

DANNO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

PREVENZIONE e RIMEDI

- **PREVENZIONE**: valutazione del rischio per **gruppi omogenei di lavoratori**, monitoraggio dei c.d. “**eventi sentinella**”, intervento tempestivo, soluzione del problema → prevenzione, esclusione o limitazione del danno → ruolo strategico della attività di **Valutazione del Rischio**, del **Consigliere di fiducia**, del **CUG** e della **comunicazione e formazione aziendale** → opportunità di creare sinergie
- **RIMEDI SUCCESSIVI**: azione di responsabilità e richiesta di risarcimento del danno – il “**danno**” deve essere sempre **allegato e provato**; si tratta spesso esclusivamente di “**danno non patrimoniale**” (danno biologico, morale ed esistenziale); le componenti **morale ed esistenziale** sono difficili da provare e quantificare e perciò soggetto a **liquidazione equitativa** da parte del giudice; il danneggiato ha però **l’onere di fornire elementi di prova sull’ “an”** e anche - per orientare la decisione - **sul “quantum”** del danno

IL LAVORO IN OSPEDALE

peculiarità e rischio da stress

- organizzazione complessa con turni di lavoro diurni e notturni per 365 giorni all'anno, con linee gerarchiche distinte, che devono interagire in modo complementare ...
- lavoro in equipe: lo stress di un lavoratore può avere ripercussioni sulla funzionalità del gruppo
- l'inefficienza del singolo o dell'equipe può provocare conseguenze su pazienti/utenti dei servizi erogati; dei danni prodotti saranno chiamati a rispondere azienda e operatori



MEGLIO LA PREVENZIONE DEI RIMEDI SUCCESSIVI !!

I RISCHI CONNESSI ALLO STRESS DEI LAVORATORI

Accordo europeo tra associazioni sindacali di lavoratori e datori di lavoro, **8 ottobre 2004**, sullo **“Stress nei luoghi di lavoro”** recepito, con lievi differenze terminologiche, **nell’Accordo interconfederale stress lavoro-correlato** del **9 giugno 2008**.

Entrambi i documenti:

- indicano che lo stress - sul lavoro ovvero lavoro-correlato – è **“oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro che per i lavoratori”**
- e danno una **“definizione”** di stress con una formula lievemente diversa, collocata in entrambi all’art. 3, c.³1

Confronto tra

art. 3 Accordo europeo sullo stress sul lavoro del 2004 e art. 3 Accordo interconfederale **stress lavoro-correlato** del 2008

2004	2008
<p><i>«Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e <u>che consegue</u> 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 (per lo sviluppo dell'individuo stesso), ma di fronte ad un'esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione.</i></p> <p><i>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 ...</i></p>	<p><i>«1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è <u>conseguenza</u> del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro.</i></p> <p><i>2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita ...</i></p> <p><i>?</i></p>

segue

2004

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 non vanno considerate causate dal lavoro.

*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.»***

2008

*3. Lo stress non è una malattia, ma una situazione prolungata di tensione può **ridurre l'efficienza sul lavoro** e può **determinare un cattivo stato di salute.***

*4. Lo stress che ha origine fuori dell'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere **causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione ecc.»***

ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO E DANNO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

- **Circolare INAIL n. 71-2003 – poi annullata da sentenza TAR Lazio n. 5454/2005**
 - Comprende nella “**malattia professionale**” disturbi psichici dovuti a situazioni di **costrittività organizzativa**, così esemplificate:
 - la marginalizzazione dall’attività lavorativa
 - lo svuotamento delle mansioni
 - la mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
 - la mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
 - i ripetuti trasferimenti ingiustificati
 - la prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
 - la prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
 - l’impedimento sistematico e strutturale all’accesso a notizie
 - l’inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l’ordinaria attività di lavoro
 - l’esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
 - l’esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

segue

- **Art. 28, d. lgs. 81/2008 TU sicurezza**, prescrive una **valutazione preventiva da parte del datore di lavoro ANCHE del rischio di stress lavoro-correlato**
 - attraverso l'uso - con finalità predittive - di più strumenti:
 - elaborazione di dati statistici
 - uso congiunto di tecniche di analisi proprie della psicologia del lavoro e dell'organizzazione aziendale
 - attività del medico competente
 - attività degli organi di vigilanza

STRESS DEL LAVORATORE E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

solo le manifestazioni di stress sul lavoro **eziologicamente riconducibili** (ovvero determinate secondo un rapporto di causalità diretta ed immediata, materiale o giuridico-statistica) ai fattori propri del contenuto (*ambiente di lavoro; attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orari e turni; corrispondenza tra competenze e requisiti professionali richiesti*) o del contesto del lavoro (*ruolo nell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali; corrispondenza tra attribuzioni e requisiti professionali; comunicazione*) **danno luogo a responsabilità del datore di lavoro**

Da quali norme deriva l'obbligo del datore di lavoro di tutelare la "persona" del lavoratore?

- **Art. 2087 c.c.** «TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO - L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a **tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro**»

svolgimento normativo di quanto previsto al **comma 2 dell'art. 41 Cost.**

«1. L'iniziativa economica privata è libera.

2. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla **dignità umana** ...»

- **Art. 2103 c.c.** «MANSIONI DEL LAVORATORE - Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.»

violazione → danno da demansionamento

segue

- **Art. 28 d. lgs. 81/2008** introduce l'**obbligo di valutazione preventiva dei rischi** (che si concretizza nella redazione del **Documento di valutazione del rischio DVR**)
 - l'art. 28 ha **scopo di prevenzione** e si ritiene dia svolgimento a quanto prescrive l'art. 2087 c.c.
 - fa **espreso riferimento ai rischi «collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 ... »** e in tal modo conferisce valore vincolante a tale Accordo.

Natura giuridica dell'obbligo di sicurezza e conseguenze della sua violazione

- **ha natura contrattuale:** infatti, in virtù del principio d'integrazione del contratto sancito dall'art. 1374 c.c. (Il contratto obbliga le parti ... **anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge**), quanto prescritto all'art. 2087 c.c. entra per effetto di legge in ogni contratto di lavoro – **l'adempimento realizza il programma contrattuale** mentre **l'inadempimento viola l'obbligo (negoziale/legale) di soddisfare** con un proprio specifico comportamento **un interesse altrui**
- conseguenze della violazione: **responsabilità da inadempimento di obbligazioni** → **art. 1218 c.c.**
- l'obbligo di **risarcimento del danno:** sorge **solo se il danneggiato prova che la perdita subita è conseguenza immediata e diretta dell'inadempimento** (art. 1223 c.c.)
- la giurisprudenza ritiene che il concetto di "**perdita subita**" (di cui all'art. 1223 c.c.) possa riferirsi a un bene sia **patrimoniale** sia **non patrimoniale**
- la **violazione dell'art. 2087 c.c.** – ovvero l'inadempimento dell'obbligo del datore di lavoro di tutelare **l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore** - genera un **danno non patrimoniale**

Risarcimento del danno da stress lavoro-correlato

- **rimedio successivo** – ha **funzione compensativa** (ovvero reintegrare per equivalente ciò che è stato leso; effetto sanzionatorio e deterrente solo eventuale) - **presuppone la mancanza** (che è sanzionata anche in modo autonomo dal TU sicurezza) **o il fallimento dell'azione di prevenzione**

ONERE PROBATORIO A CARICO DEL LAVORATORE

- A. prova dell'an:** ovvero prova che c'è stato un inadempimento, da cui è derivato un danno che deve essere risarcito - si articola in
- **prova dell'evento *contra ius*** (l'inadempimento del datore di lavoro **si allega**, e secondo la regola dell'art. 1218 c.c. sarà il datore di lavoro a dover provare o che non c'è stato inadempimento o che «è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile»)
 - **prova delle conseguenze subite dal lavoratore** (onere della prova a carico del lavoratore)
 - e **prova del rapporto di causalità tra evento e conseguenze dannose** (anche questo onere probatorio a carico del lavoratore)

Giurisprudenza su natura contrattuale e prova dell'an

Cass. n. 12562/2014 conferma la **natura contrattuale** della responsabilità per violazione dell'art. 2087 c.c. *«riconducibile alla particolare natura del c. di lavoro, che non si configura quale contratto di mero scambio tra prestazione e retribuzione, ma implica anche l'insorgenza di obblighi di natura non patrimoniale, quale quello di tutela dell'integrità fisica e morale del lavoratore»*

Cass. n. 13863/2014 precisa che *«la parte che subisce l'inadempimento (il lavoratore) non deve dimostrare la colpa dell'altra parte, ma è comunque soggetta **all'onere di allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate ...»*** (cfr. anche Cass. n. 8855/2013)

segue

a giurisprudenza prevalente ritiene che il lavoratore **NON** debba individuare le misure di sicurezza che il datore di lavoro avrebbe dovuto adottare per evitare il pregiudizio alla salute e alla sicurezza del lavoratore (cfr. [Cass. n. 28205/2011](#)).

Segue: onere probatorio a carico del lavoratore

. **prova del *quantum***: il lavoratore danneggiato ha l'onere di allegare e provare tutto ciò che sia utile a chiarire l'entità del danno subito - la liquidazione **del danno non patrimoniale** è rimessa all'equo apprezzamento del giudice (ex art. 1226 c.c. «*Se il danno non può essere provato nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equitativa*») **MA** è **onere di chi chiede il risarcimento (il lavoratore)** quello di fornire al giudice **elementi utili per stabilire a quanto ammonta il danno subito**, che il danneggiante sarà condannato a risarcire

DANNO NON PATRIMONIALE

- **Cass., Sez. Unite 11 novembre 2008 nn. 26972- 26975**, 4 sentenze c.d. gemelle che hanno ridisegnato il **danno non patrimoniale come categoria UNITARIA** le varie definizioni (**morale, biologico, esistenziale**) non sono sottocategorie, ma hanno mera valenza descrittiva
 - **danno morale soggettivo**: è il patema d'animo, la sofferenza interiore, il c.d. *pretium doloris*
 - **danno biologico**: è la lesione dell'integrità psicofisica della persona, accertabile in sede medico legale
 - **danno esistenziale**: è la compromissione accertabile al fare a-reddituale del soggetto, che lo induce a scelte di vita diverse

segue

S.UU. 11 nov. 2008 hanno distinto tra:

danno morale “puro”, privo di degenerazioni patologiche della sofferenza = pregiudizio non patrimoniale risarcibile

danno morale con degenerazioni patologiche → per evitare il rischio di duplicazioni di risarcimento, hanno statuito che il d. morale sia assorbito nel biologico → **danno biologico c.d. dinamico**

Segue: questioni controverse

opo le SSUU del nov. 2008 si è messa in dubbio la risarcibilità del danno non patrimoniale ulteriore rispetto all'indennizzo INAIL → ovvero del c.d. **danno differenziale e complementare** → tutto il danno non patrimoniale del lavoratore (il morale e l'esistenziale) sarebbe assorbito nel danno biologico indennizzato dall'INAIL a seguito di infortunio o malattia professionale

in caso di mobbing

controverso se il danno biologico al lavoratore mobbizzato sia una “*malattia professionale*”:

e si accoglie la **tesi affermativa** (tesi prevalente):
legittimazione passiva dell'INAIL per la liquidazione dell'**indennizzo** secondo le tabelle **INAIL** (inferiori a quelle del Trib. di Milano applicate alla liquidazione del danno biologico) + legittimazione passiva del **datore di lavoro** per il c.d. **danno differenziale** (danno morale, esistenziale, alla vita di relazione, alla reputazione, all'immagine...)

seguendo invece la **tesi negativa**, il datore di lavoro dovrebbe risarcire anche il danno biologico, secondo le

- In caso di violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di valutazione preventiva del rischio, l'INAIL potrebbe esercitare azione di regresso nei confronti del datore di lavoro per recuperare quanto indennizzato al lavoratore

La valutazione preventiva dei rischi

ex art. 28, d. lgs. n.81/2008 e succ. modifiche

- **OGGETTO** - *“1. La valutazione... deve riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, 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 deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro
- **MODALITÀ** - in data **17.11.2010** la **Commissione Consultiva** ha deliberato **linee guida sul livello minimo di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato e le procedure e modalità da seguire**, differenziando tra “valutazione preliminare” obbligatoria e “valutazione approfondita” solo eventuale
- con **lettera circolare del 18.11.2010** il **Ministero del Lavoro** ha diffuso tali linee guida che fissano **“la prassi minima” della valutazione**;
- il **Datore di Lavoro**, che non rispetti i “minimi” fissati dalla Commissione e divulgati dalla circolare, è passibile di **sanzioni**
- il **31 dicembre 2010** è entrato in vigore **l’obbligo di effettuare la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato**

LE FASI DELLA VALUTAZIONE ex art. 28

- **VALUTAZIONE PRELIMINARE** – **necessaria** – rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, possibilmente traducibili in cifre, appartenenti a tre distinte famiglie:
 - **EVENTI SENTINELLA** (indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; lamentele formalizzate dai lavoratori)
 - FATTORI inerenti al **CONTENUTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**
 - FATTORI inerenti al **CONTESTO DEL LAVORO**
- **VALUTAZIONE APPROFONDATA** – solo **eventuale**
 - Concerne la **percezione soggettiva** che i lavoratori (per gruppi omogenei o campioni) hanno dello stress, attraverso una azione preliminare di comunicazione ed informazione sul rischio da stress lavoro-correlato, seguita da questionari, focus group, interviste semi strutturate ...
 - Vedi GUIDA OPERATIVA approvata il 25 marzo 2010 congiuntamente da più Regioni tra cui la LIGURIA
- LA PROCEDURA mira a creare un **SISTEMA DI GESTIONE** della sicurezza (o meglio **del RISCHIO**) e fa sì che la tutela della salute e della sicurezza entri tra gli oggetti e gli **OBIETTIVI della c.d. CORPORATE GOVERNANCE**, ovvero tra gli obiettivi della regolazione della vita dell'azienda

segue

- La valutazione è primariamente **centrata sull'organizzazione**, ovvero su **fattori oggettivi**, non sul singolo individuo o su **elementi di carattere soggettivo**, che sono considerati solo successivamente
- art. 4, c. 2, Accordo interconfederale del 2008 *“L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato **può implicare un'analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, i carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, a rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.).”***

Attività di prevenzione del Datore di Lavoro

contemplate dall'Accordo Europeo 2004

- punto 6, elenca azioni dirette a contenere ed evitare “degenerazioni” dello stress lavoro-correlato:

«misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare coerenza, responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro»

PER CONCLUDERE

- valutazione preventiva del rischio
 - la valutazione come “occasione” per migliorare
- CUG, Consigliera di fiducia, iniziative di comunicazione e di formazione aziendale



**stimolare sinergie tra tutti i soggetti coinvolti
nella gestione, nella valutazione e nel monitoraggio
per rafforzare la prevenzione**