



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Diritto Privato e
Critica del Dritto**

Corso di Laurea in Consulente del
Lavoro

Tesi di Laurea

I RISCHI PSICOSOCIALI

PSYCHOSOCIAL RISKS

Relatore: Chiar.mo Prof. Giovanni Caruso

Laureanda: Ina Iljaz

Matricola n. 1126531

ANNO ACCADEMICO 2021/2022

INDICE

PREMESSA.....	5
---------------	---

CAPITOLO 1

I RISCHI PSICOSOCIALI

1. Il concetto di rischio psicosociale	7
2. I disagi psicosociali: stress e burnout.....	8
2.1 Lo stress.....	8
3. La sindrome del burnout.....	11

CAPITOLO 2

IL MOBBING

1. Definire il mobbing	13
2. Le conseguenze del mobbing a livello personale.....	19
3. I profili penali nelle condotte di mobbing.....	21
3.1 Maltrattamenti in famiglia (art. 572 c.p.).....	24
3.2 Dottrina.....	26
3.3 La giurisprudenza favorevole all'applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia ...	27
3.4 La giurisprudenza contraria all'applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia	29
3.5 Violenza privata (art. 610 c.p.).....	31
3.5.1. Dottrina	32

CAPITOLO 3

I RISCHI PSICOSOCIALI DAL PUNTO DI VISTA GIURIDICO

1. Come si valutano i rischi psicosociali in azienda	35
--	----

2. Figure professionali coinvolti nella redazione del documento di valutazione dei rischi psicosociali	42
2.1 Il datore di lavoro	42
2.2 Il dirigente	46
2.3 Il preposto	47
2.4 Il servizio di prevenzione e protezione. La questione della responsabilità penale del RSPP	48
2.5 Il medico competente	49
2.6 Il lavoratore	51
3. Limiti di una responsabilità penale per stress lavoro-correlato.....	53
 BIBLIOGRAFIA	 55
 SITOGRAFIA.....	 58
 CONCLUSIONE	 59
 RINGRAZIAMENTI.....	 61

Premessa

Il concetto di rischio sul lavoro non si ferma a considerare solo il pericolo derivante dall'eventuale danno per la salute fisica dei lavoratori, ma si allarga comprendendo anche i nuovi rischi che imprimono sul benessere psicofisico e sull'integrità complessiva della persona.

Tali rischi vengono spesso definiti elencando alcune manifestazioni di disagio quali lo stress, il burnout, il mobbing, le molestie ed i comportamenti negativi.

CAPITOLO 1

I RISCHI PSICOSOCIALI

1. Il concetto di rischio psicosociale

I rischi psicosociali sono quelli che derivano da fenomeni psicosociali, ovvero fenomeni che esistono quando un gruppo di persone interagiscono tra loro. Si chiamano fenomeni psicosociali, ad esempio, il fatto che un insieme di persone condividano tacitamente una norma di comportamento; un disordine maggiore o minore all'interno di un gruppo di lavoro, l'esistenza di un conflitto, il crearsi di sottogruppi spontanei ecc.

Tutti questi fenomeni portano ad avere un forte impatto sulla sicurezza ed il benessere.

Nel 2000 l'Agenzia europea per la sicurezza e salute al lavoro (d'ora in avanti OSHA) ha pubblicato un rapporto che si chiama (Work-related Stress), nel quale si definisce il concetto di rischio psicosociale 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”.

Nel 2004 le parti sociali dell'Unione Europea hanno sottoscritto un Accordo quadro europeo 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, sottolineandone l'importanza, per un'Europa forte e competitiva.¹

¹ D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, *Sicurezza sul lavoro*, Torino, 2021, 432.

2. I disagi psicosociali: stress e burnout

2.1 Lo stress

Nello stesso contesto del Work-related stress pubblicato dall'OSHA 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”

Il termine stress fu impiegato per la prima volta da Selye che negli anni Quaranta lo definì come risposta aspecifica² dell'organismo ad ogni richiesta effettuato su di esso.

L'autore distingue fra uno stress “buono”, o eustress³, generato da un'alterazione non patologica dell'equilibrio individuale con funzione di adattamento. Ed uno stress “cattivo detto distress, generato da un turbamento negativo, patologico dell'equilibrio individuale che nasce quando il confronto tra stimoli stressanti e risorse individuali volge a sfavore di queste ultime. Questo tipo di stress può avere conseguenze dannose per l'individuo. (malattie o in casi estremi morte).

Selye descrive tre fasi nella sindrome generale di adattamento:

- La reazione d'allarme: l'organismo reagisce rapidamente allo stimolo stressorio attraverso la mobilitazione di energie difensive (innalzamento della frequenza cardiaca) che hanno il compito di procurare una reazione immediata di attivazione e accomodamento da parte del sistema nervoso (shock e controshock).
- La fase di resistenza: si attiva solamente e gli stressors sono prolungati ed intensi. Consente un adattamento massimo ma le difese allertate nella prima fase sono in precario equilibrio. Si possono avere manifestazioni transitorie come le diminuzioni delle difese immunitarie, ipertensione arteriosa, aumento dell'acidità gastrica ecc.
- La fase di esaurimento: si attiva se lo stato di adattamento della seconda fase viene prolungato oppure l'organismo non è in grado di mettere in atto risposte adeguate. È caratterizzato da squilibri di tipo funzionale e da patologie d'organo. L'organismo va incontro a danni irreversibili inclusa la morte.

² Selye mette in luce l'esistenza di un meccanismo complesso di risposta dell'organismo che elude la tradizionale visione deterministica che un effetto, una risposta biologica, sia sempre riconducibile a una sola causa.

³ È un incontro positivo fra gli stimoli ambientali che spingono l'individuo ad un cambiamento, e le risorse di cui il soggetto dispone per affrontare tale cambiamento.

Molti altri autori e definizioni di stress si sono aggiunti ai lavori di Selye.

Alcuni mettono l'accento sulle valutazioni individuali di fronte agli stimoli stressanti. Evidenziano cioè che non è solo la richiesta ambientale a costituire fonte di stress, ma ciò che essa rappresenta per l'individuo. Altri, invece ribadiscono che lo stress è una condizione normale e necessaria, indispensabile alla vita.

Ai giorni d'oggi, la definizione di stress è condivisa da molti come un "fenomeno che ha luogo quando la persona incontra eventi oppure caratteristiche di eventi, percepiti come significativi per il proprio benessere ed eccedenti le proprie capacità di farvi fronte".⁴

Ci sono alcune parole che vengono usate per definire e comprendere "l'evento stress".

Stressori: (stressors) sono gli eventi che si devono affrontare;

tensione: (strain) è la prima reazione fisica, psicologica o comportamentale agli stressori;

effetti: (outcomes) sono le conseguenze della tensione sia a livello individuale che collettivo.

Copying: to cope significa far fronte, reagire, e può essere definito come l'insieme di processi cognitivi che pongono le premesse per un adattamento/cambiamento dell'ambiente da parte dell'individuo.⁵

Come abbiamo visto, il termine stress è un termine utilizzato in molti contesti, spesso in modo non appropriato il cui vero significato è il seguente:

"Lo stress è la reazione adattiva generale di un organismo, attivo da stimoli esterni di svariata natura".

Per quanto riguarda la vita professionale gli aspetti che inducono a stress si possono distinguere in:

1. Fattori centrali sulla persona, tra i quali troviamo:
 - Ambiguità di ruolo (nel ruolo vi siano delle aree di ambiguità e di non chiarezza)
 - Conflitti di ruolo: la persona riveste più ruoli tra di loro in conflitto (ad esempio i ruoli professionali che contrastano con il ruolo familiare)
 - Pressione di ruolo ed eccessiva responsabilità.
 - Relazioni con gli altri (assenza di supporto da parte di colleghi e superiori)
 - Carriera (insicurezza lavorativa, riduzione delle spese e tagli al personale)

⁴ Materiale consultabile nel seguente sito internet: <https://carlobisio.com/wp-content/uploads/2016/08/Cap-05-I-rischi-psicosociali.pdf>

⁵ G. Favretto, *Lo stress nelle organizzazioni*, Bologna, 1994, 127 ss.

2. Fattori centrali sull'ambiente tra cui:

- Caratteristiche intrinseche al lavoro (fattori ambientali, rumore, pressione lavorative, orari di lavoro, esposizioni a rischi e pericoli)
- Condizioni e caratteristiche dell'organizzazione (numero dei lavoratori, posizione occupata all'interno dell'organizzazione, trasferimenti obbligatori)
- Clima e cultura organizzativa (la natura e il contenuto della comunicazione tra i lavoratori, il senso di appartenenza e condivisione dei valori dell'organizzazione)

L'individuo quando è sottoposto ai fattori stressanti può esprimere disturbi a livello comportamentale, fisico e psicologico:

A livello di comportamento può presentare manifestazioni quali abuso di alcol, tabacco, farmaci antidepressivi, comportamenti aggressivi, tendenza a correre rischi eccessivi al lavoro e nel traffico per percezione inadeguata del pericolo.

A livello psicologico può presentare ansia, tristezza, mancanza di fiducia, incapacità di concentrarsi ecc.

A livello fisico può accusare emicrania, stanchezza, disturbi digestivi ecc.

Lo stress legato all'attività lavorativa può divenire un problema per l'azienda in quanto può comportare problemi:

- A livello aziendale intesi come aumento dell'assenteismo, scarso controllo dei tempi di lavorazione, problemi disciplinari, comunicazioni aggressive ecc.
- A livello di prestazioni individuali intesi come riduzione della produttività o della qualità del prodotto o del servizio, processo decisionale inadeguato ecc.
- A livello economico inteso come aumento dei costi per un possibile indennizzo o delle spese mediche ecc.

3. La sindrome del burnout

La sindrome del “burnout”⁶ comporta l’esaurimento emozionale e psicofisico dell’individuo, colpisce operatori di settori diversi.

La voce burnout presenta una condizione di stress lavorativo esaminabile più frequentemente nelle persone che svolgono attività ad alto livello relazionale, come quelle sanitarie, di assistenza e di insegnamento. Il burnout interessa a tutte quelle figure caricate da una duplice fonte di stress, ovvero quello personale e quello della persona aiutata, colpendo in particolare, medici, i poliziotti e i vigili del fuoco, gli psicologi e gli psichiatri.

Quando si parla di burnout si parla di una sindrome, ovvero di una costellazione di sintomi e di segni quali, per esempio un affaticamento fisico ed emotivo, un atteggiamento distaccato nei rapporti interpersonali, un sentimento di frustrazione dovuta alla mancata realizzazione delle proprie aspettative professionali o una perdita della capacità di controllo rispetto alla propria attività professionale.

Essa si distingue dallo stress. Non sempre quando c’è stress c’è burnout; si distingue inoltre da altri disturbi come la nevrosi, in quanto essa è dovuta al ruolo lavorativo e non alla personalità.

I sintomi caratteristici del burnout sono i seguenti:

- Affaticamento fisico ed emotivo;
- Atteggiamento distaccato e apatico⁷ nei rapporti interpersonali;
- Sentimento di frustrazione dovuta alla mancata realizzazione delle proprie aspettative professionali;
- Perdita della capacità di controllo rispetto alla propria attività professionale, conseguente riduzione del senso critico ed errata attribuzione di valenza alla sfera lavorativa.

La sindrome del burnout è inoltre caratterizzata da:

- Particolari stati d’animo (ansia, irritabilità, esaurimento fisico, panico, senso di colpa)
- Somatizzazione (emicrania, sudorazione, insonnia, disturbi gastrointestinali)

⁶ Il termine è stato introdotto nel 1975 per la prima volta dallo psichiatra Herbert J. Freudenberger, resa famosa dalla sociologa Christina Maslach.

⁷ È uno stato psicologico, contraddistinto da un calo o assenza di motivazione, da un evidente disinteresse verso la vita e da un’indifferenza generalizzata nei confronti del mondo circostante.

- Reazioni comportamentali (assenze o ritardi frequenti, distacco emotivo, ridotta creatività).

Alcuni autori portano alcune definizioni di burnout:

- Cherniss (1980): la risposta individuale alla situazione lavorativa vista come stressante e in cui non si dispone di risorse e strategie comportamentali o cognitive adeguate a fronteggiarle.
- Maslach (1992): un insieme di manifestazioni psicologiche e comportamentali che può insorgere in operatori che lavorano a contatto con la gente. Possono essere raggruppate in tre componenti:
 - a) Esaurimento emotivo: sentimento di essere emotivamente svuotato o annullato dal proprio lavoro, per effetto di un allontanamento emotivo nel rapporto con gli altri;
 - b) Depersonalizzazione: atteggiamento di allontanamento e rifiuto (risposte comportamentali negative e sgarbate) nei confronti di coloro che richiedono o ricevono la prestazione professionale, il servizio o la cura;
 - c) Ridotta realizzazione personale: percezione della propria inadeguatezza al lavoro, caduta dall'autostima e sentimento di insuccesso nel proprio lavoro.
- Edelwich e Brodsky (1980): una progressiva perdita di idealismo, energia e scopi vissuta da operatori sociali, professionali e non, come risultato delle condizioni di cui lavorano.

Uno studio di Santinello (2008) ha preso in esame lo sviluppo del burnout in un gruppo di infermieri professionali attraverso un'analisi longitudinale che ha interessato quattro momenti della carriera: l'ultimo anno della scuola per infermieri, introduzione nel lavoro dopo un anno e dopo tredici anni dall'introduzione nel ruolo. Lo studio conclude che i momenti più critici per lo sviluppo del burnout, fra quelli presi in considerazione, sono quelli dell'entrata nel mondo lavorativo, e dopo tredici anni dall'entrata, ove si rileva un livello più alto di burnout.⁸

⁸Materiale consultabile nel seguente sito internet: <https://carlobisio.com/wp-content/uploads/2016/08/Cap-05-I-rischi-psicosociali.pdf>

CAPITOLO 2

IL MOBBING

1. Definire il mobbing

Sotto il termine mobbing vengono raggruppate tutte quelle azioni compiute ripetutamente sul posto di lavoro da una o più persone ai danni di uno o più lavoratori, e finalizzati a ridurre questi ultimi in una situazione di emarginazione e isolamento fino all'esclusione dal mondo del lavoro.

Le azioni possono assumere la forma di comportamenti aggressivi (verbali e non), e in genere, di violenze psicologiche protratte nel tempo.

Il termine mobbing viene adottato negli anni Settanta, in Svezia per descrivere un tipo di comportamento ostile, di lunga durata, riscontrato fra scolari (Heinemann, 1972), comportamento a cui in seguito è stato attribuito, più opportunamente, il termine bullying (Olweus, 1978).

È solo negli anni Ottanta che lo psicologo del lavoro Heinz Leymann applica per la prima volta il termine mobbing all'ambito lavorativo, dopo aver osservato operai e impiegati perseguitati psicologicamente sul luogo di lavoro. In particolare, Leymann e Gustavsson (1984) si riferiscono al mobbing come a un tipo di vessazione di natura psicologica, esercitata sul posto di lavoro, ripetuta e prolungata nel tempo. Da quel momento in poi, con la parola mobbing si indica una situazione di disagio lavorativo che provoca disturbi posttraumatici da stress.

Gli attuali orientamenti della ricerca sulle patologie psichiche correlate con il mobbing, concordano nell'individuare nei disturbi dell'adattamento il primo e più probabile danno di una situazione di mobbing. Questo perché il disturbo posttraumatico da stress consegue a un evento oggettivamente estremo (stupro, terremoto, rapina a mano armata ecc.), in cui la percezione di morte è legata a reale possibilità; mentre i disturbi dell'adattamento conseguono a eventi soggettivamente distressanti (calunnie, isolamento sociale, demansionamento ecc.) che creano sì sofferenza psicologica a livello di vissuto, ma nei quali l'eventuale percezione di morte non è legata, almeno nell'imminente, a reale possibilità.

Field nel 1996 contribuisce alla definizione del fenomeno con una pubblicazione in cui aiuta a identificare prima, e gestire poi, i cosiddetti bullies, ovvero gli "aggressori da ufficio". Field continua

a utilizzare il termine bullying anziché il termine mobbing perché in Gran Bretagna, così come in altri paesi di lingua inglese, il mobbing viene tutt'oggi definito bullying at work.

Leymann nel 1996 vedeva nel conflitto il presupposto fondamentale per la nascita del mobbing. Non il conflitto che può essere caratterizzato come fisiologico. Il conflitto, infatti è alla base dello sviluppo, sia filogenetico (specie), sia ontogenetico (individuo), sia sociale (gruppo, organizzazione e società).

Il conflitto quando è patologico e non fisiologico mette a dura prova l'equilibrio interno all'ambiente del lavoro. Se, per esempio, un gruppo di lavoro deve svolgere molto lavoro in poco tempo, e quindi si trova in una situazione definita nel linguaggio comune di stress, è più probabile che aumenti al suo interno la presenza di conflitti, anche continuativi e difficilmente sanabili. Può capitare anche che, proprio per fronteggiare questo tipo di situazione, il gruppo cerchi tra i suoi membri un capro espiatorio, qualcuno a cui attribuire il peso della colpa di trovarsi in una situazione di lavoro così stressante.

The Scape Goat Theory (Bonazzi, 1978; Girard, 1982) sostiene che l'individuazione del capro espiatorio sia una modalità di spostamento dell'aggressività per cui una vittima innocente, ma indifesa, viene incolpata o punita come fosse la causa della frustrazione dell'aggressore. Per concludere e delimitare meglio l'ambito entro cui diventa quanto meno legittimo e possibile parlare di mobbing, riportiamo la definizione fornita dallo stesso Leymann:

[...] comunicazione ostile e non etica perpetrata in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente 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. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (definizione statistica: almeno una alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (definizione statistica: una durata di almeno sei mesi). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il mobbing crea seri disagi, psicologici, psicosomatici e sociali.

Nel mobbing, quale situazione psicosociale, è possibile individuare tre attori-protagonisti. Essi assumono i ruoli di: mobber, ovvero la persona che attua il mobbing. Inteso come azione psicosociale ai danni di qualcuno; mobbizzato, colui che subisce il mobbing, quindi la vittima; side-mobber o co-mobber, cioè gli spettatori dell'azione psicosociale che si svolge sotto i loro occhi, o, a volte, grazie anche alla loro complicità.

Il ruolo del mobber può essere interpretato da un'unica persona, da due o più persone coalizzate o da un'intera organizzazione (Ege, 1997). Il mobbing, in quest'ultimo caso, viene definito bossing (Ege, 2001).

Nel caso di singola persona, si tratta in genere, di un superiore del mobbizzato (mobbing dall'alto). Nel caso di due o più persone, si tratta, in genere, di colleghi (mobbing tra pari).

Esiste una terza forma di mobbing, detto mobbing dal basso, in cui il mobbizzato è un superiore dei mobber; sistematicamente boicottato, bypassato e scavalcato per trasmettergli il messaggio di non essere più gradito o legittimato nella sua posizione.

Assieme alle tre direzioni di mobbing appena viste, si usa in genere distinguere anche un mobbing attivo da uno passivo. Il primo si riferisce alle azioni di aggressione e vessazione che incutono ansia, timore, paura e insicurezza nella vittima e che prendono la forma di un comportamento visibilmente e intenzionalmente destabilizzante, teso alla svalutazione della vittima per mezzo di rimproveri aspri, eccessivi e continui, offese, umiliazioni, parolacce ecc. Il secondo si riferisce invece ad azioni più subdole e meno visibili delle prime, che assumono la forma dell'isolamento e dell'evitamento della vittima, del suo continuo scavalcamento come se non fosse presente e nell'ignorarla sistematicamente e volutamente per trasmetterle il messaggio di essere del tutto inutile. È più probabile che il mobbing dal basso assuma una forma passiva.

Il mobber agisce attraverso diverse azioni definite mobbizzanti: calunnie, insulti, sarcasmo, rimproveri, pettegolezzi, accuse, minacce, umiliazioni, limitazione della facoltà d'espressione, eccesso di controllo, trasferimenti, cambio delle mansioni, esclusione da occasioni di socializzazione, interferenze con gli strumenti di lavoro ecc.

Ege (1997), citando Leymann (1996) le riunisce in cinque categorie:

1. attacchi ai contatti umani: limitazioni alle possibilità di espressione, continue interruzioni del discorso, critiche e rimproveri costanti, sguardi e gesti minacciosi;
2. isolamento sistematico: trasferimento della vittima a un luogo di lavoro isolato, comportamenti di evitamento, divieto ai colleghi di parlare e intrattenere rapporti con questa persona;
3. cambiamenti delle mansioni: revoca di ogni mansione da svolgere, assegnazione di lavori senza senso, nocivi o al di sotto della capacità della vittima, cambiamenti continui degli incarichi;

4. attacchi contro la reputazione: calunnie, pettegolezzi, radicalizzazione dei difetti o delle caratteristiche della vittima, valutazione sbagliata o umiliante delle sue prestazioni;
5. violenza e minacce di violenza: minacce o atti di violenza fisica o a sfondo sessuale.

Ege (1997) sostiene che per poter chiamare in causa il mobbing come spiegazioni di fenomeni organizzativi è necessario che la presunta vittima subisca azioni appartenenti ad almeno due delle suddette categorie.

Su questa base è però anche possibile individuare l'esistenza di un tipo particolare di mobbing, definito da Ege (2002) quick mobbing. Esso ha una durata compresa tra i tre e i sei mesi, con frequenza quotidiana di attacchi, rientranti in almeno tre delle suddette categorie. Anche il fatto di ignorare sistematicamente una persona, di non chiedere aiuto o consiglio può configurarsi come azione mobbizzante.

Tutte le azioni sopra elencate sono finalizzate all'allontanamento della vittima. Spesso, inoltre, la portano all'uscita definitiva dal mondo del lavoro e, in casi ancora più gravi, al suicidio o all'omicidio del mobber.

Le motivazioni che possono indurre una persona ad assumere il ruolo del mobber sono varie e molteplici: fare carriera a tutti i costi; paura di perdere il proprio lavoro; timore di essere superato da un collega vissuto come minaccia; invidia nei suoi confronti, e molte altre ancora.

Ege (1998) ha rilevato che un mobber può arrivare a dedicare dal 5 al 10% del suo tempo lavorativo alla progettazione ed esecuzione di azioni mobbizzanti.

Leymann (1996) afferma che tra personalità della vittima e coinvolgimento in una situazione di mobbing non vi è correlazione ma che, al contrario, il mobbing può essere subito da chiunque.

Il mobbing, secondo Leymann, Einarsen, Raknes e Matthiesen, Vartia e Zapf dipende dalle circostanze e dall'ambiente sociale e organizzativo in cui si verifica, non dalla personalità dei suoi attori. In altre parole, i fattori organizzativi spiegano l'insorgere del mobbing meglio dei tratti di personalità. Questo è ciò che sostiene anche il professore Favretto.

Seguendo i suggerimenti di vari autori, risulta che una reazione adeguata al mobbing si ha utilizzando una o più delle seguenti strategie:

- adeguata autodifesa verbale (basato su frasi ferme e dirette a rispondere in maniera specifica e circoscritta, senza trascendere alle accuse che vengono mosse in modo più o meno diretto al mobbizzato). In questo senso sarebbe utile che il mobbizzato mantenesse uno stile verbale e

comunicativo improntato all'assertività e alla fermezza anche quando lo stile del mobber diventa aggressivo e ansiogeno. Lo scopo del mobbizzato dovrebbe essere quello di dimostrare l'infondatezza delle accuse che gli vengono mosse e, contemporaneamente, portare l'attenzione sulla situazione in cui versa a causa delle azioni intraprese a suo sfavore.

- ricorso ad associazioni che si occupano di prevenire e fronteggiare situazioni di mobbing sul lavoro (come, per esempio, i sindacati)
- ricorso a sportelli di ascolto/aiuto. Uno dei problemi più evidenti e immediati per la vittima di azioni di mobbing è il malessere vissuto a livello psicologico (ansia, insicurezza, paura ecc). Prendersi cura di questo aspetto, rivolgendosi a persone specializzate, è un passo utile e importante per evitare che la situazione sfoci in un gesto estremo (suicidio della vittima o omicidio del mobber);
- ricorso alla legislazione in vigore in materia di persecuzione sul lavoro;
- ricorso a tutto ciò che può rivelarsi utile per porre fine al mobbing stesso, come per esempio, trovarsi un altro lavoro e abbandonare quanto prima un ambiente ostile e psicologicamente insano.

Per non crollare a causa della forte distress a cui è sottoposto, il mobbizzato utilizza spesso strategie di coping, termine reso noto da Lazarus (1966), con il quale s'intende un insieme di processi cognitivi che permettono all'individuo di adattarsi all'ambiente o di cambiarlo.

Come è stato sopraccitato, esistono tre forme di mobbing: il mobbing dall'alto; il mobbing tra pari; e il mobbing dal basso. Il mobbing dall'alto e quello dal basso fanno parte del mobbing verticale, rispettivamente discendente e ascendente. Il mobbing tra pari viene invece detto, più frequentemente, orizzontale.

Il mobbing dall'alto è eseguito da un superiore. Generalmente il mobber, che ricopre una posizione gerarchica superiore rispetto al suo mobbizzato abusa del proprio potere per rendere ben chiaro il suo ruolo, suscitando soggezione alla sua vittima. Una particolare tipologia di mobbing proveniente dall'alto è il bossing. Il termine bossing, dal verbo inglese to boss che significa spadroneggiare e comandare, indica una forma di terrorismo psicologico attuato dall'azienda o dai vertici dirigenziali come strategia per ridurre, ringiovanire, riorganizzare il personale o semplicemente per eliminare una persona considerata sgradita. Lo scopo del bossing è quello di indurre il dipendente ad andarsene. Il modo per allontanarlo definitivamente consiste nel farlo vivere in un ambiente insostenibile, attraverso strategie più o meno sottili fatte di minacce, critiche, atteggiamenti intolleranti. Il bossing, quindi, agisce sulla personalità dell'individuo facendolo sentire dopo anni di lavoro apprezzato, tutto

d'un tratto inutile. Le situazioni tipiche in cui le aziende ricorrono al bossing sono quelle in cui queste versano in difficoltà economiche o quando hanno la necessità di cambiare il personale per fusioni o perché alcuni dipendenti hanno un'età ormai avanzata. La cultura e il settore di produzione dell'azienda, l'età e la posizione sociale del lavoratore incidono molto sulla scelta di pianificare il bossing da parte dell'azienda. Dal momento che il lavoro rappresenta un ambito essenziale per la realizzazione della propria personalità,⁹ oltre che essere lo strumento che assicura a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa, tutto ciò porta il lavoratore a resistere nel tempo e quindi a subire attacchi di bossing sempre più duri.

Il mobbing ha costi elevati. La vittima, a causa dei problemi di salute, è costretta a chiedere permessi o ad assentarsi dal lavoro per molto tempo, pur continuando ad essere retribuita. Più la resistenza al mobbing è lunga, più i costi per l'azienda aumentano e la situazione della vittima peggiora. D'altra parte, anche il "mobber consapevole" occupa parte del suo tempo a mobbizzare anziché a lavorare. Più questa parte è rilevante, più quantità e qualità del lavoro ne risentiranno.

Il mobbing tra pari vede il lavoratore vittima dei suoi stessi colleghi. Tale tipo di mobbing ha diverse cause: antipatie e rivalità personali, competizione, invidia, ricompense ingiuste, preferenze del capo ecc. Persone che lavorano insieme hanno caratteristiche di personalità diverse e, di conseguenza, anche motivazioni, valori e interessi diversi.

Ciononostante, si trovano a convivere per perseguire gli scopi prefissati dall'azienda. Ciò fa sì che le persone possano sviluppare antipatie reciproche o univoche, il che può provocare l'insorgere di conflitti più o meno gravi, che possono portare alla nascita e allo sviluppo del mobbing.

Il mobbing dal basso può essere spiegato sulla base della non-accettazione della figura imposta come leader. Si tratta di una forma di mobbing che per esistere ha bisogno di forti alleanze tra mobber e side-mobber. Infatti, si tratta di delegittimare una persona a un livello gerarchicamente superiore rispetto al suo/suoi mobber. La strategia prevede, per esempio, il mancato svolgimento corretto delle proprie mansioni, il rivolgersi per consigli o in caso di necessità ai diretti superiori della vittima o il rifiuto di eseguire ordini o direttive. Lo scopo è di isolare e danneggiare la vittima che in questa situazione, finisce per demoralizzarsi e sentirsi inutile.¹⁰

⁹ Art.36 della Costituzione.

¹⁰ G. FAVRETTO, R. SARTORI, *Il mobbing come distress relazionale*, Milano, 2005, 15 ss.

2. Le conseguenze del mobbing a livello personale

Le conseguenze che una situazione di mobbing può avere a livello personale sono molte. Esse possono essere raggruppate come segue, fermo restando che il quadro clinico presentato da una persona vittima di mobbing può comprendere costellazioni diverse delle stesse.

- Problemi di ansia. Possono manifestarsi in modo generico (in questo caso si parla di ansia libera, senza un oggetto specifico in presenza del quale si manifesta più in particolare; di un'ansia che accompagna in maniera più o meno continuativa e costante la persona che ne è affetta, logorandone piano piano nel tempo la qualità della vita e l'esistenza quotidiana); oppure, nei casi più gravi, con attacchi di panico (come per esempio nell'agorafobia), sintomi ossessivo-compulsivi (come per esempio lavarsi ripetutamente e in modo coatto una o alcune parti del corpo) e fobici (come per esempio aver paura di affrontare oggetti, persone e situazioni che, prima che insorgesse una situazione di mobbing sul lavoro, ci si sentiva perfettamente in grado di affrontare). L'ansia può essere una caratteristica tanto del mobber, quanto del mobbizzato, anche se in questo secondo caso essa tenda a essere più invalidante, pervasiva e paralizzante di quanto essa non faccia nel caso in cui sia il persecutore, e non la vittima, a esserne affetto. L'ansia del mobber è di solito correlata con la sua non consapevolezza di star agendo da mobber nei confronti di una o altre persone e quindi con la sua idea di star soltanto difendendo il proprio territorio e le proprie posizioni in nome della sopravvivenza. Tuttavia, il mobber, proprio perché spesso occupa una posizione gerarchicamente superiore a quella del mobbizzato e dal momento che è l'agente di aggressione e non colui che subisce le aggressioni, in genere possiede un maggior controllo sulla situazione e quindi anche sulla propria ansia. È importante sottolineare che l'ansia spesso è un correlato presente anche negli altri problemi causati dal mobbing.
- Disturbi posttraumatici da stress. Sono caratterizzati da dolori (che vanno a costituire il cosiddetto "allarme psicosomatico" che può interessare la testa, lo stomaco, l'intestino, i muscoli e le ossa), anche molto intensi, continuativi, che si sommano l'uno all'altro, e da ricorrente ideazione intrusiva (come nel caso di pensieri ricorrenti e ossessivi). Possono essere considerati alla stregua di una somatizzazione patologica dell'ansia che può causare cefalee (mal di testa), vomito, dolori al petto, mialgie ecc. oppure eccessive preoccupazioni, ossessioni, idee fisse ecc. che possono portare a gravi disturbi delle funzioni vitali quali, per esempio, il sonno o l'assunzione di cibo e acqua. Tali disturbi si manifestano di solito in conseguenza di un trauma, onde per cui è possibile ipotizzare che la situazione di mobbing venga vissuta dai suoi protagonisti come un vero e proprio attacco alla propria incolumità e

sicurezza (attaccamento) e, quindi, come un trauma (alla stregua di un bombardamento improvviso o della perdita di uno o entrambi i genitori).

- **Disturbi di adattamento.** Dal momento che tanto il mobber quanto il mobbizzato si trovano a un certo punto talmente coinvolti nella loro relazione patologica da non pensare praticamente ad altro, è facile che essi trascurino di occuparsi del loro lavoro come dovrebbero, dimentichino impegni o scadenze e siano distratti nelle loro relazioni sociali con gli altri (coniugi, figli, parenti, amici, colleghi di lavoro ecc.). In questo senso il mobbing causa problemi di adattamento alla realtà e induce le persone a rispondere in maniera inadeguata, con lapsus, distrazioni e dimenticanze alle richieste dell'ambiente circostante. Una situazione di mobbing può diventare talmente pervasiva e totalizzante per le persone che esse distolgono risorse cognitivo-affettive da altri ambiti ugualmente importanti per la loro vita (famiglia, società ecc.), concentrandosi nell'unica relazione in grado di distruggerli, ma da cui stentano a separarsi per paura di ritrovarsi soli, impotenti e sconfitti.
- **Alterazioni dell'equilibrio psicofisiologico.** Consistono in vertigini, nausea, senso di oppressione al petto, difficoltà respiratorie e disturbi nel prendere sonno e problemi di natura sessuale (per esempio, calo del desiderio, impotenza temporanea ecc.). Tutto questo alla lunga, può portare a una alterazione dell'equilibrio psicofisiologico con possibilità di allucinazioni sensoriali (uditive e visive), perdita di senso di realtà, svenimenti ecc. A questo punto il soggetto può diventare vittima di quella che in psicologia è nota come impotenza appresa, condizione caratterizzata da apatia, ritiro e inattività in risposta a eventi incontrollabili. La teoria dell'impotenza appresa è utile nell'aiutarci a capire perché alcune persone, di fronte a eventi difficili, sembrano arrendersi e accettare la situazione così com'è. Ecco perché alcune persone rimangono all'interno di una situazione di mobbing per anni e anni.
- **Alterazioni dell'equilibrio emotivo.** Consistono in difficoltà a controllare le proprie reazioni emotive (per esempio a trattenere il pianto) o gli impulsi (tipo gli scatti d'ira); in senso di solitudine interiore, depressione, disperazione e abbassamento del proprio livello di autostima. La persona, messa a dura prova da una situazione mobbizzante e che adopera la maggior parte o tutte le sue energie per fronteggiarla, può andare rapidamente incontro a quello che nel linguaggio comune viene definito "esaurimento nervoso", caratterizzato da pianto incontrollato e continuo nelle situazioni più diverse, da difficoltà a mantenere un controllo sul proprio comportamento, da pensieri ricorrenti e dal desiderio di continuare a

parlare dell'oggetto della propria sofferenza nel tentativo di espellerlo, buttarlo fuori, vederlo una volta per tutte e quindi controllarlo.

- Disturbi del comportamento. Consistono in condotte alimentari inappropriate (che possono andare da disordini alimentari generici, come per esempio, le classiche abbuffate notturne o gli spuntini a tutte le ore, fino ad anoressia e bulimia patologiche), alcolismo, assunzione smodata di farmaci, aggressività manifesta verso sé stessi e gli altri, violenza fisica ecc. Quando la persona arriva a manifestare evidenti disturbi del comportamento, vuol dire che il soggetto ha fallito nel controllo della propria ansia e del proprio stato emotivo interiore e che ormai è sopraffatto da una situazione che lo induce ad azioni contrarie al senso di realtà.
- Alterazioni dell'equilibrio sociale. Conseguenza di uno stato psicofisiologico alterato e di difficoltà genericamente psicologiche, emotive e comportamentali, è il fatto di non riuscire più a gestire i rapporti sociali come si faceva prima. È possibile che si verifichi un aumento del numero di litigi o micro-conflitti quotidiani con le persone che ci stanno attorno, che si venga descritti come acidi, villani o maleducati più frequentemente di quanto non succedesse prima e che arrivi alla rottura vera e propria con le persone che pagano solo il peso di una situazione di cui non sono responsabili. Le vittime di mobbing possono scoprire di non avere più il sostegno delle persone su cui facevano conto; di aver esaurito, assieme alle proprie energie interiori, anche la riserva di energia che potrebbe provenire dagli altri. All'attaccamento subentra la perdita, tanto più sentita quanto meno desiderata e quanto maggiore è il bisogno che gli altri ci tengano a galla in una situazione in cui si rischia di cedere e annegare. Questo può portare all'isolamento, alla depressione, al senso di inutilità generalizzato a tutti gli aspetti della vita, quindi, in ultimo, al suicidio.¹¹

3. I profili penali nelle condotte di mobbing

Si può affermare che il mobbing sia una delle forme di rischio psicosociale di cui si è occupata più diffusamente la giurisprudenza. Tipico dei contesti lavorativi, si caratterizza per una disparità di forze tra mobber e mobbed. Il comportamento mobbizzante si presenta come il risultato di una catena di oppressioni progressive, data dalla sommatoria di una o più condotte prevaricatorie che sono svolte in un ambito temporale più o meno ristretto, cui possono collegarsi comportamenti leciti o addirittura neutri per l'ordinamento. Ciò che li accomuna è il carattere intenzionalmente

¹¹ G. FAVRETTO, *Le forme del mobbing*, Milano, 2005, 65.

lesivo.¹² Il mobber vuole provocare alla vittima danni di vario tipo e gravità e questa connotazione della condotta, sotto il profilo psicologico, trasforma quei comportamenti anche parzialmente leciti e tra loro autonomi in una fattispecie unitaria e di rilievo penale.

In Italia il mobbing rappresenta un fenomeno sociale che non ha ancora ricevuto una specifica attenzione legislativa; tuttavia, nel nostro ordinamento, tale fattispecie non è priva di tutela potendosi individuare nelle disposizioni in vigore strumenti legislativi idonei a garantire la difesa della salute fisica e psicologica dei lavoratori.

Infatti, l'art.32 della Costituzione riconosce il diritto inviolabile alla salute dell'individuo, che rileva anche in senso collettivo; il successivo art.41 prevedendo, poi, il principio della libertà di iniziativa economica privata, stabilisce che la stessa non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

In sintesi, si ritiene che debbano ricorrere quattro elementi essenziali: il requisito materiale, oggettivo, della fattispecie; un evento lesivo di un fondamentale bene di cui il lavoratore è titolare, quale la sua salute, la sua personalità o la sua dignità; la necessaria presenza di un nesso eziologico tra le condotte di cui sopra ed il pregiudizio subito dal lavoratore; ed, infine, il quarto elemento, più propriamente soggettivo, rappresentano dall'intento persecutorio, avente la funzione di ricondurre ad unità i singoli comportamenti lesivi.

Dal punto di vista civilistico, il mobbing risulta già preso in considerazione dalla giurisprudenza quale titolo risarcitorio, in forza dell'ex art.2087 c.c. che impone al datore di lavoro di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la dignità e la professionalità del lavoratore anche da parte degli altri lavoratori; e una responsabilità extracontrattuale, ex artt. 2043 e 2049 c.c. dei dipendenti, che pongono in essere fatti persecutori o se ne rendano complici, nonché per tali fatti dello stesso datore di lavoro.¹³

Una più specifica tutela è prevista dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) la quale, tra le altre disposizioni, salvaguarda il diritto del dipendente alla salute e all'integrità fisica (art. 9), vieta che allo stesso possano essere date mansioni di livello professionale inferiore a quello d'inquadramento (art.13) e prescrive il divieto di atti discriminatori per motivi politici o religiosi (art.15).

¹² Cass., sez., un., 22 febbraio 2010, n.4063, in GC, 2010, 9, 1984

¹³ R. PELLECCIA, *Il Mobbing: fattispecie e tutele*, in AA.VV., *Salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di G. NATULLO, Milano, 2015, 957-995, 971; P. RAUSEI, *Mobbing, Straining e Stress lavoro correlato*, in DPL 16/2019, III, inserto.

Sotto diverso profilo, infine, il d.lgs. 81/2008 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di adottare le misure necessarie per la tutela della sicurezza, della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori; da quanto precede, dunque, l'incidenza del mobbing sul rapporto di lavoro deriva prevalentemente dalla violazione di quella norma, rappresentata dall'art 2087 c.c., che si assume contrattualizzata indipendentemente da una specifica previsione delle parti; pertanto la sua violazione genera, in capo al datore di lavoro, una responsabilità ed il connesso obbligo di risarcire il danno sia al patrimonio professionale, sia alla personalità morale e alla salute subiti dal lavoratore.

È indubbio infatti che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art 2087 c.c. "non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, bensì (come emerge dall'interpretazione della norma in aderenza ai principi costituzionali e comunitari) implica altresì il dovere di astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica del lavoratore."¹⁴

Per quanto attiene la tutela e la responsabilità penale, il mobbing "non ha una specifica collocazione nel diritto quale autonoma e precipua fattispecie criminosa, dal momento che la legislazione vigente non prevede alcuna ipotesi di reato a carico del datore di lavoro per le condotte di vessazione morale e di dequalificazione professionale da lui tenute nell'ambiente di lavoro in danno del lavoratore".¹⁵ Di conseguenza, la condotta costituente mobbing viene fatta rientrare, di volta in volta, in fattispecie diverse, che, tuttavia, non sempre sembrano adeguate a disciplinare appieno il fenomeno. In tal senso si è espressa la Corte di Cassazione sottolineando "la difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al Codice penale questa tipizzazione".¹⁶

Allo stato attuale, dunque, gli atti mobbizzanti possono assumere specifica rilevanza solo ove la condotta vessatoria integri gli estremi di specifici reati, quali: ingiuria (art. 594 c.p.), che ricorre nei casi di offesa all'onore o al decoro di una persona presente, anche commessa attraverso comunicazione telefonica o scritta; diffamazione (art. 595 c.p.) che consiste nella lesione della reputazione di un soggetto; molestia o disturbo alle persone (art.660 c.p.), corrispondente alla condotta di chi, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, rechi a taluno molestia o disturbo. Tra queste sono entrate in gioco soprattutto la violenza privata (art.610 c.p.) e le lesioni personali (art. 582 c.p.). Tuttavia, entrambe le ipotesi scontano il difetto di essere state pensate per colpire comportamenti episodici, in assenza di un contesto relazionale. Inoltre,

¹⁴ Cass. civ., Sez. lav., 17 luglio 2005, n. 7768.

¹⁵ C. PERINI, *La tutela penale del mobbing*, Utet, Torino, 2009.

¹⁶ Cass. pen., Sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624.

per quanto riguarda la fattispecie di lesioni potrebbe non emergere dalla vicenda di vessazioni una malattia nella vittima, la quale per lo più soffre di turbamenti psichici (quali ad esempio episodi di ansia, stress, insonnia, disturbi nervosi, ecc.).

3.1 Maltrattamenti in famiglia (art.572 c.p.)

L'art. 572 c.p. così descrive il reato di maltrattamenti in famiglia:

Chiunque, fuori dai casi indicati nell'articolo precedente, maltratta una persona della famiglia, o ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o un'arte, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Se dal fatto deriva una lesione personale grave, si applica la reclusione da quattro a otto anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a venti anni.

Il reato in questione è stato ideato per tutelare la famiglia, intendendosi come tale "ogni consorzio di persone tra le quali, per le strette relazioni e consuetudini di vita, siano sorti rapporti di assistenza e solidarietà per un apprezzabile periodo di tempo"¹⁷. La norma, però estende la tutela anche a relazioni più ampie, preservando il soggetto sottoposto ad altrui autorità o affidato a un terzo per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o un'arte. Proprio il riferimento al rapporto caratterizzato dalla soggezione ad altrui autorità rende la condotta di mobbing suscumbibile nella fattispecie di reato in questione.

In merito al concetto di autorità esistono due orientamenti¹⁸ interpretativi: il primo, più restrittivo, ritiene che la nozione in questione contempli solo i soggetti titolari di un potere di tipo pubblicistico, limitando l'applicazione dell'art. 572 c.p. ai soli casi di mobbing realizzati nell'ambito del pubblico impiego; il secondo orientamento, invece, ne fornisce un'interpretazione più lata, basandosi anche sull'assenza, nella norma citata, del riferimento alla "Pubblica Autorità",

¹⁷ Voce Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALA', *Commentario breve al c.p.*, Cedam, 2001, 2073.

¹⁸ S. BONINI, *Dalla fase zero alla fase sei. Aspetti penalistici del mobbing.*, in S. SCARPONI (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento l'8/ 11/ 07*, Trento, 2009.

presente invece nell'art. 51 comma 1¹⁹. La Cassazione ha confermato la seconda interpretazione, stabilendo che il rapporto di lavoro tra datore e lavoratore “caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore di lavoro nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione specificamente prevista dall'art. 572 c.p., di persona sottoposta alla sua autorità”²⁰.

Il bene giuridico tutelato dalla norma in questione non è soltanto la salvaguardia della famiglia, ma anche la difesa dell'incolumità fisica e psichica dei soggetti indicati nel testo della norma.

Per quanto riguarda l'elemento oggettivo, il reato in questione è la forma libera, in quanto non è previsto che l'azione debba essere realizzata con modalità prestabilite: il delitto consiste in “una serie di atti lesivi dell'integrità fisica o morale, della libertà o del decoro delle persone della famiglia, in modo tale da rendere abitualmente dolorose e mortificanti le relazioni tra il soggetto attivo e le vittime”²¹. Si tratta quindi di un reato abituale proprio, un reato, cioè, che per essere integrato richiede la ripetizione di una serie di fatti, che considerati isolatamente potrebbero anche non avere rilevanza penale, ma la assumono alla luce della reiterazione e del dolo. Viene posta in essere, quindi, una “condotta di sopraffazione sistematica e programmata”²², che può essere realizzata attraverso percosse, ingiurie, privazioni, nonché atti di scherno, disprezzo e umiliazione, e che può anche alternarsi a periodi di normalità, purché nel complesso risulti protratta per un apprezzabile intervallo di tempo.

In merito all'elemento soggettivo, per la realizzazione di questo delitto è richiesta la presenza del dolo generico. Non è necessario che il soggetto attivo sia mosso dall'intento specifico di maltrattare le vittime, è sufficiente la coscienza e volontà di sottoporle a continue sofferenze e vessazioni. Il dolo è elemento fondamentale per integrare il reato abituale ma, a differenza del reato continuato, non è necessaria la sussistenza di uno specifico disegno criminoso: non è richiesta una rappresentazione completa della serie di condotte che saranno realizzate, ma è sufficiente la volontà unitaria di commettere vessazioni ripetute.

Come si evince dalla precedente analisi, il reato di maltrattamenti in famiglia è un reato di mera condotta, che però, ai sensi del secondo comma, può essere aggravato dal verificarsi di determinati

¹⁹ “L'esercizio di un diritto o l'adempimento di un dovere imposto da una norma giuridica o da un ordine legittimo della pubblica autorità, esclude la punibilità.” Art. 51 c.p., in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice penale e Norme Complementari*, Giuffrè, Milano, 2011.

²⁰ Cass. pen., sez. VI, sentenza 12 marzo 2001, n. 10090, in OGL, 2002, 195.

²¹ A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALA', *Ult. op. cit.*, 2075.

²² A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALA', *Ult. op. cit.*, 2075.

eventi. La norma, infatti, stabilisce che se alla condotta seguono lesioni gravi, gravissime o la morte della vittima, la pena sarà aumentata. Chiaramente tali eventi devono essere conseguenza involontaria dei maltrattamenti, altrimenti si entrerà nel campo di applicazione dei corrispondenti e ben più gravi reati.

Da ultimo, analizziamo i rapporti tra la norma in questione e altri reati affini. Il reato di cui all'articolo 572 c.p. assorbe i reati di ingiuria, minacce e percosse, che sono elementi essenziali della violenza fisica o morale che caratterizza i maltrattamenti; il delitto della violenza privata è solitamente assorbito, ma non nei casi in cui le violenze siano state realizzate anche con l'intento di costringere la vittima a realizzare un determinato comportamento. È escluso invece l'assorbimento del reato di lesioni, che può casomai trovarsi in concorso con l'art. 572.

3.2 Dottrina

Ampia parte della dottrina è favorevole al ricorso al reato in questione per garantire la tutela delle vittime di mobbing: il delitto di maltrattamenti in famiglia, infatti presenta uno schema molto simile a quello che è stato delineato per il fenomeno che stiamo analizzando. Innanzitutto, essendo un reato a forma libera, si possono sussumere nella norma condotte diversificate, e questo risulta ottimale dal momento che il mobbing stesso può essere realizzato in varie forme; in secondo luogo, si tratta di un reato necessariamente abituale, e anche questo coincide con il modello delle vessazioni sul lavoro, che richiedono la reiterazione dei comportamenti e che sono realizzate anche attraverso atti che, presi singolarmente, possono essere leciti, ma, considerati nel loro complesso, sono da ritenere antiggiuridici. Anche l'elemento soggettivo coincide, in quanto è richiesta la presenza del dolo, che costituisce l'elemento unificante delle singole condotte. Infine, il modello di reato di mera condotta aggravato dall'evento ben si conforma al mobbing, che, come abbiamo visto in precedenza, è un fenomeno che può presentarsi con diversi livelli di gravità.

Riassumendo, possiamo dire che “il concetto di maltrattamenti è molto simile a quello del mobbing, perché impone un'abitudine di condotta tale da rendere insopportabile il contesto di vita familiare o di lavoro”²³.

Chiaramente, in quest'operazione di sussunzione emergono anche dei profili di difficoltà. L'impedimento più rilevante riguarda l'impossibilità di applicare il modello ora delineato ai casi

²³ R. DIES, *La difficile tutela penale contro il mobbing*, in S. Scarponi (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento l'8/ 11/ 07*, Trento, 2009, 118.

di mobbing orizzontale, in quanto totalmente privi del requisito della “soggezione ad altrui autorità”: le vessazioni tra colleghi non sono infatti caratterizzate dal rapporto di soggezione e subordinazione che permette di applicare l’art. 572 c.p. anche al di fuori del rapporto familiare. Una soluzione a tale problema è offerta dalla dottrina, che propone di ricorrere al modello omissivo indicato dall’art. 40 c.p. per configurare una responsabilità penale in capo ai vertici dell’impresa, in quanto titolari di una posizione di garanzia “avente ad oggetto il dovere di impedire condotte illegittime realizzanti la materialità del reato poste in essere da soggetti terzi”²⁴. Il secondo ostacolo riguarda l’apparato probatorio: cioè la consapevolezza dell’imputato di sottoporre la vittima a ripetute vessazioni tali da creare una condizione di vita dolorosa e mortificante, nonché la frequenza e la durata delle azioni vessatorie e la loro portata persecutoria. La dottrina ha poi ampiamente commentato le svariate sentenze con le quali la giurisprudenza, di merito e di legittimità, si è occupata dell’argomento.

È possibile individuare due indirizzi giurisprudenziali: il primo, più antico, è favorevole all’applicazione dell’art. 572 c.p. al mobbing; il più recente, invece, subordina il ricorso al delitto in questione alla presenza di un rapporto di lavoro di natura para-familiare.

3.3 La giurisprudenza favorevole all’applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia

La prima sentenza della Cassazione penale in tema di mobbing

La Cassazione penale si pronuncia per la prima volta in merito alla ipotetica rilevanza penale del mobbing nel 2001, con la sentenza n. 10090²⁵. Con questa decisione, la Suprema Corte si occupa del ricorso contro la sentenza della Corte d’appello di Milano che condanna per i reati continuati di cui agli artt. 572 e 610 c.p., il capogruppo responsabile di zona di una ditta di vendita porta a porta di prodotti per la casa, per aver maltrattato, con vessazioni fisiche e morali, gli addetti alla vendita a lui sottoposti, costringendoli inoltre a intensificare l’impegno lavorativo oltre ogni limite di accettabilità; la stessa sentenza condanna poi ai sensi dell’art. 610 c.p., il titolare della ditta, per aver costretto i suoi dipendenti a prestazioni lavorative oltre il tollerabile, avvalendosi del clima intimidatorio creato dal capogruppo e non reprimendo in nessun modo la sua condotta di eccessi.

²⁴ C. PERINI., *La tutela penale del mobbing*, in Carinci-De Luca Tamajo-Tosi-Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, 162.

²⁵ Cass., pen, sez. VI, 22 gennaio 2001, sentenza n. 10090, in *Ambiente e Sicurezza*, n. 8, 2002, 66, da cui sono tratte le fasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

La Suprema Corte rigetta il ricorso, confermando la sentenza della corte territoriale, ritenendo sussistente il reato di cui all'art. 572 c.p., dopo aver appurato la natura stringente del rapporto tra il capogruppo e i venditori, posto che, oltre al normale contatto quotidiano dovuto alle incombenze lavorative, si spostavano da un luogo all'altro per le varie trasferte viaggiando su uno stesso pullmino, consumando i pasti insieme e pernottando nelle stesse strutture. Risulta quindi, nel caso concreto, integrato il requisito della soggezione ad altrui autorità. Infatti:

“Non v'è dubbio che il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione, specificamente prevista dalla norma penale testé richiamata, di 'persona sottoposta alla sua autorità', il che, sussistendo gli altri elementi previsti dalla legge, permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente”.

La Corte, poi, ritiene sussistente anche l'elemento oggettivo del delitto di maltrattamenti, dato che il capogruppo vessava i lavoratori con violenze fisiche e morali, consistenti in schiaffi, pugni, morsi, calci, insulti e molestie sessuali, nonché con la ricorrente minaccia di troncamento del rapporto di lavoro, minaccia decisamente efficace dal momento che i soggetti non erano regolarizzati e che le retribuzioni venivano versate su libretti di risparmio conservati dal datore di lavoro. La conseguenza di tale condotta è stata la creazione di un clima insostenibile di umiliazione e sottomissione, realizzato con l'intento di “costringerli a sopportare ritmi di lavoro forsennati, essendo il profitto dell'impresa direttamente proporzionale al volume delle vendite effettuate”.

Per quanto riguarda l'elemento psicologico, la sentenza ritiene integrato il dolo e, in aggiunta, la presenza del movente, cioè l'ottenimento del massimo profitto, prova il disegno sottostante alle vessazioni e permette di non considerarle come singoli episodi.

La difesa, poi, riteneva integrato nel caso di specie non il reato di cui all'art. 572 c.p., quanto il meno grave delitto di abuso di mezzi di correzione, ex art. 571 c.p.²⁶. Anche questo motivo di ricorso è stato però rigettato dalla Corte, in quanto tale reato “ha per presupposto logico necessario l'esistenza di un suo lecito dei poteri di correzione e disciplina, e quindi si verifica quando l'uso

²⁶ “Abuso dei mezzi di correzione o di disciplina. Chiunque abusa dei mezzi di correzione o di disciplina in danno di una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragione di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, ovvero per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito, se dal fatto deriva il pericolo di una malattia nel corpo o nella mente, con la reclusione fino a sei mesi. Se dal fatto deriva una lesione personale, si applicano le pene stabilite negli articoli 582 e 583, ridotte a un terzo; se ne deriva la morte, si applica la reclusione da tre a otto anni.” Art. 571 c.p., in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice penale e Norme Complementari*, Giuffrè, Milano, 2011.

è effettuato fuori dei casi consentiti o con mezzi e modalità non ammesse dall'ordinamento"; nel caso concreto, però, bisogna sottolineare come lo Statuto dei Lavoratori abbia totalmente vietato il ricorso alla violenza da parte del datore di lavoro nell'esercizio potere disciplinare. Un'altra ragione che impedisce l'applicabilità del reato di abuso di mezzi di correzione riguarda la totale assenza nel caso specifico dell'intenzione punitiva in capo al responsabile, visto che i comportamenti vessatori erano posti in essere non finalità disciplinari ma unicamente per incrementare i profitti dell'azienda.

In definitiva, quindi, con questa sentenza viene appurato come "il mobbing può essere inteso non solo come attività persecutoria diretta a indurre il lavoratore a rinunciare a un incarico e posta in essere attraverso violenze morali e persecuzioni psicologiche, con sopravvenienza nella vittima di disturbi psicosomatici e sindromi ansiose, ma anche come lesione diretta all'integrità fisica del soggetto, attraverso percosse, molestie e maltrattamenti"²⁷

È interessante però rilevare come nella sentenza non si faccia riferimento alcuno al concetto di mobbing, né agli studi realizzati in merito dalla psicologia del lavoro e dalla dottrina civilistica: in dottrina permangono dubbi sulla corretta interpretazione di tale omissione e non si comprende se "un tale atteggiamento denoti scarso interesse per il problema o, al contrario, consapevolezza della pericolosità (o dell'inutilità) di certi passaggi, troppo disinvolti, di nozioni giuridiche da un ramo all'altro dell'ordinamento"²⁸.

3.4 La giurisprudenza contraria all'applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia

L'orientamento giurisprudenziale più recente ritiene che l'art. 572 c.p. non possa essere applicato automaticamente alle fattispecie di mobbing, ma subordina il ricorso a tale reato alla presenza di determinate caratteristiche, ritenendo soprattutto necessaria la presenza di una relazione di tipo para-familiare.

²⁷ C. PERINI., *La tutela penale del mobbing*, in Carnici-De Luca Tamajo-Tosi-Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, 155.

²⁸ A. SZEGO., *Mobbing e diritto penale*, Jovene, Napoli, 2007, 54.

La prima decisione di cui ci occupiamo è la Sentenza emessa dal Tribunale di Belluno nel gennaio 2007²⁹, che assolve dall'accusa di maltrattamenti in famiglia una dirigente d'ufficio, che realizzava continue vessazioni nei confronti di un gran numero di dipendenti.

Il Tribunale esprime innanzitutto dubbi sulla possibilità che il reato in questione sia integrato da vessazioni meramente morali, prescindendo da violenze fisiche e da offese al decoro, dato che la precedente giurisprudenza aveva applicato l'art. 572 c.p., a casi di mobbing caratterizzati quasi unicamente da condotte "fisicamente lesive". Il motivo principale per cui il giudice assolve l'imputato è però la mancanza della finalità espulsiva nelle condotte da lei poste in essere, finalità che non è stata né contestata né provata nel caso di specie, risultando assente l'idea di sfruttamento fisico e morale: dalle testimonianze delle parti offese emerge infatti come le stesse non sapessero spiegarsi la ragione per cui l'imputato fosse prevenuta nei loro confronti.

Il Tribunale conclude affermando che: "pur potendo astrattamente configurarsi il delitto di maltrattamenti anche in assenza di violenze fisiche, e forse, anche di offese all'onore e alla reputazione, esso debba essere corredato di particolari caratteristiche che rendano la vessazione oggettivamente odiosa e sopraffacente".

La dottrina ha fortemente criticato la sentenza in questione, soprattutto in quanto afferma un'esclusiva correlazione tra mobbing e finalità espulsiva del dipendente: se così fosse, il mobbing orizzontale si troverebbe del tutto privo di tutela, dato che nessun collega avrebbe il potere di incidere sul rapporto di lavoro e potrebbe solo mirare alle dimissioni volontarie. Ugualmente sarebbe da escludere il fine espulsivo nel mobbing realizzato in ambito pubblico, essendo anche qui impedito il licenziamento; non si potrebbero infine qualificare come mobbing il demansionamento, l'isolamento o le mere persecuzioni a danno dei dipendenti.

Una vasta dottrina civilistica, nonché molte pronunce in ambito lavoristico, hanno sottolineato come il mobbing possa avere scopi multiformi e che l'elemento chiave debba essere la volontà di vessare a causare disagio, a prescindere quindi da un movente ulteriore:

"Lo scopo del mobber non è disfarsi della propria vittima, piuttosto, al pari del marito nei casi di wife-beating, continuare a vessarla per affermare la propria autorità, o per isolarla dal contesto lavorativo, o per impedirle di progredire nella carriera o di mantenere la stima dei superiori e colleghi. [...] Pare quindi evidente che è la finalità di incidere negativamente sulla dignità della persona del

²⁹ Tribunale di Belluno, sentenza 30 gennaio 2007, n. 77, in *Guida al diritto*, 24/2007 con nota di E. ROSI, *Quando la vessazione ha finalità espulsiva il mobbing diventa maltrattamenti in famiglia*, da cui sono tratte le frasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

lavoratore, per mezzo della relazione interpersonale esistente in conseguenza del rapporto di lavoro, a caratterizzare il mobbing e non già la finalità di ‘espellere’ il lavoratore dall’ambiente di lavoro”³⁰.

3.5 Violenza privata (art. 610 c.p.)

Secondo l’art. 610 c.p., realizza il reato di violenza privata “Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare, od omettere qualche cosa”.

Questo reato è posto a tutela della libertà di autodeterminazione ed è un delitto a titolo generico e sussidiario rispetto ad altre fattispecie che hanno come elemento costitutivo la violenza, dato che ha come scopo la repressione di fatti che non siano già espressamente considerati da altre disposizioni.

Affinché sia integrato il reato in questione, è necessario che vengano attuati atti di violenza o di minaccia che abbiano l’effetto di costringere la vittima a fare, tollerare, od omettere una determinata cosa. È fondamentale la presenza dell’elemento di costrizione ed è inoltre richiesto che l’azione o l’omissione che il reo è volto a ottenere siano determinate.

La coartazione può essere realizzata attraverso violenza o minaccia. Riguardo alla violenza, ci sono dei contrasti in dottrina circa l’interpretazione di tale concetto che, non essendo mai stato compiutamente definito dal legislatore, può essere inteso in maniera restrittiva o estensiva. In giurisprudenza è diffusa la tesi che ritiene la violenza costituita “dall’esplicarsi di una qualsiasi energia fisica da cui derivi una coazione personale”³¹, senza che rilevino né la qualità dei mezzi né il loro carattere diretto, indiretto, materiale o psicologico, essendo sufficiente solo l’idoneità a costringere la vittima a fare od omettere qualcosa; in altri termini “la violenza si identifica in qualsiasi mezzo idoneo a privare coattivamente della libertà di determinazione l’offeso, il quale sia, pertanto, costretto a fare, tollerare od omettere qualcosa contro la propria volontà”³². La violenza, inoltre, può essere propria, cioè che produce effetti direttamente nei confronti della vittima, o impropria, cioè attuata attraverso l’uso di mezzi anomali diretti a esercitare pressioni sull’altrui libera determinazione.

La coazione può essere realizzata anche attraverso la minaccia, intesa come “un qualsiasi comportamento o atteggiamento, sia verso il soggetto passivo sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, onde ottenere, mediante tale

³⁰ E. ROSI, *Quando la vessazione ha finalità espulsiva il mobbing diventa maltrattamenti in famiglia*, cit., 62.

³¹ Voce Violenza privata, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALA’, *Commentario breve al c.p.*, Cedam, 2001, 2311. Gli autori, in questo passaggio, fanno riferimento alle sentenze della Cassazione sez. V 82/8418 e sez. V 03/228063.

³² Voce Violenza privata, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALA’, cit.

intimidazione, che il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa”³³. La minaccia, poi, può anche essere implicita, realizzata quindi attraverso un comportamento idoneo a incutere il timore di un danno ingiusto.

Da ultimo, è giusto ricordare come la costrizione, realizzata nei modi sopra analizzati, debba essere ingiusta, cioè non autorizzata da alcuna norma giuridica.

In relazione all’elemento soggettivo, per la realizzazione di questo reato è richiesto il dolo, che consiste nella coscienza e volontà di indurre la vittima a fare, tollerare od omettere una determinata cosa. È fondamentale poi che il reo sia consapevole del dissenso della vittima nel realizzare l’azione/omissione, che è stata quindi realizzata solo a seguito della coazione.

Trattandosi di un reato istantaneo, la violenza privata si consuma nel momento in cui il soggetto passivo pone in essere l’azione od omissione alla quale è stato costretto. Nel caso in cui la coazione non andasse a buon fine, quando cioè la vittima nonostante la violenza o la minaccia non realizza quanto voluto dal soggetto attivo, il reato sarà integrato solo nella forma del tentativo.

La differenza tra violenza privata e minaccia risiede nell’elemento intenzionale, dato che nel reato ex art. 612 c.p. è sufficiente attuare un’azione intimidatoria, senza che sia necessaria la realizzazione da parte della vittima di una determinata azione, essendo questo un reato di pericolo e non di danno. Infine, quando la violenza o la minaccia sono volte ad ottenere l’acquiescenza ad atti sessuali altrimenti non consentiti, sarà integrato il reato di violenza sessuale.

3.5.1 Dottrina

Non del tutto pacifica in dottrina l’astratta applicabilità del reato di violenza privata ai casi di mobbing, soprattutto per la difficoltà di definire in maniera univoca il concetto di violenza.

Il problema riguarda l’incompatibilità dell’interpretazione restrittiva della nozione di violenza, fondata sull’idea di aggressione fisica, con le vessazioni sul lavoro, che possono essere sì costituite da violenze di tale tipologia, ma nella maggior parte dei casi si concretano, in violenze morali. Autorevole dottrina³⁴ ritiene infatti rischioso ricorrere a una lettura estensiva di tale concetto, lettura che prescinde quindi dall’elemento fisico che, sebbene possa risultare funzionale al raggiungimento di scopi politico-criminali sui quali vi è un consenso generale (come, ad esempio, in relazione ai

³³ Voce Violenza privata, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALA’, 2312.

³⁴ F. VIGANO’, *La tutela penale della libertà individuale. L’offesa mediante violenza*, Giuffrè, Milano, 2002, 39.

delitti sessuali, al mobbing, alle molestie telefoniche), rischia di risultare incompatibile con la funzione di garanzia del diritto penale, sotto il profilo dell'imprevedibilità della decisione del giudice, della violazione del divieto di analogia e della sussidiarietà del diritto penale. L'autore poi sottolinea come il mobbing sia caratterizzato da comportamenti che, considerati singolarmente, possono risultare non solo leciti, ma anche appartenenti alla normale quotidianità di un'impresa, e che diventano illeciti solo se considerati in un'ottica generale, tenendo conto del fine vessatorio del soggetto attivo. In particolare, osserva l'autore:

“Potrà ritenersi l'efficacia coattiva (e quindi una loro qualifica in termini di 'violente', che spalanca la strada al riconoscimento di una penale rilevanza ai sensi dell'art. 610 c.p.) di condotte quali la sistematica sottrazione ad un dipendente di compiti e responsabilità, ovvero il divieto di utilizzare il telefono, la sua mancata convocazione a riunioni alle quali egli era solito partecipare, [...] etc. Nessun dubbio che, se considerate cumulativamente condotte siffatte appaiono dotate di un'elevata idoneità a indurre il dipendente [...] a rassegnare le dimissioni; ma la qualificazione di ciascuna di esse in termini coercitivi appare più che problematica, se non altro perché molte di queste condotte, astraendo dalla finalità dell'agente e dal collegamento funzionale con altre condotte rivolte al medesimo fine, appaiono 'normali', 'adeguate', nella vita quotidiana di un'impresa³⁵”.

Questa conflittualità quasi fisiologica, quindi, certamente potrà pesare sulla decisione del dipendente di dimettersi, ma sarà più correttamente qualificabile come induzione, piuttosto che come coazione.

Alla dottrina³⁶, invece, pur riconoscendo che il reato di cui all'art. 610 c.p. non sia esattamente perfetto per garantire una copertura penale al fenomeno mobbing, non condivide la posizione poc'anzi enunciata. L'autore sottolinea l'importanza di garantire una tutela adeguata alle vittime del mobbing e ritiene che la considerazione di tale fenomeno come violenza non realizzi un caso di analogia, ma al massimo un caso di interpretazione estensiva, soprattutto se si tenga conto di quella tesi che accoglie la duplice nozione di violenza, che ritiene cioè integrata la violenza anche qualora si faccia ricorso a “mezzi sostitutivi che esprimono indirettamente un impiego di energia fisica o che denotano comunque comportamenti aggressivi, attraverso un attuale pregiudizio prodotto³⁷”. In realtà, dato che la questione relativa all'adozione di una nozione restrittiva o estensiva del concetto di violenza è ancora aperta, il difficile rapporto tra mobbing e violenza privata può essere semplificato grazie all'equiparazione, nella norma del c.p., della minaccia alla violenza, “ipotesi, questa, di

³⁵ F. VIGANO', *La tutela penale della libertà individuale. L'offesa mediante violenza, cit.*, 194.

³⁶ S. BONINI, “Dalla fase zero alla fase sei”. *Aspetti penalistici del mobbing*, in S. SCARPONI (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento l'8/ 11/ 07*, Trento, 2009, 64.

³⁷ E. MEZZETTI, *Violenza privata e minaccia, citato da S. Bonini*.

definizione e riscontro meno problematico e che potrà eventualmente sopperire al mancato accertamento di una vis assoluta³⁸ “.

In conclusione, i due autori sono d'accordo sull'impossibilità di far rientrare il mobbing nella sua interezza nella fattispecie delineata dall'art. 610 c.p.: la violenza privata non potrà garantire una copertura penale al fenomeno complessivamente considerato senza comportare l'adozione, in alcuni casi, di una nozione di violenza inaccettabile e incompatibile con il nostro ordinamento; un altro profilo di inadeguatezza deriva dal fatto che tale delitto nasce per colpire comportamenti episodici, non reiterati. Il reato in questione, però, può ben tutelare le vittime di determinati episodi di vessazioni, garantendo perlomeno una copertura parziale al mobbing.

³⁸ S. BONINI, *“Dalla fase zero alla fase sei”*. *Aspetti penalistici del mobbing*, cit., 67.

CAPITOLO 3

I RISCHI PSICOSOCIALI DAL PUNTO DI VISTA GIURIDICO

1. Come si valutano i rischi psicosociali in azienda

La valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato può essere effettuata in ambiti diversi: preventivo, medico legale, gestionale.

In ambito preventivo le modalità della valutazione possono variare a seconda che le finalità prevalenti che si vogliono perseguire sono di prevenzione primaria, secondaria o terziaria.

Gli interventi primari sono tesi al controllo del rischio agendo sull'assetto organizzativo e sugli aspetti ergonomici del lavoro (riduzione degli stressori). Rispondono ai dettati del D. Lgs 81/08. Per realizzare questo obiettivo come prevalente la valutazione dovrà focalizzare l'attenzione sull'analisi degli stressori organizzativi, ambientali e sociali e definire gli interventi migliorativi necessari. Il percorso valutativo di riferimento è quello "classico" che prevede la definizione, in relazione ai fattori di rischio, della probabilità di accadimento e della gravità delle possibili conseguenze secondo quattro fasi principio:

- 1) valutazione delle possibili fonti del rischio (stressori)
- 2) definizione dell'esposizione al rischio (probabilità che i lavoratori siano esposti agli stressori)
- 3) valutazione della gravità delle possibili conseguenze per i soggetti esposti (gravità dei possibili danni per la salute prodotti dagli stressori)
- 4) individuazione e attuazione dei provvedimenti necessari a prevenire possibili danni per la salute dei lavoratori.

Gli interventi secondari hanno finalità di controllo della probabilità di danno migliorando, attraverso adeguati interventi formativi le conoscenze dei lavoratori in rapporto ai rischi stress-correlati e le loro capacità psicologiche di adattamento al lavoro. La valutazione dovrà, in questo caso, prendere in considerazione, soprattutto, la soggettività dei lavoratori analizzando le loro percezioni e reazioni in rapporto al lavoro.

Gli interventi di tipo secondario sono, oggi, quelli maggiormente più diffusi. I motivi sono due:

In primo luogo, i dati disponibili per l'analisi dello stress lavorativo sono prevalentemente riferiti alla soggettività dei lavoratori mentre mancano valutazioni adeguate degli stressori lavorativi e dell'esposizione ad essi dei lavoratori.

In secondo luogo, gli interventi di prevenzione primaria formulati a modificare l'organizzazione del lavoro per renderla adatta a favorire il benessere dei lavoratori sono più complessi e richiedono maggiore competenza e maggiore impegno, oltre che la scelta non sempre facile di dotarsi di un modello organizzativo di tipo orizzontale e strutturato, valorizzando sia le competenze sia la circolarità delle conoscenze e delle informazioni.

Gli interventi terziari sono tesi al controllo della gravità del danno mediante interventi di assistenza ai lavoratori che manifestano danni della salute stress-correlati (contenimento della gravità del danno). In questo caso, la valutazione si identifica con la sorveglianza sanitaria che dovrà vedere casi di patologia correlata allo stress lavorativo.

L'ambito medico-legale è quello in cui, a partire da singoli casi di disagio lavorativo vissuti dai lavoratori, si procede alla valutazione della capacità lesiva delle situazioni lavorative denunciate come stressogene o, più spesso, mobbizzanti con la finalità di definirne il nesso causale con il danno individuale.

Vi sono analogie nei procedimenti analitici utilizzati per valutare gli aspetti relativi al contesto e al contenuto del lavoro nei due ambiti di valutazione.

Tuttavia, nel secondo ambito, l'analisi non potrà prescindere dalla valutazione della personalità e delle eventuali patologie dell'adattamento lavorativo accusate dal singolo soggetto. E questi elementi, non disponibili nel primo ambito, saranno utili a meglio definire la capacità lesiva delle situazioni lavorative denunciate come negative. Nel secondo ambito, poi, la valutazione riguarderà solo una parte delle problematiche psicosociali aziendali, e cioè, quelle relative al singolo caso di disagio preso in esame.³⁹

Di seguito si riporta il quadro normativo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato.

- *Direttiva Europea 89/391/CEE*. Recepita in Italia con il D. Lgs. 626/94, stabilisce, tra l'altro, il ruolo chiave delle “figure della prevenzione” nella gestione della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

³⁹ Materiale consultabile nel seguente sito internet: <https://www.vegaengineering.com/linea-guida-valutazione-del-rischio-da-stress-lavoro-correlato-prima-proposta-di-linee-di-indirizzo-a-cura-di-regione-toscana--258.pdf>

- *Strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002/2006*. Propone un'idea globale di benessere sul luogo di lavoro considerando l'insorgenza di nuovi rischi tra cui quelli di natura psicosociale.
- *Decreto Legislativo 195/2003*. Definisce le capacità e i requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni o esterni; viene altresì evidenziata la necessità di possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale.
- *Accordo Europeo sullo stress da lavoro (2004)*. Siglato da organizzazioni sindacali e associazioni datoriali con l'obiettivo di:
 - accrescere la consapevolezza e la comprensione dello SLC da parte dei Datori di Lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
 - fornire un quadro di riferimento per individuare, prevenire e/o gestire problemi di SLC.

Contenuti principali nell'Accordo Europeo sullo stress da lavoro 8/10/2004:

“Potenzialmente lo stress potrebbe riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro”.

Lo SLC è “una 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 risposte in loro”. Inoltre, “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”.

Alcuni tra i segnali che possono denotare un problema di SLC: alto tasso di assenteismo, elevato turnover, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori.

Valutazione incentrata sull'organizzazione e non sul singolo lavoratore, in quanto l'individuazione di problematiche legate allo SLC implica l'analisi di fattori organizzativi, quali inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, condizioni di lavoro e ambientali, comunicazione.

Opportunità dell'adozione di misure atte a prevenire, gestire e/o ridurre i problemi di SLC, ad esempio misure di gestione e comunicazione, formazione dei dirigenti e dei lavoratori, informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

- *Decreto Legislativo 81/08*. Adotta la definizione di salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità intesa come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”; ciò rappresenta la premessa per garantire una tutela dei lavoratori rispetto ai rischi psicosociali. Il Decreto prescrive che:
 - “la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza 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.”
 - Il DL, avvalendosi della collaborazione del RSPP e del MC e previa consultazione degli RLS, deve effettuare la valutazione anche del rischio stress lavoro-correlato nel rispetto delle indicazioni della Commissione Consultiva Permanente.
 - la valutazione del rischio deve essere ripetuta:
 - ✓ in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori
 - ✓ in relazione ad innovazioni tecniche, della prevenzione o della protezione
 - ✓ a seguito di infortuni significativi
 - ✓ quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità
 - qualora non si verificano tali casi particolari l'aggiornamento della valutazione deve avvenire indicativamente ogni due anni.

Sono applicabili anche al rischio SLC:

- i ruoli e le responsabilità dei vari soggetti coinvolti nel processo di valutazione del rischio (DL, RSPP, MC, RLS e lavoratori)
- le misure generali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, quali ad esempio:
 - ✓ la programmazione della prevenzione
 - ✓ l'eliminazione dei rischi e, dove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo
 - ✓ la riduzione dei rischi alla fonte

- ✓ il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti del lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo
 - ✓ l'informazione e la formazione di tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti e RLS
 - ✓ la partecipazione e il coinvolgimento degli RLS e/o dei lavoratori
 - ✓ la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza, ad esempio adozione di codici di condotta e buone prassi.
- *Indicazioni Commissione Consultiva.* Nel 2010 la Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha elaborato le indicazioni metodologiche finalizzate ad individuare i requisiti minimi del processo valutativo.

La Commissione stabilisce che:

- le attività connesse alla valutazione del rischio SLC vengono compiute in riferimento a tutti i lavoratori e le lavoratrici, compresi dirigenti e preposti;
 - la valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei dei lavoratori che risultino esposti a rischi del medesimo tipo;
 - la valutazione del rischio SLC comprende due diversi livelli, il primo necessario (valutazione preliminare) e il secondo eventuale (valutazione approfondita) da effettuare nel caso in cui, in fase preliminare, si rilevino elementi di rischio stress e le relative misure correttive messe in atto dal DL siano risultate inefficaci:
- 1) la **valutazione preliminare** rileva indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili appartenenti ad almeno tre categorie: eventi sentinella⁴⁰, fattori di contenuto e fattori di contesto. È vincolante valutare tutte e tre le famiglie di fattori; possono comunque essere indagati ulteriori fattori aggiuntivi. La condizione di rischio deriva dalla lettura complessiva della presenza/assenza contemporanea dei suddetti fattori. Il giudizio non si basa sulla percezione soggettiva (oggetto della valutazione approfondita), ma sul riscontro delle caratteristiche oggettive dell'organizzazione del lavoro. Su fattori di contenuto e di contesto devono essere sentiti gli RLS e/o i lavoratori; nelle aziende

⁴⁰ Nel contesto del Protocollo di monitoraggio degli eventi sentinella il Ministero definisce evento sentinella un "evento avverso di particolare gravità, potenzialmente evitabile, che può comportare morte o grave danno al paziente e che determina una perdita di fiducia dei cittadini nei confronti del servizio sanitario."

di grandi dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. Lo strumento introdotto dalla Commissione per la fase preliminare è rappresentato dalle liste di controllo o check-list. Tali strumenti osservazionali garantiscono una raccolta sistematica degli elementi oggettivi di rischio, potenziali indicatori di situazioni di SLC, e sono applicabili direttamente dai referenti del Servizio di Prevenzione e Protezione interno all'azienda.

Esempi di strumenti messi a punto per l'effettuazione della prima fase di valutazione sono:

- ✓ Lista di controllo elaborata da INAIL
- ✓ Strumento per le imprese con meno di 30 lavoratori messo a punto dalla Regione Veneto
- ✓ Metodo per le aziende fino a 10 lavoratori proposto dalla Regione Toscana
- ✓ Lista di controllo adattata per la realtà scolastica
- ✓ Laboratorio FIASO, relativo al settore sanitario

2) la **valutazione approfondita** mira ad indagare la percezione soggettiva dei lavoratori, circa gli indicatori valutati in fase preliminare, attraverso strumenti quali focus group⁴¹, interviste semi-strutturate e questionari. Tale fase fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate problematiche di SLC. Nelle aziende di grandi dimensioni può riguardare un campione rappresentativo di lavoratori. È obbligatorio effettuare la valutazione approfondita per quelle aziende in cui si rileva, in fase di valutazione preliminare, la presenza di rischi SLC e, dopo aver pianificato e attuato le azioni correttive, non si siano registrati esiti positivi.

La valutazione approfondita può essere opportuna (anche se non obbligatoria) in caso di: incertezza sul livello di rischio SLC, forte disaccordo all'interno del team di valutazione, incertezza in merito alla verifica dell'efficacia delle azioni correttive adottate.⁴² In quest'ultima vengono nuovamente coinvolti coloro che hanno partecipato all'attuazione delle azioni correttive. La scelta dei tempi di

⁴¹ Rappresentano uno strumento di ricerca molto utilizzato nell'ambito delle ricerche di marketing. Si tratta di un particolare metodo di intervista qualitativa in cui un moderatore sottopone, in modo informale e apparentemente destrutturato, una serie di argomenti di discussione ad un piccolo gruppo di soggetti informati dei fatti e disposti a collaborare, invitandoli a condividere e a confrontare le proprie opinioni.

⁴² Consiste nella ri-applicazione dello strumento adottato in fase di valutazione preliminare perché consente di controllare l'andamento delle tre famiglie di indicatori (eventi sentinella, fattori di contenuto e fattori di contesto del lavoro).

verifica si ispira alle misure attivate in riferimento alle caratteristiche di ogni singola realtà aziendale in un'ottica di miglioramento continuo.

- qualora non si rilevino elementi di rischio in fase preliminare il DL sarà tenuto a darne conto nel DVR e a prevedere un piano di monitoraggio, senza dover necessariamente procedere con la valutazione approfondita. Al contrario, qualora emergano elementi di rischio SLC, il DL sarà tenuto a prevedere degli interventi correttivi in linea con le problematiche emerse; gli interventi previsti dalla Commissione Consultiva sono di tipo organizzativo, comunicativo, formativo, procedurale e tecnico.
- Elementi fondamentali nell'intero percorso di valutazione sono il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei lavoratori.⁴³

Le indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva rappresentano, come in precedenza riportato, la “prassi minima” della valutazione, nulla vieta alle diverse realtà aziendali di arricchire tale percorso andando ad approfondire alcuni aspetti particolarmente rilevanti per il contesto specifico.

⁴³ Materiale consultabile nel seguente sito internet:

https://asfo.sanita.fvg.it/export/sites/aas5/it/servizi/documenti/territorio/dipartimento_prevenzione/sicurezza_prevenzione_ambienti_lavoro/opuscolo_stress_stampabile.pdf

2. Figure professionali coinvolte nella redazione del documento di valutazione dei rischi psicosociali

Gli studi, che hanno posto al centro delle loro osservazioni l'organizzazione del lavoro, hanno individuato alcune figure essenziali di riferimento, che devono essere coinvolte nella fase di redazione del documento di valutazione dei rischi. Si tratta di un adempimento necessariamente multidisciplinare, nel quale dovrebbero incrociarsi le diverse competenze. Primariamente, sono chiamati ad intervenire gli esperti in scienze gestionali ed organizzative, per i quali il focus principale di analisi sono l'organizzazione, le modalità di progettazione del lavoro e l'impatto della tecnologia sugli individui. Secondariamente seguono, le conoscenze dei principi di amministrazione e di organizzazione del lavoro, che sono fondamentali ai fini della comprensione del comportamento organizzativo.

Inoltre, si richiedono competenze di tipo psicologico e in particolare di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, le quali permettono di comprendere i processi cognitivi, emotivi e comportamentali implicati nella relazione tra individuo, da una parte, e contesto di lavoro dall'altra.⁴⁴

Il terzo tipo di conoscenze disciplinari utili nella valutazione del rischio, in particolare di tipo psicosociale, è senza dubbio quello medico, tradizionalmente focalizzato sui meccanismi biologici e fisiologici del funzionamento dell'organismo umano. L'esposizione a fattori di rischio psicosociale genera stress nel lavoratore, che a lungo andare può condurre ad alterazioni di tipo patologico.

Altre figure che possono accrescere la multidisciplinarietà della valutazione sono quelle degli economisti, dei sociologi dell'organizzazione e dei tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Non meno decisivo è il coinvolgimento in termini di consultazione e partecipazione attiva dei lavoratori a tutte le fasi della valutazione e più in generale del ciclo del controllo.

2.1 Il datore di lavoro

Il primo riferimento normativo essenziale per ricostruire la posizione funzionale del datore di lavoro è senza dubbio l'art. 2087 c.c., che prevede un obbligo generale di tutela, sancendo che "L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoratore, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la

⁴⁴ F. FRACCAROLI, C. BALDUCCI, *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Valutare e controllare i fattori dello stress lavorativo*, Bologna, 2011, 128.

personalità morale dei prestatori di lavoro” e costituisce così uno dei riferimenti centrali su cui si fonda la posizione di garanzia del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori; norma generale e di chiusura, deve coordinarsi con i numerosi obblighi prescritti al datore di lavoro dal d. lgs. 81/2008, nel cui Titolo I sono elencati gli obblighi di carattere generale, mentre nei titoli che vanno dal II al XI, vengono individuati i doveri di carattere specifico, relativi a determinate fonti di rischio.

A norma dell'art. 18, d. lgs. n. 81/2008 rientrano tra gli obblighi (condivisi) del datore di lavoro l'obbligo di attuare, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, le misure di sicurezza previste nel decreto, l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi specifici derivanti dallo svolgimento delle loro mansioni e l'obbligo di richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro.

L'obbligo di vigilanza del datore di lavoro non implica necessariamente un controllo continuativo sull'operato dei lavoratori, ma un controllo che si uniformi ad uno standard di diligenza modulato sulla base della concreta attività, delle mansioni svolte e del contesto lavorativo di riferimento. A questo proposito la giurisprudenza è costante nel ritenere che il dovere del datore di lavoro non si esaurisca nella valutazione di tutti i rischi connessi all'attività lavorativa e nell'individuazione conseguente delle misure cautelari necessarie, oltre che nella attuazione delle stesse, ma comprenda altresì la successiva attività di controllo volta alla verifica della osservanza di tali misure da parte dei lavoratori. Circa il contenuto di tale controllo, tuttavia, la più recente giurisprudenza, esclude che si possa spingere fino “al punto di imporre una presenza continua sul luogo di lavoro”.⁴⁵

In effetti è già lo stesso tessuto normativo riconducibile alla disciplina del d. lgs. n. 81/2008, che prevede che il datore di lavoro vigili attraverso figure dell'organigramma aziendale (in particolare i dirigenti e i preposti), la cui presenza è richiesta necessariamente dalla complessità stessa dei processi aziendali.

Ne consegue che anche in riferimento all'obbligo di vigilanza, la individuazione delle modalità di esercizio devono rapportarsi allo specifico ruolo che viene in considerazione, e quindi dovranno essere individuate diversamente a seconda che siano riferite ad un datore, ad un dirigente o ad un preposto⁴⁶.

Sulla base di tali premesse di principio, in un caso di infortunio mortale avvenuto a seguito del cedimento di una “bocca di lupo” in cemento, (utilizzata ad insaputa del datore di lavoro che aveva

⁴⁵ P. DEBERNARDI, *Omessa vigilanza dell'imprenditore ed incuria del lavoratore*, in GI, 2004, 7; P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro*, cit., 367.

⁴⁶ Cass., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915.

previsto nel Pos originario l'utilizzo di "bocche di lupo" in vetroresina), la Corte di Cassazione ha annullato con rinvio la sentenza di condanna a carico del datore ritenendo che "un difetto di informazione circa l'andamento dei lavori non possa essere rimproverato al datore di lavoro per una sua assenza fisica del cantiere o per non aver interloquuto con il preposto...; in realtà il dato rilevante è se e quali misure fossero state previste ed adottate per assicurare che quanto previsto nella valutazione dei rischi fosse osservato. Sotto tale profilo la corte territoriale avrebbe dovuto indagare, ove insuperata la circostanza della mancata conoscenza da parte del datore di lavoro della decisione di modificare il tipo di bocca di lupo da utilizzare, sulle ragioni "strutturali" di tale carenza informativa, che equivale ad un fallimento della gestione del rischio delineata con il documento di valutazione a suo tempo redatto. Indagare su come erano strutturate le procedure di acquisto dei materiali e di controllo della corrispondenza di essi a quanto previsto nel documento di valutazione, onde verificare quali misure fossero previste per evitare che quanto disposto in quello fosse vanificato in concreto. Quindi indagare sulle direttive impartite al preposto per l'assicurazione dell'osservanza delle misure previste dal documento di valutazione e sulle modalità definite per l'assolvimento dell'obbligo di vigilanza sul medesimo"⁴⁷.

Nell'ambito della visione della prevenzione assumono una centralità nuova **gli obblighi di informazione, di formazione e di addestramento del lavoratore**. "L'effettività del sistema dipende non solo dal tasso di partecipazione e di consenso, ma anche dal grado di consapevolezza e di conoscenza dei destinatari della tutela, quanto alla natura del rischio diffuso nell'ambiente di lavoro"⁴⁸

Le attività di informazione, formazione e addestramento sono definite espressamente dall'art. 2, comma 1, lett. *aa*), *bb*), *cc*).

La comparsa di un autonomo obbligo di formazione a carico del datore di lavoro risale al d. lgs. n. 626/1994, ma il t.u. del 2008 ha senz'altro innovato rispetto alla precedente normativa, sia prevedendo un corrispondente obbligo di "formarsi" del lavoratore, sia, soprattutto, delineando, una definizione di "formazione" di grande spessore, quale vero e proprio "processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale, conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi" (art. 2, lett. *aa*). La formazione è intesa in questa nuova visione di sicurezza organizzata e partecipata, come un vero e

⁴⁷ Così Cass., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915, cit.

⁴⁸ Così L. MONTUSCHI, *I principi generali del d. lgs. 626 del 1994*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza*, Torino 1997, 53.

proprio trasferimento di conoscenze dal datore di lavoro al lavoratore, in modo da consentire un allineamento dei livelli di consapevolezza, in funzione di una più diffusa percezione dei rischi⁴⁹.

La giurisprudenza ha tratteggiato i contorni ed i contenuti dell'obbligo di formazione gravante sul datore di lavoro precisando che questi ha l'obbligo di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, in maniera tale da renderlo edotto sui rischi inerenti ai lavori a cui è addetto senza che abbia rilievo, nel senso di escludere siffatto obbligo, la circostanza della destinazione occasionale del lavoratore a mansioni diverse da quelle cui questi abitualmente attendeva⁵⁰.

La formazione impartita al lavoratore sull'uso delle attrezzature di lavoro non può essere generica ma deve essere adeguata all'uso di quelle specifiche attrezzature e, qualora siano richieste conoscenze e responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, i lavoratori devono ricevere un addestramento adeguato e specifico che li metta in grado di usare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro.

Così la Corte di Cassazione in un caso di infortunio in cui il lavoratore adibito all'utilizzo di una macchina per la preparazione della malta, ha rilevato che la formazione generica impartita al lavoratore sull'uso della macchina non era idoneo a prevenire il rischio specifico connesso alla particolare fase della pulizia che, in caso di intasamento, imponeva la rimozione della griglia di protezione e l'asportazione manuale dei residui di malta; mancava cioè una formazione mirata in ordine alla procedura di pulizia specifica, richiesta solo in caso di formazione di residui che avrebbero determinato l'intasamento della macchina e la cui asportazione manuale presupponeva la rimozione della griglia: operazione particolare e non usuale che presupponeva una informazione specifica sulle modalità operative e della quale, come tale, avrebbe dovuto essere fatto divieto all'infortunato per essere affidata a persona con adeguata formazione⁵¹.

Si è altresì affermato che in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, "l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenze del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in

⁴⁹ M. GROTTA, *Obbligo di informazione e formazione dei lavoratori, nesso di rischio e causalità della colpa*, in www.penalecontemporaneo.it, 25 settembre 2012, 3 ss.

⁵⁰ Cass., sez. IV, 4 ottobre 2007, n. 4063; Cass., sez. IV, 16 novembre 2006, n. 41997; Cass., sez. IV, 29 novembre 2011, n.11112; Cass., sez. IV, 24 settembre 2007, n. 47137; Cass., sez. IV, 23 settembre 2004, n. 41707.

⁵¹ Cass., sez. IV, 12 giugno 2015, n. 24826.

posizione gerarchica tra di loro. L'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e delle prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione legislativamente previste, le quali vanno compiute nella cornice formalizzata prevista dalla legge”.

La prova dell'assolvimento degli obblighi di informazione e di formazione del lavoratore non può ritenersi data dalla dichiarazione del lavoratore infortunato che indichi una personale pluriennale esperienza dell'uso dell'attrezzatura di cui trattasi⁵².

2.2 Il dirigente

Gli obblighi previsti in capo al dirigente sono obblighi originari, attribuiti dalla legge al dirigente *iure proprio* in virtù della posizione rivestita, a prescindere dunque da una delega di funzioni nei suoi confronti⁵³.

Il fatto che, alla stregua della nuova normativa, il dirigente continui ad essere considerato l'*alter ego* del datore di lavoro, trova conferma nella sostanziale equiparazione degli obblighi prevenzionistici di questi due soggetti⁵⁴, nonché nella loro equiparazione sotto il profilo della stessa responsabilità penale (art. 55, comma 5), fatta eccezione naturalmente per gli obblighi esclusivi del datore di lavoro e relative responsabilità.

Gli obblighi, la cui individuazione prima dell'entrata in vigore del testo unico era prevalentemente lasciata all'interpretazione giurisprudenziale, oggi indicati all'art. 18 in modo congiunto, a carico del datore di lavoro e del dirigente, distinti solamente sotto il profilo quantitativo, nella misura in cui il dirigente è vincolato al loro adempimento entro i confini delle sue attribuzioni e competenze: in questo senso, dunque, si può affermare che il datore di lavoro è destinatario imprescindibile di tutti gli adempimenti che, viceversa, sono riconducibili al dirigente solamente in considerazione della effettiva posizione rivestita all'interno dell'azienda. La quantità e rilevanza degli obblighi elencati nell'art. 18 è notevole. Essi spaziano dalla vigilanza e controllo, alla gestione delle emergenze, alla prevenzione incendi, alla organizzazione della sorveglianza sanitaria, alla formazione, informazione e addestramento dei lavoratori, alla predisposizione di misure di prevenzione in genere e al loro aggiornamento⁵⁵.

⁵² Così Cass., 26 maggio 2014, n. 21242.

⁵³ Così esplicitamente, Cass., sez. un., 24 aprile 2014, Espenhahn, cit., 114.

⁵⁴ F. R. GRASSO, *I dirigenti*, cit., 172.

⁵⁵ Art. 18 d. lgs 81/2008.

2.3 Il preposto

Il legislatore con il d. lgs. n. 81/2008 ha determinato gli obblighi del preposto in modo separato e distinto da quelli degli altri debitori della sicurezza ed in particolare del datore di lavoro e del dirigente.

Sono obblighi ancora una volta *iure proprio*, che prescindono da una delega espressa da parte del datore di lavoro.

Secondo quanto indicato all'art. 19, infatti, la posizione funzionale del preposto è circoscritta, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, ai seguenti compiti, connessi alla posizione di sovraordinazione nei confronti degli altri lavoratori:

- a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza e sulla applicazione delle misure di prevenzione da parte dei lavoratori e segnalare negligenze degli stessi o lacune nel sistema di prevenzione;
- b) verificare che solo i lavoratori adeguatamente istruiti accedono alle zone a rischio grave o specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenze e dare istruzioni affinché in caso di necessità i lavoratori abbandonino il posto di lavoro;
- d) informare i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato circa il rischio stesso e le misure da prendere;
- e) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o ai dirigenti le deficienze dei mezzi di prevenzione ed ogni altra condizione di pericolo;
- f) frequentare gli appositi corsi di formazione.

Il ruolo del preposto rimane, in ogni caso, un ruolo di esecutore: la vigilanza deve essere effettuata in ordine al rispetto di misure di prevenzione e modalità operative decise al vertice dell'azienda⁵⁶. Ne consegue che al preposto non possono essere contestate disfunzioni la cui causa deve essere ricercata nella cattiva gestione della sicurezza operata dai vertici aziendali⁵⁷. Secondo quanto affermato dalla Suprema Corte, il dovere di sorveglianza del preposto non si concretizza nel sorvegliare, a vista ed ininterrottamente da vicino, senza soluzione di continuità, il lavoratore, ma semplicemente in quello di assicurare in modo continuo ed efficace, personalmente e senza intermediazione di altri, che il

⁵⁷ Cass., sez. III, 17 febbraio 2005, in *RAL*, 2005, 9, 19.

lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti, con la possibilità per il predetto di allontanarsi motivatamente dal posto di lavoro in cui si trova il lavoratore⁵⁸.

La vigilanza può tuttavia anche spingersi al punto di intervenire sull'uso di attrezzature lavorative, eventualmente impedendolo, quando possa concretamente e prevedibilmente prospettarsi come gravemente pericoloso per l'integrità degli stessi lavoratori.

2.4 Il servizio di prevenzione e protezione. La questione della responsabilità penale del RSPP

L'art. 2, comma 1, lett. I), del testo unico definisce il Servizio di prevenzione e protezione come "L'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori"; il compito primario di tale servizio, dunque, consiste nella individuazione dei rischi per i lavoratori con particolare riferimento alla specifica attività esercitata, e nell'indicazione delle misure necessarie ad eliminare o comunque ridurre i rischi in questione. L'organismo ha una funzione, dunque, prettamente consultiva e prepositiva, di supporto tecnico e professionale nei confronti del datore di lavoro, che rimane però il titolare del dovere di attuare il piano di sicurezza così elaborato⁵⁹.

Tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro rientra la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, definito dall'art. 2, lett. f), d. lgs. n. 81/2008 come la "persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dei rischi". Nonostante sia definito "responsabile", in realtà tale figura non rientra tra i garanti della sicurezza, ma è solo un consulente del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e della predisposizione del piano di intervento per la eliminazione e riduzione degli stessi.

Il legislatore non ha previsto alcuna fattispecie penale contravvenzionale a suo carico. Il fatto che il t. u. s. l. non includa il Responsabile del servizio prevenzione e protezione tra i soggetti attivi delle fattispecie contravvenzionali in esso contenute non esclude, tuttavia, secondo l'orientamento interpretativo dominante, la possibilità che egli risponda penalmente dei reati di evento, lesioni

⁵⁸ Cfr. *ex multis*: Cass., sez. I, 27 febbraio 1998, Ruggiero, 1999, 1918; Cass., sez. IV, 23 luglio 1997, Sagretti, in *DPL*, 1997, 37.

⁵⁹ C. BERNASCONI, *Gli altri garanti*, cit., 79.

colpose od omicidio colposo, previsti dal codice penale, nell'ipotesi in cui l'evento sia conseguenza di sue omissioni od errori nella individuazione e valutazione dei fattori di rischio o nella segnalazione degli stessi al datore di lavoro.

Sul punto la giurisprudenza è costante nell'affermare che i componenti del servizio di prevenzione, in quanto semplici ausiliari del datore di lavoro, non possono essere chiamati a rispondere direttamente del loro operato, perché difettano di effettivo potere decisionale.

2.5 Il medico competente

Secondo il disposto dell'art. 2, comma 1, lett. h), il medico competente è "il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38, che collabora, secondo quanto previsto all'art. 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto".

La nomina del medico competente è obbligatoria (obbligo condiviso tra datore e dirigente) solo nelle aziende per le quali la legge prevede la sorveglianza sanitaria obbligatoria (art. 41, comma 1), anche se da parte di alcuni autori si ritiene che l'obbligo di nomina del medico competente sorga anche in riferimento a quei casi in cui, pur non essendo previsto per legge, la stessa valutazione dei rischi rilevi l'opportunità di predisporre la sorveglianza sanitaria⁶⁰.

La mancata nomina è penalmente sanzionata dall'art. 55.

Secondo il dettato dell'art. 2, il medico competente deve possedere una serie di titoli e requisiti formativi e professionali indicati dall'art. 38. In particolare:

- a) la specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori o psicotecnica;
- b) la docenza nelle stesse materie o materie affini (psicotecnica, tossicologia industriale, igiene industriale ecc.);
- c) la autorizzazione per aver svolto l'attività di medico del lavoro per almeno 4 anni;
- d) la specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

⁶⁰ V. CONTRAFATTO, *I soggetti coinvolti a titolo professionale*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza del lavoro*, Torino, 2012, 195.

Gli obblighi del medico competente sono molteplici e di vario tenore. Per semplificare l'elencazione contenuta nell'art. 25, d. lgs. n. 81/2008, possiamo suddividerli in tre categorie:

- a) obblighi di tipo collaborativo-valutativo;
- b) obblighi di tipo gestionale;
- c) obblighi di tipo informativo-comunicativo.

Tra gli obblighi di tipo collaborativo-valutativo, assume particolare importanza quello disciplinato dall'art. 25, lett. *a*), secondo cui il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche per la programmazione della sorveglianza sanitaria; inoltre, egli collabora alla predisposizione ed attuazione delle misure per la tutela della salute dei lavoratori e all'attività di formazione ed informazione degli stessi⁶¹.

Dal punto di vista gestionale il decreto prevede che il medico competente programmi ed effettui la sorveglianza sanitaria, rediga e conservi le cartelle sanitarie di ciascun lavoratore; infine è tenuto a svolgere una serie di obblighi di informazione e comunicazione sia nei confronti del datore di lavoro e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sia, soprattutto, nei confronti dei lavoratori in relazione al significato della sorveglianza sanitaria e agli esiti della stessa (art. 25, lett. *d*), *e*), *g*), *h*), *i*), *n*).

Secondo quanto già acquisito dalla giurisprudenza anche sotto la disciplina previgente, il medico competente non è tenuto solo ad effettuare le visite periodiche che risultano necessarie in base alle condizioni di rischio individuate dal datore di lavoro; non ha cioè solo una funzione esecutiva, ma deve “coadiuvare attivamente il datore di lavoro nella individuazione dei rimedi, anche dettati dal progresso della tecnica, da adottare, così assumendo una autonoma posizione di garanzia”⁶².

La centralità dell'attività del medico competente ha indotto il legislatore a sanzionare penalmente l'omesso adempimento dei relativi obblighi (art. 58, d. lgs. n. 81/2008)⁶³. La sanzione penale, non

⁶¹ Sulla nozione di “collaborazione” la Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri aveva avanzato istanza di interpello-in merito alla corretta interpretazione dell'art. 25 (Obblighi del medico competente), comma 1, lett. *a*), del d. lgs. n. 81/2008. La risposta era stata fornita con il parere della Commissione Interpelli del 13 marzo 2014 (Interpello n. 5/2014), che aveva precisato come tale obbligo di “collaborazione” dovesse essere inteso in “maniera attiva”.

⁶² Cass., sez. IV, 30 marzo 2000, n. 5037; vedi altresì P. FERRARI, *Sorveglianza sanitaria*, in F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi*, cit., 147 ss.

⁶³ La circostanza, dunque, che è prevista sanzione penale per la inosservanza degli obblighi di cui all'art. 25, fa propendere parte della dottrina per la natura giuridica pubblicistica della figura del medico competente, anche se legato all'impresa da rapporto di natura privata; così P. TULLINI, *La responsabilità civile del medico competente verso l'azienda*, in *RIDL*, 2002, I, 219.

presente nella versione originaria del decreto, è stata introdotta con l'art. 35, comma 1, d. lgs. n. 106/2009 che ha modificato l'art. 58, d. lgs. n. 81/2008.

2.6 Il lavoratore

Ai sensi dell'art. 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2008, il lavoratore è la “persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con, o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere o un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”.

Secondo la normativa attuale, infatti, la qualifica di lavoratore prescinde dalla tipologia contrattuale e dall'esistenza o meno di una retribuzione: elemento centrale diventa esclusivamente l'inserimento del soggetto nella organizzazione del datore di lavoro.

A partire dalla legislazione degli anni '90, ed in particolare dal nuovo modello di sicurezza realizzato nel d. lgs. n. 626/1994, il lavoratore non è solo un creditore della sicurezza ma entra a far parte dei debitori della sicurezza, diventando titolare di una quota del debito insieme ai principali garanti, datore di lavoro, dirigente, preposto.

L'art. 20 enuncia in maniera più estesa e puntuale, rispetto a quanto già faceva l'art. 5 del d. lgs. n. 626/1994, una serie di obblighi a carico del lavoratore, alcuni dei quali assistiti e rafforzati da sanzioni penali. L'articolo si apre, inoltre, con un obbligo generale, che può essere visto come un manifesto della rinnovata immagine del lavoratore nella gestione della sicurezza: “ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella di altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”. Tale obbligo generale si specifica, poi, in una serie di obblighi più particolari, alcuni dei quali, soprattutto, plasmano una figura modello di lavoratore come soggetto, oltre che leale e rispettoso, anche consapevole e formato, attivo collaboratore nella sicurezza (in particolare l'obbligo di contribuire all'adempimento degli obblighi previsti; l'obbligo di segnalazione delle deficienze dei mezzi o delle situazioni di pericolo di cui venga a conoscenza; l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione).

Per la violazione dell'obbligo di cui al comma 1 dell'art. 20 non sono previste sanzioni penali. Tuttavia, la giurisprudenza ha talvolta riconosciuto la responsabilità del lavoratore per le fattispecie

ad evento naturalistico (artt. 589-590 c.p.), qualora la violazione di tale obbligo si ponga in una connessione causale rispetto all'infortunio⁶⁴.

Sanzioni penali sono invece previste per la violazione dei successivi obblighi, specifici, contenuti nell'articolo in questione e precisamente:

- ✓ l'obbligo di contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ✓ l'obbligo di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti;
- ✓ l'obbligo di utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro;
- ✓ l'obbligo di utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione;
- ✓ l'obbligo di segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi nonché qualsiasi eventuale situazione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi in caso di urgenza per eliminarle o ridurle;
- ✓ l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza;
- ✓ l'obbligo di non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza;
- ✓ l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione e di addestramento;
- ✓ l'obbligo di sottoporsi ai controlli sanitari previsti o comunque disposti dal medico competente.

Nonostante il lavoratore sia titolare diretto di numerosi obblighi specifici, la sua posizione rimane complementare rispetto agli altri debitori della sicurezza. In tal senso la giurisprudenza ha ritenuto che l'obbligo di segnalazione al datore di lavoro, al dirigente, al preposto di eventuali deficienze dei dispositivi deve riferirsi solo a "quelle carenze che si manifestino improvvisamente durante il lavoro e non riguarda alle carenze preesistenti che il datore di lavoro avrebbe dovuto conoscere ed eliminare di propria iniziativa, indipendentemente dalla noncuranza o dalla relativa inerzia dei suoi dipendenti"⁶⁵.

⁶⁴ Così Cass., sez. IV, 2 novembre 2018, n. 49885; Cass., sez. IV, 1° settembre 2014, n. 36452.

⁶⁵ Cass., sez. IV, 18 maggio 2001, n. 20145, Rota, in *DPR*, 2001, 1689.

3. Limiti di una responsabilità penale per stress lavoro-correlato

Ciò che attira le maggiori perplessità è l'opzione del legislatore italiano a declinare la tutela di questo nuovo bene in chiave penalistica.

La difficoltà consiste proprio nell'individuare quale sia l'intervento sanzionatorio più appropriato nei confronti di quei comportamenti che generano fenomeni di stress da lavoro-correlato.

È del maggio 2014 una pronuncia della Cassazione, sezione lavoro, nella quale viene condannata la società Ericsson. Telecomunicazioni per la morte di un proprio manager, dovuta ad infarto. La vedova del dipendente, in proprio ed in qualità di legale rappresentante della figlia, chiedeva ed otteneva nei primi due gradi di giudizio la condanna dell'azienda al risarcimento del danno patrimoniale e morale derivante dal decesso del marito, avvenuto per infarto del miocardio. La donna deduceva che il coniuge, svolgendo mansioni di quadro, si era trovato a lavorare in condizioni di straordinario aggravio psico-fisico: si fermava in azienda per una media di undici ore al giorno, si portava il lavoro a casa, era responsabile di svariati progetti e non era affiancato da alcun collaboratore. Secondo la Corte deve presumersi, salvo prova contraria, che l'azienda conosca le modalità di lavoro di ciascun dipendente, poiché è da tale conoscenza che deriva l'assetto organizzativo adottato dall'imprenditore con le proprie direttive e disposizioni interne. La troppa diligenza non è mai una colpa. Stante il dovere di conoscenza dell'azienda, la Corte ritiene illogiche le difese di quest'ultima, secondo le quali, l'elevato ritmo di lavoro dipendeva dalla grande dedizione del manager e non certo dalla volontà aziendale⁶⁶.

Il combinato disposto dell'art. 28, comma 1, con l'art. 55, comma 1 e 2, t. u. s.l. genera una serie di fattispecie che si presentano in forma omissiva propria⁶⁷. Corre l'obbligo rammentare che la previsione di una responsabilità penale, nella forma omissiva propria, trova fondamento, in un'ottica di salvaguardia del principio di frammentarietà, a condizione cioè che il bene giuridico protetto sia di tale rilevanza da rientrare nel ventaglio disegnato dalla Carta costituzionale e al tempo stesso sia

⁶⁶ Cass., sez. lav., 8 maggio 2014, n. 9945 con commento di M. TONETTI, in *DG*, 1/2014, 17.

⁶⁷ Si "introduce una responsabilità da omissione pericolosissima, perché oggi molti sono stressanti, ma sarà difficilissimo capire se la causa dello stress è il lavoro oppure sono fattori extra-lavorativi": A. VALLEBONA, *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in AA.VV., *Stress e lavoro*, in *MGL*, 1/2012, 2, 26. Sull'opportunità di un obbligo di valutazione: C. TIMELLINI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza nel D. lgs. 81/2008*, in AA. VV., *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e il decreto correttivo 106/2009*, a cura di F. BASENGHI, L. E. GOLZIO, A. ZINI, Milano, 2009, 217.

necessaria una tutela rafforzata, rispetto alle più blande alternative, offerte dal diritto civile o amministrativo⁶⁸.

È bene ribadire che l'oggetto di tutela non riguarda la vita o l'integrità fisica dei lavoratori, ma più genericamente una loro possibile condizione di atipico malessere psicologico.

La situazione assume contorni ancora più controversi se si guarda alle conseguenze, derivanti da una possibile estensione della responsabilità in chiave omissiva impropria. Se il mancato adempimento dell'obbligo organizzativo, che dirige alla prevenzione dell'evento stress lavoro-correlato, viene fatto assurgere ad obbligo giuridico in capo al datore di lavoro e al dirigente, in quanto foriero di danni alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori, potrebbe entrare in gioco l'applicazione dell'art. 40 cpv., c. p.: "non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo".

La posizione di garanzia, legalmente assegnata al datore di lavoro, dirigente e preposto, spiega i suoi effetti con riguardo alla salvaguardia dei beni primari della vita ed integrità fisica del lavoratore.

Solo il caso di mancata valutazione dei rischi riceve un trattamento sanzionatorio più severo, attraverso la previsione della pena detentiva, comunque posta in alternativa rispetto a quella pecuniaria. Ancora più grave, e perciò punito con la sola pena detentiva dell'arresto da quattro ad otto mesi, l'evenienza in cui la suddetta omissione sia realizzata in un contesto di macro-azienda (non inferiore a duecento uomini-giorno) o nel quale si svolgono attività pericolose (rischi biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto)⁶⁹.

Il grave tasso di ineffettività, che affligge il sistema di regole a tutela della sicurezza sul lavoro⁷⁰, non può che travolgere anche le crescenti aspettative sull'efficacia deterrente di quelle che, alla luce delle argomentazioni appena esposte, possono considerarsi contro forme di rischio psicosociale.

⁶⁸ G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale. Parte generale*, Bologna, 2010, 142.

⁶⁹ S. DOVERE, *Le fattispecie sanzionatorie di carattere generale*, in AA. VV., *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, a cura di B. DEIDDA, A. GARGANI, Torino, 2013, 256 ss.

⁷⁰ V. VALENTINI, *La sostanziale continuità tra il "vecchio" e il "nuovo" diritto penale della salute e sicurezza del lavoro*, in AA. VV., *Il testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di L. GALANTINO, Torino, 2009, 314 ss.

BIBLIOGRAFIA

Letteratura

- A. SZEGO., *Mobbing e diritto penale*, Jovene, Napoli, 2007, 54.
- A. VALLEBONA, *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in AA.VV., *Stress e lavoro*, in MGL, 1/2012, 2, 26.
- AA. VV., *Il testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di L. GALANTINO, Torino, 2009, 314 ss.
- A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALA', *Ult. op. cit.*, 2075
- C. BERNASCONI, *Gli altri garanti*, cit., 79.
- C. PERINI., *La tutela penale del mobbing*, in Carnici-De Luca Tamajo-Tosi-Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, 155.
- C. PERINI., *La tutela penale del mobbing*, in Carinci-De Luca Tamajo-Tosi-Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, 162.
- C. TIMELLINI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza nel D. lgs. 81/2008*, in AA. VV., *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e il decreto correttivo 106/2009*, a cura di F. BASENGHI, L. E. GOLZIO, A. ZINI, Milano, 2009, 217.
- D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, *Sicurezza sul lavoro*, Torino, 2021, 432.
- E. MEZZETTI, *Violenza privata e minaccia*, citato da S. Bonini.
- E. ROSI, *Quando la vessazione ha finalità espulsiva il mobbing diventa maltrattamenti in famiglia*, cit., 62.
- F. FRACCAROLI, C. BALDUCCI, *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Valutare e controllare i fattori dello stress lavorativo*, Bologna, 2011, 128.
- F. R. GRASSO, *I dirigenti*, cit., 172.
- F. VIGANO', *La tutela penale della libertà individuale. L'offesa mediante violenza*, Giuffrè, Milano, 2002, 39.
- F. VIGANO', *La tutela penale della libertà individuale. L'offesa mediante violenza*, cit., 194.
- G. Favretto, *Lo stress nelle organizzazioni*, Bologna, 1994, 127 ss.
- G. FAVRETTO, *Le forme del mobbing*, Milano, 2005, 65.
- G. FAVRETTO, R. SARTORI, *Il mobbing come distress relazionale*, Milano, 2005, 15 ss.
- G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale. Parte generale*, Bologna, 2010, 142.

L. MONTUSCHI, *I principi generali del d. lgs. 626 del 1994*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza*, Torino 1997, 53.

M. GROTTA, *Obbligo di informazione e formazione dei lavoratori, nesso di rischio e causalità della colpa*, in *www.penalecontemporaneo.it*, 25 settembre 2012, 3 ss.

P. DEBERNARDI, *Omessa vigilanza dell'imprenditore ed incuria del lavoratore*, in GI, 2004, 7; P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro*, cit., 367.

P. FERRARI, *Sorveglianza sanitaria*, in F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi*, cit., 147 ss.

P. TULLINI, *La responsabilità civile del medico competente verso l'azienda*, in RIDL, 2002, I, 219.

R. DIES, *La difficile tutela penale contro il mobbing*, in S. Scarponi (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento l'8/ 11/ 07*, Trento, 2009, 118.

R. PELLECCIA, *Il Mobbing: fattispecie e tutele*, in AA.VV., *Salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di G. NATULLO, Milano, 2015, 957-995, 971; P. RAUSEI, *Mobbing, Straining e Stress lavoro correlato*, in DPL 16/2019, III, inserto.

S. BONINI, *Dalla fase zero alla fase sei. Aspetti penalistici del mobbing*, in S. SCARPONI (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento l'8/ 11/ 07*, Trento, 2009.

S. BONINI, "Dalla fase zero alla fase sei". *Aspetti penalistici del mobbing*, in S. SCARPONI (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento l'8/ 11/ 07*, Trento, 2009, 64.

S. BONINI, "Dalla fase zero alla fase sei". *Aspetti penalistici del mobbing*, cit., 67.

S. DOVERE, *Le fattispecie sanzionatorie di carattere generale*, in AA. VV., *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, a cura di B. DEIDDA, A. GARGANI, Torino, 2013, 256 ss.

V. CONTRAFATTO, *I soggetti coinvolti a titolo professionale*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza del lavoro*, Torino, 2012, 195.

V. VALENTINI, *La sostanziale continuità tra il "vecchio" e il "nuovo" diritto penale della salute e sicurezza del lavoro*, in AA. VV., *Il testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di L. GALANTINO, Torino, 2009, 314 ss.

Giurisprudenza

Cass., sez. lav., 8 maggio 2014, n. 9945 con commento di M. TONETTI, in DG, 1/2014, 17.

Cass., sez. IV, 18 maggio 2001, n. 20145, Rota, in DPR, 2001, 1689.

Cass., sez. IV, 2 novembre 2018, n. 49885; Cass., sez. IV, 1° settembre 2014, n. 36452.

Cass., sez. IV, 30 marzo 2000, n. 5037; vedi altresì P. FERRARI, *Sorveglianza sanitaria*, in F. BASENGHI, L.E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi*, cit., 147 ss.

Cfr. *ex multis*: Cass., sez. I, 27 febbraio 1998, Ruggiero, 1999, 1918; Cass., sez. IV, 23 luglio 1997, Sagretti, in *DPL*, 1997, 37.

Cass., sez. III, 17 febbraio 2005, in *RAL*, 2005, 9, 19.

Cass., sez. un., 24 aprile 2014, Espenhahn, cit., 114.

Cass., 26 maggio 2014, n. 21242.

Cass., sez. IV, 4 ottobre 2007, n. 4063; Cass., sez. IV, 16 novembre 2006, n. 41997; Cass., sez. IV, 29 novembre 2011, n.11112; Cass., sez. IV, 24 settembre 2007, n. 47137; Cass., sez. IV, 23 settembre 2004, n. 41707.

Cass., sez. IV, 12 giugno 2015, n. 24826.

Cass., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915, cit.

Cass., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915.

Cass., pen, sez. VI, 22 gennaio 2001, sentenza n. 10090, in *Ambiente e Sicurezza*, n. 8, 2002, 66, da cui sono tratte le fasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

Cass., pen, sez. VI, 22 gennaio 2001, sentenza n. 10090, in *Ambiente e Sicurezza*, n. 8, 2002, 66.

Cass. pen., sez. VI, sentenza 12 marzo 2001, n. 10090, in *OGL*, 2002, 195.

Cass. pen., Sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624.

Cass. civ., Sez. lav., 17 luglio 2005, n. 7768.

Cass., sez., un., 22 febbraio 2010, n.4063, in *GC*, 2010, 9, 1984.

Tribunale di Belluno, sentenza 30 gennaio 2007, n. 77, in *Guida al diritto*, 24/2007 con nota di E. ROSI, *Quando la vessazione ha finalità espulsiva il mobbing diventa maltrattamenti in famiglia*, da cui sono tratte le frasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

SITOGRAFIA

<https://carlobisio.com/wp-content/uploads/2016/08/Cap-05-I-rischi-psicosociali.pdf>

<https://www.vegaengineering.com/linea-guida-valutazione-del-rischio-da-stress-lavoro-correlato-prima-proposta-di-linee-di-indirizzo-a-cura-di-regione-toscana--258.pdf>

https://asfo.sanita.fvg.it/export/sites/aas5/it/servizi/documenti/territorio/dipartimento_prevenzione/sicurezza_prevenzione_ambienti_lavoro/opuscolo_stress_stampabile.pdf

CONCLUSIONI

A conclusione di questo lavoro è stato voluto analizzare in particolare i rischi psicosociali e gli atti di violenza da parte di terzi nelle Amministrazioni centrali, in quanto tali rischi sembrano oggi costituire la principale minaccia alla salute e al benessere dei dipendenti e dei funzionari pubblici.

I cambiamenti che hanno caratterizzato il mondo del lavoro negli ultimi decenni hanno portato a un aumento del numero di persone esposte a rischi quali stress, mobbing, violenza e molestie.

Inoltre, lo scopo di questo lavoro è fornire un quadro quanto più possibile completo sulla questione, indubbiamente problematica, della rilevanza penale del mobbing.

Il mobbing viene catalogato tra le cosiddette “disfunzioni lavorative” ed è un fenomeno piuttosto diffuso, principalmente oggetto di studio di discipline quali la sociologia e la psicologia.

Il primo capitolo si è dedicato a definire il concetto di rischio psicosociale e i fenomeni che derivano da tale rischio, tra i quali, lo stress e la sindrome del burnout.

Hans Selye è il primo studioso ad impiegare per la prima volta il termine stress, che nel 1936 diede una nuova designazione: la sindrome generale di adattamento (SGA). Secondo questo studioso, lo stress è una risposta relativamente aspecifica dell'organismo a uno stimolo che ne minaccia la sopravvivenza e l'integrità fisica. Egli individua tre fasi dello stress che sono: reazione di allarme, la resistenza e la terza fase, l'esaurimento. Inoltre, Selye confronta lo stress positivo con quello negativo. Con il termine “eustress” indicò l'effetto positivo e adattivo dello stress, mentre con il termine “distress” l'effetto negativo, dannoso o disadattivo. Per primo diede una spiegazione fisiologica dello stress, come fenomeno che viene innescato da un'attivazione della corteccia e della midolla e del surrene: quest'ultima è responsabile del rilascio di ormoni, tra i quali è presente il cortisolo, cui Selye diede la denominazione di “ormone dello stress”. Le risposte fisiologiche innescate da questo fenomeno sono quindi essenziali per ristabilire l'equilibrio omeostatico.

Sempre nel primo capitolo si parla della sindrome del burnout. Burnout è un termine di origine inglese che letteralmente significa “bruciato”, “esaurito” o “scoppiato”. Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), il burnout è una sindrome derivante da stress cronico associato al contesto lavorativo, che non riesce ad essere ben gestito. La sindrome del burnout è caratterizzata da una serie di fenomeni di affaticamento, delusione, logoramento e improduttività che sfociano in prostrazione e disinteresse per la propria attività professionale quotidiana.

Il secondo capitolo è dedicato ad inquadrare e definire il mobbing dal punto di vista sociologico (anche accennando agli studi dei maggiori esperti del settore, gli psicologi Leymann e Ege), confrontandolo con le altre tipologie di disfunzioni lavorative e analizzando le patologie che da esso possono derivare.

Dal punto di vista giuridico, il fenomeno non è ancora stato disciplinato legalmente, né in ambito civilistico né tantomeno in quello penalistico. Per quanto riguarda il diritto civile, la dottrina già da qualche anno ha trovato una soluzione per affrontare questo vuoto normativo, ricorrendo all'art. 2087 del c. c che impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare la sicurezza psico-fisica del lavoratore. Questo capitolo si occupa quindi di offrire una panoramica sull'operato dei giudici, analizzando alcuni reati ai quali solitamente le Corti ricorrono per garantire una copertura penale al mobbing, esaminando un nutrito numero casi giurisprudenziali e studiando la posizione della dottrina in merito. Nel secondo capitolo si passa in rassegna le diverse posizioni della dottrina, divisa tra chi ritiene opportuno istituire un reato specifico – data l'importanza del fenomeno ma soprattutto al fine di aumentare la certezza del diritto, e chi invece ritiene decisamente superfluo, se non dannoso, un reato di mobbing.

Da ultimo, il lavoro riporta il quadro normativo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato. Tutto l'ambiente di lavoro dovrebbe essere coinvolto nell'individuazione dei rischi e nella ricerca di soluzioni per prevenirli. La valutazione dei rischi negli ambienti di lavoro (per individuare i rischi e i metodi per gestirli) è fondamentale per una prevenzione efficace, come indicato nella normativa UE e nazionale. È essenziale che tutti collaborino per prevenire i rischi nell'ambiente del lavoro. La collaborazione tra datori di lavoro, dirigenti e lavoratori crea una comprensione comune del problema e porta a miglioramenti duraturi.

I datori di lavoro hanno la responsabilità giuridica di garantire che i rischi sul luogo di lavoro siano valutati e controllati adeguatamente. Per una valutazione e una prevenzione efficaci dei rischi è necessario che i datori di lavoro si tengano ben formati e informati e facciano altrettanto per i propri lavoratori.

RINGRAZIAMENTI

Eccomi giunto alla fine di questa tesi e di questi anni di Università. Vorrei dedicare l'ultima pagina per ringraziare tutte le persone che in me hanno sempre creduto e che mi hanno sempre sostenuta sia nei momenti di difficoltà sia in quelli felici e spensierati.

Prima di tutto un sentito "grazie" al mio relatore, il professor Giovanni Caruso, per la disponibilità, l'attenzione e la gentilezza dedicatami.

Dedico questo mio traguardo al mio fidanzato, che mi ha sopportato amorevolmente sceler e frustrazioni, ansie e paure, che mi ha supportato, calmato, spronato, incoraggiato. Sei sempre stato con me, non mi hai mai lasciata sola e mi hai sempre fatto sentire quanto tu credessi in me, ogni giorno, ogni minuto, dopo ogni caduta, prima di ogni vittoria. Senza di te non sarei mai riuscita a portare a termine tutto questo. Grazie per tutta la pazienza e il tempo che mi hai dedicato.

Sono riconoscente ai miei genitori, perché mi sono sempre stati accanto e non mi hanno fatto mai mancare il loro sostegno e il loro aiuto durante tutti questi anni. Soprattutto, non mi hanno mai fatto pressioni di alcun genere, ma al contrario mi hanno sempre lasciata libera nelle mie scelte.

Un Ringraziamento particolare va a mia sorella. Ogni volta che ero in difficoltà ho potuto contare sul suo aiuto e sul suo sostegno. Le parole non potranno mai esprimere quanto il tuo sostegno sia stato importante per me. Grazie di tutto.

Ringrazio mio nonno, che riesce a starmi vicino anche da lontano. Lui, il mio secondo papà, a cui voglio un bene dell'anima. Lui che ha educato il mio spirito con saggezza e amore. So che stava aspettando da tempo questo momento, la mia Laurea, e so che l'ho reso fiero di me.

Vorrei esprimere la mia gratitudine e apprezzamento a tutti gli amici, in particolare a Olsi per avermi aiutata concretamente in alcuni aspetti della ricerca e della stesura e a Giovanni che ha cancellato i suoi impegni per essere presente in questo giorno speciale per me.