giuridica del **rischio**, coordinando le richiamate definizioni con il disposto di cui all'art. 28, D.Lgs. 81/2008.

Quest'ultimo, peraltro, deve essere configurato sotto il profilo collettivo - sul piano soggettivo dell'individuazione del ceto ad esso esposto -, in quanto la normativa fa riferimento a “gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress”.

Tale previsione è coerente con la posizione espressa dalla Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato, sopra citata, laddove ha affermato che “(...) La valutazione prende in esame non singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo un'individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore, oppure chi svolge la medesima mansione, ecc.)”.

A tale interpretazione sembra potersi pervenire anche considerando la descrizione di stress fornita dall'Accordo-quadro Europeo del 9 giugno 2008, richiamato dallo stesso D.Lgs. 81/2008, che esclude la configurabilità dello “stress” come malattia in sé, tant'è che, soltanto in via eventuale, tale condizione “può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale” (art. 3, comma 1).

In sintesi, da un'interpretazione sistematica della normativa vigente, lo stress lavoro-correlato risulta appartenere alla categoria giuridica dei rischi, che attengono al lavoro.

In particolare, a differenza dei cosiddetti “rischi originari” - di carattere fisico, chimico, biologico, poi anche biomeccanico -, lo stress è a carattere soggettivo, psichico, costituisce esso stesso un effetto della “costrittività organizzativa” e va collocato, pertanto, tra i rischi ambientali, come nuova categoria di rischio psico-sociale. Deve, tuttavia, rilevarsi che il legislatore, all’art. 28 del D.Lgs. 81/2008, fa riferimento, per l’esattezza, ai rischi “collegati” allo stress lavoro-correlato, il che dà adito, invero, ad una duplice previsione: (i) rischi che sono connessi e/o inerenti allo stress: vale a dire, facenti parte dello stesso; (ii) ovvero, rischi eziologicamente collegati allo stress: con conseguente netta distinzione tra momento del rischio e momento - meramente eventuale - del verificarsi del danno, quale effetto della mancata e/o insufficiente e/o inesatta valutazione dello stress<sup>2</sup>.

È opportuno, al riguardo, richiamare la definizione resa dall’Accordo interconfederale dell’8 ottobre 2004 (che ha recepito l’Accordo-quadro Europeo), secondo il quale lo stress può accompagnare disfunzioni e sofferenze psico-fisiche, così come può determinare un cattivo stato di salute (vale a dire, può determinare danni alla persona).

Tale ultima osservazione conduce ad un ulteriore duplice apprezzamento del concetto di stress, a seconda che quest’ultimo sia, o meno, accompagnato a tali disfunzioni e/o sofferenze.

Nel primo caso, lo stress si esaurisce nel rischio, quale sopra delineato e, come tale, se ne impone una valutazione nel documento, da redigersi a cura datoriale, ex art. 28, D.Lgs. 81/2008, sempre che rispetti i requisiti della “particolarità” e della “collettività”, cui si è fatto cenno (cd. “stress-rischio”).

Nel secondo caso, invece, esso sfocia nel vero e proprio danno alla persona, essendo lesa la salute del lavoratore (tutelata, tra gli altri, dagli artt. 32 Cost. e 2087 c.c.), per ogni - non certa ma eventuale - conseguenza di carattere risarcitorio, anche sul piano non patrimoniale, come meglio si vedrà in prosieguo (cd. “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 un’alterazione della salute della persona.

In tale momento, esso si inserisce nella categoria del danno, in particolare, del danno alla persona.

Occorre, a questo punto, formulare una serie di rilievi su tale “stress-danno”.

### 3. Stress lavoro-correlato e malattia professionale

Nell’impostazione definitoria che precede vi sono le premesse per la soluzione del quesito se lo stress lavoro-correlato possa dar luogo a malattia professionale.

<sup>2</sup> Cfr. S. PICCININNO, *Stress lavoro-correlato: tra rischio e danno*, in *MGL*, 1/2, 2012, pag. 47.

A tal fine occorre inquadrare il problema nelle due categorie del rischio assicurato e di malattia professionale, nel loro significato attuale.

Sotto il primo profilo, la nozione originaria di “rischio specifico proprio” (secondo cui è tutelato solo l’infortunio o la malattia derivanti dal rischio specifico proprio della macchina a cui è addetto il lavoratore, ovvero della sostanza nociva utilizzata) è stata sottoposta a severa critica da parte della dottrina, e si può considerare superata, da decenni, da una consolidata giurisprudenza di legittimità, attraverso i seguenti passaggi essenziali<sup>3</sup>:

- “rischio improprio”, consistente in tutte quelle attività propedeutiche, contemporanee, o successive all’atto lavorativo vero e proprio;
- rischio generico aggravato, e cioè quel rischio che grava sui lavoratori come sugli altri cittadini, ma che per i primi viene aggravato da un *quid pluris* collegato alla causa lavorativa (questa nozione ha dato fondamento, ad es., alla tutela dell’infortunio *in itinere*);
- “rischio ambientale”, menzionato nell’art. 1, primo comma, ultima parte, T.U. n. 1124/1965, secondo cui sono tutelate le persone comunque occupate in opifici i quali comportino l’impiego di macchine, apparecchi o impianti. Il diritto vivente ha interpretato tale norma nel senso che essa tutela il lavoro in sé e per sé considerato e non soltanto quello effettuato presso le macchine, posto che la pericolosità è costituita anche dallo spazio delimitato e dal complesso dei lavoratori in esso operanti<sup>4</sup>.

Successivamente, il rischio ambientale è stato esteso all’intero contesto lavorativo, così superando il limite del c.d. “ambiente organizzato”, tradizionalmente inteso come ambiente chiuso di un opificio o azienda, così inserendo anche gli elementi di rischio fuori del controllo datoriale<sup>5</sup>.

In questo quadro rientra, ad es., la tutela del fumatore passivo<sup>6</sup>.

Anche lo stress lavoro-correlato può essere inserito, con piena legittimità, in questa nozione di rischio ambientale.

Pure l’evoluzione della nozione di causa violenta (che di per sé riguarda gli infortuni sul lavoro) interessa il tema presente. Essa era originariamente intesa come azione esterna, antagonista all’organismo del lavoratore, derivante da specifiche cause, negli infortuni di carattere prevalentemente traumatico, nelle malattie professionali in ambiti tossico e microbiologico.

3 Per la descrizione di tale sviluppo cfr. DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano 2011, 104 segg.

4 Cass., Sez. Un., 14 aprile 1994, n. 3476, in *Riv. inf. mal. prof.*, 1994, II, 83.

5 Cass. 2 ottobre 1998, n. 9801 (in *Giust. Civ.*, 1999, I, 440, con nota di PARISELLA, *Agguato xenofobo in occasione di lavoro all’estero e assicurazione infortuni*; nonché in *Orient. giur. lav.* 1998, I, 1058), ha ricondotto al rischio ambientale il ferimento di un lavoratore italiano in Libia, nel tragitto aeroporto-campo di lavoro, a causa dei sentimenti anti-italiani ivi esistenti.

6 Di recente, anche in superamento della pronuncia del Consiglio di Stato, 17 marzo 2009, n. 1576 (cfr. nota 2), Cass. 10 febbraio 2011, n. 3227 (in *Riv. inf. mal. prof.* 2011, II, fasc. 1, con nota di DE MATTEIS, *Rischio ambientale e fumo passivo*); la Corte ha ammesso la tutela, quale malattia non tabellata, di un *impiegato* esposto a fumo passivo, ribadendo e sottintendendo il proprio consolidato orientamento sul rischio improprio e su quello ambientale.

Gradualmente, si è passati alle cause violente puramente interne (quali, ad esempio, il movimento corporeo dei ballerini e degli atleti<sup>7</sup>), alle patologie organiche come l'infarto<sup>8</sup>, alle cause psichiche<sup>9</sup>.

A tale quadro di cause psichiche viene ricondotto anche il suicidio<sup>10</sup>.

La tabella delle menomazioni prevista dall'art. 13, D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, oltre a contemplare una copiosa serie di lesioni di carattere neurologico (dalla voce 138 a 175), dà ingresso anche a malattie di carattere psichico (da 176 a 190) come i disturbi post-traumatici, la sindrome soggettiva del traumatizzato cronico, i disturbi psicotici, il deterioramento mentale, sino ad arrivare alla vera e propria demenza<sup>11</sup>.

La frontiera delle cause psichiche si sta, quindi, espandendo, di pari passo con l'evoluzione della tipologia produttiva e della composizione della forza-lavoro, sicché il carattere psichico dello stress non osta acché esso costituisca causa di malattia professionale.

L'introduzione del concetto di correlazione costituisce un ulteriore e problematico sviluppo del concetto causale, in quanto viene interpretata nel senso di un primo passo verso una rivisitazione ed un conseguente allargamento del momento eziologico nelle tecnopatie, andando oltre i confini della tradizionale impostazione della malattia professionale come malattia "causata"<sup>12</sup>.

Occorre però, sempre e comunque, che le conseguenze dello stress, per poter essere qualificate come malattia, possano formare oggetto di valutazione medico-legale.

Anche nel lavoro operaio rileva oggi la componente intellettuale e psichica, con la conseguenza che la distribuzione delle patologie del lavoro è mutata, da quelle traumatiche e/o determinate da agenti esterni, a quelle psichiche, derivanti dallo stress lavorativo<sup>13</sup>.

7 Corte Cost., 8-21 marzo 1989, n. 137.

8 Sul tema, cfr. A. DE MATTEIS, *Infortunati* cit., 258. Sull'infarto come conseguenza di uno stress emotivo collegato al lavoro, cfr. Cass. 5/10/1998, n. 9888, che ha confermato la sentenza di merito la quale aveva ritenuto indennizzabile, quale infortunio sul lavoro, l'infarto del miocardio occorso al conducente di un treno in occasione dell'improvviso attraversamento dei binari da parte di una persona, a causa dello stress emotivo ricollegabile al timore dell'investimento.

9 In realtà, il riconoscimento delle cause psichiche è molto antico. Uno dei primi esempi addotti dalla dottrina come causa di natura psichica è il trauma psicologico che può colpire i minatori, rimasti bloccati per molto tempo in fondo ad una miniera a seguito di una frana o dello scoppio di grisou (cfr. ALIBRANDI, *Infortunati*, 1994, par. 84).

10 L'ipotesi del suicidio tra le cause psichiche è stata espressamente riconosciuta dalla giurisprudenza francese. Al riguardo, cfr. FICOTTÉ-LAUTIER, *Les accidents du travail*, in *Liaisons sociales*, febbraio 2007, 24.

11 CIMAGLIA-ROSSI, *Le tabelle di legge*, cit., 137 segg.

12 Cfr. GAMBACCIANI, cit. pag. 415; SANDULLI, *Linee generali di estensione dell'ambito oggettivo della tutela infortunistica*, Relazione svolta in occasione delle Giornate di Studio su «Il decreto legislativo n. 38 del 2000. Riflessioni e prospettive di una riforma in atto», lesi, 7-8 giugno 2000, in <http://www.inail.it>.

13 Significativa, al riguardo, la sentenza Cass., 8 marzo 2011, n. 5437. La Corte d'Appello, ribaltando la decisione di primo grado, aveva riconosciuto il danno biologico per usura da stress psico-fisico causato dall'effettuazione di un numero rilevante e continuativo di ore di lavoro straordinario, ed aveva liquidato equitativamente il danno. La Suprema Corte ha confermato la prima parte della sentenza, relativa allo stress, ma l'ha annullata con rinvio nella parte relativa alla liquidazione, richiedendo che lo stress fosse misurato con criteri medico-legali, e su tale base liquidato il danno. Ha precisato che la liquidazione poteva essere fatta direttamente dal Giudice, senza ricorso alla CTU, purché sulla base di criteri medico-legali.

Come desumibile dalla definizione sopra riportata, lo stress correlato al lavoro discende da un'organizzazione aziendale eccessivamente orientata al risultato e può risiedere in qualsiasi atto organizzativo, anche di per sé lecito, ivi incluso il trasferimento<sup>14</sup>.

Il punto è di estrema delicatezza, in quanto ammettere una tutela infortunistica da costrittività organizzativa, fino addirittura al suicidio, implica un sindacato nelle varie sedi - anche in quella giudiziaria - delle scelte imprenditoriali, la cui libertà è, pur sempre, sancita dall'art. 41 della Costituzione.

Il discorso è più agevole per la tutela indennitaria, in quanto essa prescinde dalla colpa del datore di lavoro (e, dunque, dall'eventuale illegittimità delle sue scelte organizzative), piuttosto che per la tutela risarcitoria che, invece, tale illegittimità presuppone.

Sotto il secondo profilo, si deve ribadire che la definizione legislativa di stress lavoro-correlato esclude che questo possa costituire di per sé una malattia (ed infatti, come abbiamo visto al par. 1, costituisce un rischio).

La definizione, tuttavia, presenta un limite alla sua stessa portata perentoria, laddove afferma, poi, quasi contraddittoriamente, che ne può costituire una causa o una concausa.

Ove ciò avvenga, si deve considerare come malattia professionale, proprio per il suo collegamento con la causa lavorativa, con ogni conseguenza sul piano dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il T.U., D.P.R. n. 1124/1965, non fornisce una definizione di malattia, in quanto, originariamente impostato sul sistema tabellare, si limitava a recepire nella lista patologie già nosologicamente definite.

In tale sistema originario della c.d. "lista rigida", con cui è sorta nel 1929 la tutela delle malattie professionali, nessuno spazio era previsto per le malattie da stress lavoro-correlato.

La limitatezza del richiamato sistema tabellare è emersa con il tempo, quando, intervenute modifiche del lavoro a vari livelli (strutturale, organizzativo, metodologico, ecc.), si sono sviluppate nuove conseguenti patologie, ovvero si sono modificate quelle conosciute, il che ha reso evidente la necessità di un intervento di "flessibilizzazione".

L'ordinamento giuridico è in continua evoluzione: in esso la produzione del diritto è affidata a molteplici fonti, gerarchicamente ordinate, continuamente rivissute nella interpretazione dottrinale e giurisprudenziale, alla luce dei principi della Carta fondamentale.

Introdotta il sistema misto, dalla giurisprudenza appunto costituzionale<sup>15</sup>, ne

<sup>14</sup> In una nota società telefonica francese si sono verificati 24 suicidi e 13 tentativi di suicidio nell'arco di un anno. La direzione della società è corsa ai ripari con varie misure di diagnosi precoce e di sostegno psicologico, ma prima di tutto, e significativamente, bloccando i trasferimenti (ELIEN DEGROOTE, *Suicide sur le lieu de travail*, in fr.prevent.be/net)..

<sup>15</sup> Corte cost. 18 febbraio 1988, n. 179, in *Riv. inf. mal. prof.* 1988, II, 3.



risulta un sistema binario: fatte salve tutte le presunzioni di legge, derivanti dal sistema tabellare, favorevoli al lavoratore, la Corte ha introdotto la possibilità per quest'ultimo, con onere probatorio a suo carico, di provare l'eziologia professionale di una malattia non tabellata, contratta in una lavorazione non tabellata e, quindi, anche quella derivante dal nuovo rischio dello "stress lavoro-correlato"; nonché di provare l'origine professionale di una malattia insorta anche dopo il termine dalla cessazione del rapporto previsto dalla tabella.

Nel momento in cui i disturbi da stress lavoro-correlato raggiungono la dignità di una malattia vera e propria, ad essa va applicato il principio della equivalenza causale, valido per le malattie professionali<sup>16</sup>.

Anche qui, all'esito di un lungo processo<sup>17</sup>, il richiamato principio è stato enunciato in via assoluta ed esteso, in via generale, a tutte le situazioni invalidanti<sup>18</sup>, secondo un orientamento del tutto consolidato<sup>19</sup> che va applicato, altresì, a tutte le concause che agiscono nello stesso tempo, o sincroniche<sup>20</sup>.

Ciò non ha nulla a che vedere con la disciplina dell'art. 79, che si riferisce, piuttosto, alle cause che agiscono in tempi diversi, o diacroniche<sup>21</sup>.

Altri filoni evolutivi concorrono a dare cittadinanza alla malattia professionale da stress lavoro-correlato.

L'articolo 139 T.U. prevede, a carico del medico che ne riscontri l'esistenza, l'obbligo di denunciare<sup>22</sup> ogni malattia professionale compresa fra quelle indicate in un apposito elenco, da approvarsi con decreto ministeriale.

La finalità di tale obbligo è di carattere statistico-epidemiologico e prevenzionale<sup>23</sup>.

<sup>16</sup> Cfr. A. DE MATTEIS, *Stress lavoro-correlato e malattie professionali*, in *MGL*, 1/2, 2012, pag. 40.

<sup>17</sup> Per la descrizione, cfr. A. DE MATTEIS, *Infortunati*, cit., 504.

<sup>18</sup> Cfr. Cass. 5 febbraio 1992, n. 1237, in *Riv. inf. mal. prof.*, 1992, 113, che l'ha applicato ad una affezione respiratoria dovuta sia ad intossicazione da tabacco, sia ad elementi inquinanti presenti nell'ambiente di lavoro; *idem*, Cass. 29 maggio 2004, n. 10448, la quale, cassando la diversa pronuncia di merito, ha dichiarato dovuta una rendita corrispondente alla riduzione della capacità di lavoro del 70%, causata in pari misura da tabagismo e da fumi di materiale plastico professionali; ancora, Cass. 19 giugno 1998, n. 6127, che ha applicato il principio della equivalenza causale in tema di ipoacusia.

<sup>19</sup> Da ultimo, cfr. Cass. 24 febbraio 2010, n. 4512; Cass. 4 giugno 2008, n. 14770; Cass. 8 ottobre 2007, n. 21021; Cass. 9 settembre 2005, n. 17959, in *Riv. giur. lav.* 2006, n. 359, con nota di ASSENNATO S., *Multifattorialità: nesso causale e obbligo di protezione. Quale rapporto?*; Cass., 18 luglio 2005, n. 15107.

<sup>20</sup> Poniamo, ad esempio, il caso del lavoratore che espliciti la propria attività in ambiente estremamente rumoroso e che, nel tempo libero, frequenti assiduamente concerti e discoteche. L'applicabilità del principio viene meno solamente se possa essere con certezza ravvisato l'intervento di un fattore estraneo all'attività lavorativa, che sia di per sé sufficiente a produrre l'infermità, come precisa anche la definizione dello stress lavoro collegato sopra riportata.

<sup>21</sup> Ad esempio, il lavoratore che ha un'ipoacusia infantile da streptomicina. In tal caso, deve applicarsi la disciplina positiva specifica stabilita agli artt. 78-82 del T.U. n. 1124 ed ora dall'art. 13, commi 5 e 6, D.Lgs. 38/2000, che distingue tra concause di lesione e concause di invalidità.

<sup>22</sup> Tale denuncia (originariamente diretta all'Ispettorato del Lavoro, mentre ora, a seguito del D.M. 7 novembre 1996, n. 687, va fatta alla Direzione Regionale del lavoro), deve essere trasmessa in copia, oltre che all'Azienda Sanitaria Locale, anche alla sede dell'Istituto assicuratore competente per territorio, onde effettuare un monitoraggio di quelle malattie di probabile o possibile origine professionale.

<sup>23</sup> Cfr., al riguardo, CORSALINI, *Il nuovo elenco delle malattie di obbligatoria denuncia all'INAIL*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2004, 767.



Con il D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, è stato attribuito all'INAIL un ruolo più attivo nel sistema di prevenzione e tutela della salute sul lavoro.

A tale scopo (ed anche per far compiutamente emergere l'origine professionale delle malattie cosiddette "non tabellate"<sup>24</sup>), l'art. 10, D.Lgs. 38/2000, prevede la predisposizione della cosiddetta "prelista": impone, cioè, che una Commissione scientifica effettui periodicamente la revisione delle tabelle di cui agli artt. 3 e 211 T.U., nonché dell'elenco delle malattie per le quali i medici hanno l'obbligo di denuncia, ai sensi dell'art. 139 T.U., inserendo anche quelle malattie di probabile e possibile origine lavorativa, da tenere sotto osservazione ai fini della revisione delle tabelle delle malattie professionali.

L'unicità della Commissione e dei suoi criteri valutativi, l'osmosi tra le due tabelle, il principio di multifattorialità che sta alla base delle attuali conoscenze causali nel campo delle malattie professionali, sono tutti elementi di apertura nei confronti di quelle che possono trovare causa o concausa nello stress lavoro-correlato.

#### 4. Stress lavoro-correlato e danno non patrimoniale

Come visto, l'art. 28 prescrive che la valutazione dei rischi del documento, redatto dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, tenga conto anche dei fattori "collegati allo stress lavoro-correlato" per una pluralità di lavoratori.

La disposizione in esame è volta a tutelare l'equilibrio psico-fisico della persona - in quanto inserita in determinate organizzazioni o processi produttivi riguardanti una pluralità di addetti - in particolare, prevenendo l'insorgenza di condizioni di stress, causalmente riconducibili all'espletamento di attività lavorativa contraddistinta da "rischi particolari".

Ciò, indubbiamente, investe il concetto di "salute", quale diritto inviolabile dell'uomo, tutelato dagli artt. 2 e 32 della Costituzione (norme cui è riconosciuta immediata precettività), nonché dai documenti internazionali<sup>25</sup>.

L'eventuale inadempimento datoriale di tale prescrizione - che si configura come specificazione del più generale obbligo di tutela delle condizioni di lavoro e di protezione del lavoratore, di cui all'art. 2087 c.c. - ha natura contrattuale, investendo un'obbligazione giuridica preesistente, integratrice del contratto di lavoro per effetto dell'art. 1374 c.c.<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> Cfr. GAMBACCIANI, *Il lavoro che cambia: l'INAIL e le nuove malattie professionali*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2001, 405.

<sup>25</sup> Secondo la Costituzione della OMS, sancita il 7 aprile 1948 a Ginevra, con adesione dell'Italia, la salute è definita come "un complesso stato di benessere fisico, mentale e sociale e non la mera assenza di malattia". L'OMS ha sancito, poi, con l'atto HEALTH 21, adottato dalla Comunità Sanitaria Mondiale alla 51ma Assemblea Mondiale della Sanità, nel maggio 1998, che "(...) uno dei diritti fondamentali di ciascun essere umano è quello di godere del massimo livello ottenibile di salute (...)" e che "la salute costituisce la precondizione per il benessere e la qualità della vita, ed il riferimento per misurare la riduzione della povertà, la promozione della coesione sociale e l'eliminazione della discriminazione".

<sup>26</sup> Cass. 25 maggio 2006, n. 12445, in *Foro it.* 2006, I, 2738; Cass. 14 aprile 2008, n. 9817.

Ciò premesso, avuto riguardo alle considerazioni testé anticipate (sulla configurabilità di uno “stress-danno”, correlato al lavoro, che conduca alla manifestazione di “disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale” e/o che determini un “cattivo stato di salute”), occorre chiedersi se - e, nel caso, in che misura - possa prospettarsi la risarcibilità di una tale lesione anche per quanto concerne gli aspetti non patrimoniali, comunque derivanti dal mancato e/o inesatto adempimento datoriale dell’obbligo di valutazione.

Come noto, il risarcimento del danno non patrimoniale è previsto dall’art. 2059 c.c., secondo il quale “il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge”.

L’originaria interpretazione restrittiva della disposizione (secondo la quale l’unica previsione di norma secondaria consisteva nell’art. 185 c.p.<sup>27</sup>) è stata superata non solo dal legislatore, ma anche dalla giurisprudenza della Suprema Corte, con le note sentenze gemelle n. 8827 ed 8828 del 2003, nelle quali si è affermato, alla stregua di un’interpretazione “costituzionalmente orientata” dell’articolo 2059 c.c., che il concetto di danno non patrimoniale deve essere inteso nella sua accezione più ampia, quale pregiudizio determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona, non connotati da rilevanza economica, provvisti di tutela di rango costituzionale.

Di talché, oltre ai casi determinati dalla legge<sup>28</sup>, in virtù dell’anzidetto principio della tutela minima risarcitoria spettante ai diritti costituzionali inviolabili, essa deve intendersi estesa anche ai casi di danno non patrimoniale cagionato dalla lesione di diritti della persona riconosciuti dalla Costituzione, a prescindere dal titolo della responsabilità, sia essa contrattuale o extracontrattuale.

Ciò premesso, l’oggetto della tutela apprestata dall’art. 28 del D.Lgs. 81/2008 - vale a dire, la salute e la sicurezza della persona sul luogo di lavoro, tutelate dagli artt. 2 e 32 Cost. - consente di integrare esattamente il rinvio di cui all’art. 2059 c.c., legittimando, così, la risarcibilità non soltanto dei danni patrimoniali, ma, altresì, del danno non patrimoniale, causato dall’eventuale inadempimento datoriale rispetto agli obblighi derivanti dalla norma stessa.

In particolare, nel caso di violazione della disposizione in esame, la risarcibilità del pregiudizio non patrimoniale consegue direttamente dalla legge<sup>29</sup> e prescinde, pertanto, dall’esigenza di dover accertare, in giudizio, se il sinallagma contrattuale

27 “Ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbo rispondere per il fatto di lui”.

28 Tra gli altri, oltre al citato art. 185 c.p., si richiamano: l’art. 29, comma 9, L. n. 675/1996, “impiego di modalità illecite nella raccolta di dati personali”; l’art. 2, L. n. 117/1998, “danni derivanti dalla privazione della libertà personale cagionati dall’esercizio di funzioni giudiziarie”; l’art. 2, L. n. 89/2001, “mancato rispetto del termine ragionevole di durata del processo”; l’art. 44, comma 7, D.Lgs. n. 286/2008, “adozione di atti discriminatori per motivi razziali, etnici o religiosi”.

29 L’ “integrità fisica” e la “personalità morale” dell’art. 2087 c.c. - di cui l’art. 28 del D.Lgs. 81/2008, come visto, costituisce una specificazione - sono interessi, non suscettibili di valutazione economica, normativamente inseriti nell’area del rapporto di lavoro.

investa, o meno, quei diritti inviolabili di rango costituzionale atti a generare interessi risarcibili, inerenti la persona, non connotati da rilevanza economica.

Tuttavia, deve problematicamente osservarsi che non tutte le lesioni di diritti inerenti la persona sembrano risarcibili incondizionatamente.

Al riguardo, è opportuno il richiamo ai principi resi, *in subiecta materia*, dalle sentenze della Suprema Corte, a Sezioni Unite, n. 26972-26975 dell'11 novembre 2008, il cui dettato dovrà necessariamente correlarsi con la definizione legislativa di stress, onde definire l'ambito di risarcibilità del danno non patrimoniale ad esso relativo, se configurabile.

Secondo tali arresti, la fonte costituzionale della tutela non vale, comunque, ad assicurare la certezza della risarcibilità del pregiudizio non patrimoniale, laddove essa non sia accompagnata dai requisiti della "gravità dell'offesa" e della "serietà del danno".

Si legge, infatti, che: "(...) Palesemente non meritevoli di tutela risarcitoria, invocata a titolo di danno esistenziale [quale profilo rientrante nella categoria omnicomprensiva di danno non patrimoniale,- n.d.a.] sono i pregiudizi consistenti in disagi, fastidi, disappunti, ansie ed ogni altro tipo di insoddisfazione concernente gli aspetti più disparati della vita quotidiana, che ciascuno conduce nel contesto sociale, ai quali ha prestato invece tutela la giustizia di prossimità (...)".

In sintesi, non è consentita la risarcibilità di profili di danno non patrimoniale delle cosiddette lesioni "micro-esistenziali", per le quali, pertanto, è escluso che ricorra un'ingiustizia costituzionalmente qualificata.

Senonché, come visto, lo stress lavoro-correlato, secondo la definizione legislativa, assume rilievo giuridico non soltanto in un momento temporale antecedente rispetto alla manifestazione di una patologia medicalmente accertabile, ma si configura anche indipendente da quest'ultima, posto che i "disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale", ovvero il "cattivo stato di salute" che si accompagnano ad esso, rivestono carattere meramente eventuale.

Il confine della risarcibilità del pregiudizio non patrimoniale dello stress lavoro-correlato, pertanto, avuto riguardo alla predetta irrilevanza dei pregiudizi "micro-esistenziali", assume - quantomeno in apparenza - profili di problematicità, considerato che, dalla definizione legislativa, lo stress correlato al lavoro è giuridicamente rilevante a prescindere che sia accompagnato da disturbi e/o disfunzioni di natura fisica, psicologica e/o sociale, essendo sufficiente per il suo concretizzarsi - come già ricordato - una "situazione di prolungata tensione", quale "(...) conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro (...)".

Senonché, gli approfondimenti relativi all'atteggiarsi dello stress implicano, per la particolarità del fenomeno, un approccio interdisciplinare.

Per ciò che attiene alla tutela della salute psico-fisica della persona, non può prescindere, quindi, dagli studi della medicina del lavoro e della psichiatria, al fine di individuare il limite, superato il quale il "disagio" si trasforma in lesione risarcibile.

Organizzazione e processi di lavoro (ad es., orario di lavoro, autonomia nell'espletamento delle mansioni, carichi di lavoro,...), condizioni di lavoro ed ambientali (ad es., esposizione a rumore, calore, sostanze nocive,...), comunicazione (ad es., in ordine a prospettive di impiego, eventuali cambiamenti,...) e fattori soggettivi (ad es., tensioni emotive e sociali, sensazione di non riuscire a far fronte alle situazioni lavorative, sentimento di disattenzione nei propri confronti,...)<sup>30</sup>, possono condurre, nella persona del lavoratore, ad una situazione iniziale di disagio tollerabile e, progressivamente, ad uno stato di crescente tensione a livello psicologico, con insorgenza di manifestazioni di ansia, abbassamento del tono dell'umore, emozioni negative e stato di tensione interiore, difficoltà di attenzione e concentrazione.

L'individuazione di un pregiudizio, per così dire, "tollerabile", derivante da condizioni di stress correlato al lavoro, dovrà essere valutata, poi, alla stregua del dovere di solidarietà sociale dell'art. 2 Cost., secondo un apprezzamento di merito, che sembra destinato a pervenire a risultati diversi, dipendendo dalla soggettiva valutazione da parte del Giudice, da un lato della forza espansiva, dall'altro dell'individuazione dei limiti della portata normativa che l'art. 2 Cost. assegna al valore della persona ed al concetto di salute.

Al riguardo, sembra corretto concludere che, principalmente in un contesto medico-legale, la nozione di "disagio", applicata allo stress correlato al lavoro, potrà essere investigata, laddove sia lamentata una consequenziale degenerazione dello stato di salute dell'interessato, anche *sub specie* di alterazione del suo stato di "benessere".

In tali ipotesi, il Giudice non potrà limitarsi a sovrapporre le proprie convinzioni soggettive di *peritus peritorum* sulla inquadrabilità di talune tensioni, stati d'animo o di umore della persona del lavoratore nella categoria del "disagio" o del "fastidio", piuttosto che in quella della patologia, pur se le sue convinzioni fossero coerenti con parametri valutativi della coscienza sociale del momento, in quanto il discernimento di tale discriminazione non può che risolversi in un apprezzamento di natura tecnica della scienza medica, al quale il Giudice è, per professione, estraneo.

<sup>30</sup> Si tratta, invero, dei "fattori", individuati dall'Accordo-quadro Europeo del 2004 (art. 4), sui quali può essere effettuata una specifica analisi, al fine dell'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato. Nella Circolare del Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/11/10, contenente le indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato, si fa richiamo, invece, ad "(...) indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: I. Eventi sentinella, quali, ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. (...) II. Fattori di contenuto del lavoro, quali ad esempio: ambiente di lavoro ed attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orari di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti. III. Fattori di contesto del lavoro, quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)".

Questo dovrà, pertanto, diligentemente avvalersi del contributo di una adeguata C.T.U., onde accertare che eventuali espressioni del disagio della persona non costituiscano, piuttosto, elementi ricognitivi o costitutivi di una lesione dell'integrità psico-fisica della persona<sup>31</sup>.

## 5. Stress lavoro-correlato e responsabilità penale

A prescindere dai profili risarcitori sopra esposti (subordinati, in ogni caso, all'instaurazione, da parte del lavoratore che lamenti l'insorgenza di un pregiudizio da stress lavoro-correlato risarcibile, di un giudizio civile di accertamento), deve rilevarsi che è la sanzione penale a costituire lo strumento di politica legislativa, previsto per contrastare i fenomeni di mancato e/o inesatto assolvimento dell'obbligo datoriale di valutazione del rischio.

Ed infatti, l'art. 55 del D.Lgs. n. 81/2008, così come modificato dal successivo D.Lgs. 106/2009, configura, in capo al datore di lavoro, nei casi di omessa valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, ipotesi di violazione penale di tipo contravvenzionale, con previsione della sanzione dell'arresto da 3 a 6 mesi, ovvero dell'ammenda da € 2.500,00= ad € 6.400,00=.

Medesima sanzione, poi, è prevista nei casi in cui la valutazione sia stata effettuata senza il prescritto coinvolgimento del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP) e/o del Medico competente.

A tali conseguenze penali si aggiungono le plurime altre previste, sempre nel richiamato art. 55, D.Lgs. 81/2008.

In sintesi, la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, così come la valutazione di qualsiasi altra tipologia di rischio ricollegabile all'espletamento di attività lavorativa svolta nell'azienda, costituisce un obbligo di legge, la cui inosservanza dà luogo ad una responsabilità di ordine penale in capo al datore di lavoro, anche a mero titolo colposo.

Essa si configura per la semplice omissione<sup>32</sup>, a prescindere dal fatto che i lavoratori abbiano - o meno - subito ripercussioni negative per effetto della mancata valutazione del rischio "stress" e, dunque, del mancato approntamento delle cautele necessarie per farvi fronte.

Anzi, a prescindere dall'entità del rischio da stress correlato al lavoro - che coinvolge gruppi di lavoratori di un'azienda e non il singolo lavoratore -, il reato deve ritenersi consumato anche nel caso in cui il datore di lavoro, abbia effettivamente

<sup>31</sup> Ciò coerentemente con il dettato delle Sezioni Unite del 24 marzo 2006, n. 6572, secondo cui "il danno biologico (...) non può prescindere dall'accertamento medico-legale".

<sup>32</sup> Sulla pericolosità dell'introduzione, nella normativa sullo stress lavoro-correlato, di una responsabilità da omissione, per il rischio di dilatazione dei confini dell'imputabilità, cfr. A. VALLEBONA, *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in *MGL*, 1/2, 2012, pag. 26.

te apprestato cautele dirette alla eliminazione e/o riduzione del rischio, senza, tuttavia, aver effettuato una formale valutazione specifica dello stesso *a priori*, elaborata secondo le prescrizioni di legge e le direttive della Commissione Consultiva Permanente<sup>33</sup>.

La previsione della fattispecie criminosa anche in materia di stress lavoro-correlato sembra trovare fondamento, sul piano della politica legislativa, nella presupposta maggiore efficacia dissuasiva del rimedio penale, nella prospettiva di raggiungimento di un più elevato livello di sicurezza (se non, addirittura, di cultura della sicurezza) e di prevenzione del lavoratore dal verificarsi di conseguenze lesive, che si ricolleghino allo specifico rischio da stress.

Non può, tuttavia, non considerarsi che la previsione di un apparato sanzionatorio di natura penale in contesti - come quello della valutazione dei rischi inerenti l'impresa - che investono direttamente fattori produttivi generali e la libertà di esercizio dell'attività economica *ex art. 41 Cost.*, rischia di appuntarsi verso ogni criticità riscontrata, così determinando uno scenario di possibile proliferazione di interferenze, ancorché funzionalmente legittime, da parte del Giudice Penale all'interno dell'attività aziendale e delle relative scelte.

Senonché, tale regolamentazione risulta, per certi aspetti, inadeguata per eccesso nell'attuale quadro generale economico, sociale e politico, caratterizzato da una diffusa tendenza datoriale alla delocalizzazione e terziarizzazione delle iniziative imprenditoriali, che certo non andrebbe incoraggiata, né munita di alibi giustificativi, che possano legittimare convincimenti per soluzioni esterofile, segnatamente a favore di ordinamenti meno garantisti.

Più auspicabile, probabilmente, sarebbe la previsione di un sostitutivo apparato sanzionatorio di carattere amministrativo, avuto anche riguardo alla sussistenza delle già esaminate forme di tutela di carattere civilistico, specialmente alla luce delle sentenze a Sezioni Unite dell'11 novembre 2008, n. 26972 e n. 26975.

Tale soluzione risulterebbe coerente con le esigenze di semplificazione dell'apparato ordinamentale e di deflazione del contenzioso giudiziario.

## RIASSUNTO

L'elaborato si propone di evidenziare le principali problematiche che discendono dall'introduzione dello stress lavoro-correlato tra i rischi oggetto di valutazione nel documento redatto ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

In particolare, lo stress viene analizzato, nel dettaglio, sotto i seguenti profili: se sia classificabile come rischio o come danno; se possa considerarsi come malat-

<sup>33</sup> Cfr. G. DE FALCO, *Rilevanza penale dello stress lavoro correlato*, in *MGL*, 1 / 2, 2012, pag. 57.

tia professionale, stante il suo collegamento con la causa lavorativa; se possa costituire titolo per il risarcimento del danno non patrimoniale.

In ultimo, talune riflessioni sull'opportunità della previsione di sanzioni penali in caso di inadempimento a tale obbligo di legge.

## SUMMARY

This essay proposes to show the main problems arising from the introduction of work-related stress among the risks being evaluated in the document prepared in accordance with Legislative Decree n. 81/2008.

In particular, stress is examined in detail in the following aspects: whether it is classifiable as a risk or a damage; whether it can be considered as an occupational disease, considering its causal connection with work; whether it may be entitled to compensation for non-pecuniary damages.

Finally, some considerations are given about the appropriateness of prescribing criminal penalties in case of not fulfillment of the obligations required by law.