



SALUTE E SICUREZZA

dei lavoratori pubblici



SALUTE E SICUREZZA

dei lavoratori pubblici



SALUTE E SICUREZZA

dei lavoratori pubblici

L'obbligo di tutelare la salute dei lavoratori e la salubrità e sicurezza dell'ambiente di lavoro è contenuto nella Costituzione italiana e in apposite leggi speciali. Tra gli obblighi del datore di lavoro vi è infatti quello di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure di sicurezza che, sulla base della peculiarità del lavoro da svolgere, l'esperienza e la tecnica consentono di tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro. La legge speciale che regola la materia, e che ha sostituito l'apparato normativo precedente, è il decreto legislativo n. 81/2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

Quando si parla di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si intende in generale il benessere organizzativo, ovvero "l'insieme dei nuclei culturali, processi, pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico psicologico e sociale delle comunità lavorative".

In tema di salute e sicurezza, uno dei principi più importanti è il diritto soggettivo perfetto del lavoratore a svolgere la propria prestazione di lavoro in condizioni di sicurezza e salubrità ambientale e la prevalenza di questo diritto rispetto a quello del datore di lavoro di organizzare liberamente la propria attività economica.

Il decreto legislativo n. 81/2008 si applica sia al lavoro pubblico che a quello privato anche se, per determinate tipologie di lavoro, la disciplina è differenziata in base alle specificità e alle esigenze dei diversi settori. Il testo copre tutte le tipologie di rischio, dallo stress-lavoro correlato ai rischi connessi a casi particolari, come gravidanza, età, genere, provenienza da altri Paesi.

Tra le leggi di riferimento che tutelano la sicurezza sul lavoro c'è anche lo Statuto dei Lavoratori, che prevede un ulteriore livello di tutela "collettiva" e configura in capo ai lavoratori, mediante le loro rappresentanze, il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Tuttavia, bisogna sottolineare che il Testo Unico non dedica un titolo specifico alle norme di sicurezza sul lavoro nella pubblica amministrazione e non sempre si riescono ad individuare con facilità quali siano i soggetti su cui ricadono le maggiori responsabilità e quale organizzazione risulti più efficace. La presente guida illustra in maniera semplice e sintetica le norme fondamentali per orientarsi in tale materia.

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEL LAVORATORE

La legge tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro attraverso misure generali che comprendono:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi e, laddove questo non sia possibile, la loro riduzione;
- la formazione e l'informazione dei lavoratori, dei preposti, dei dirigenti, dei rappresentanti dei lavoratori.

I soggetti responsabili per la salute e la sicurezza dei lavoratori pubblici sono:

- il datore di lavoro;
- il dirigente;
- il preposto;
- il lavoratore;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

I DESTINATARI DELLE NORME

I soggetti tutelati e i rischi

La stragrande maggioranza dei dipendenti pubblici non svolge mansioni ritenute pericolose e la sorveglianza sanitaria è disposta a fronte di particolari casi, come ad esempio al rischio derivante dalle radiazioni nel settore sanitario.

Tra i rischi dai quali il datore di lavoro deve proteggere i lavoratori ci sono quelli ambientali, dovuti ad esempio a luoghi di lavoro non conformi a determinati requisiti per una inadeguata progettazione degli spazi o una scarsa manutenzione.

A chi si applicano le norme in materia di salute e sicurezza?

Il Testo unico si applica ai dipendenti subordinati, ai lavoratori autonomi e ai soggetti ad essi equiparati; ai soggetti beneficiari di tirocini di orientamento e formativi; agli allievi degli istituti di istruzione e agli universitari partecipanti a corsi di formazione professionale, nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, attrezzature, utensili ed apparecchi in genere e di agenti fisici, chimici e biologici, comprese le apparecchiature munite di videoterminali; ai volontari e ai lavoratori socialmente utili (LSU); ai lavoratori somministrati, distaccati, lavoratori a progetto o collaboratori coordinati e continuativi; ai telelavoratori.

Che cosa si intende per "lavoratore"?

È considerato lavoratore chi, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o

SALUTE E SICUREZZA

privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento.

È prevista la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza?

Il datore di lavoro deve formare i lavoratori sia in maniera generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro che, in particolare, sui fattori di rischio connessi alle attività svolte dal singolo. Nel caso in cui il datore di lavoro non adempia ai propri doveri, è punibile penalmente.

Il datore di lavoro

Il datore di lavoro è il soggetto sul quale grava principalmente l'obbligo di sicurezza in azienda, e deve porre in essere quanto necessario per il rispetto delle norme in tema di salute e sicurezza.

Nelle pubbliche amministrazioni, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio che ha autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni, tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice.

Il Testo unico, dunque, impone al datore di lavoro l'organizzazione di un sistema di gestione permanente della sicurezza in azienda con l'obiettivo primario di ridurre i fattori di rischio esistenti.

Alcuni degli obblighi che fanno capo al datore di lavoro non sono delegabili e restano comunque di propria responsabilità. Questi sono: la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Gli ulteriori obblighi a carico del datore di lavoro sono: l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione; l'aggiornamento continuo delle misure di prevenzione in conseguenza dei cambiamenti organizzativi e produttivi o dell'evoluzione tecnologica; la tutela della personalità fisica e morale del lavoratore; la considerazione delle capacità e delle condizioni di salute dei lavoratori ai fini dell'affidamento agli stessi dei compiti lavorativi; l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio per motivi sanitari e l'adibizione ad altra mansione; la vigilanza sui lavoratori affinché osservino le norme di sicurezza e di igiene e usino i mezzi di protezione collettivi ed individuali messi a loro disposizione.

Il dirigente

È la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Qual'è il maggiore rischio per il lavoratore pubblico?

Il maggiore rischio è lo stress da lavoro-correlato cioè quello legato all'interazione tra il contenuto della prestazione richiesta, le condizioni ambientali e organizzative del lavoro e le reali competenze che il lavoratore è in grado di esprimere.

Lo stress lavoro-correlato 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 riposte in loro; 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».

Il lavoratore

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono in particolare:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di loro competenza, ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal decreto legislativo n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

Il preposto alla sicurezza

I lavoratori devono essere formati e preparati, anche dal datore di lavoro, in relazione alla sicurezza sul lavoro propria ed altrui.

Tra i lavoratori viene individuato quello preposto alla sicurezza, che ha il compito di garantire l'attuazione delle direttive impartite dal dirigente ed è garante della vigilanza.

Quali sono gli obblighi del preposto alla sicurezza?

Il preposto alla sicurezza ha l'obbligo di informare i lavoratori e segnalare le eventuali situazioni di pericolo che si dovessero configurare.

Che poteri ha il preposto alla sicurezza?

Egli ha il potere di informare i lavoratori, di iniziativa e di segnalazione delle situazioni di potenziale pericolo di cui sia venuto a conoscenza.

SALUTE E SICUREZZA

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Ha il compito di fare da "filtro" tra i lavoratori ed il datore di lavoro in merito alle richieste dei primi. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene eletto dai lavoratori secondo criteri stabiliti dai contratti collettivi.

Cosa può fare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?

- può accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- viene consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione;
- riceve informazioni e documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e sulle relative misure di prevenzione;
- può fare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali solitamente viene sentito;
- può fare proposte concrete al datore di lavoro su attività di prevenzione ed ha il compito di avvertire il datore di lavoro dei rischi individuati nel corso della sua attività.

LA GESTIONE DELL'OBBLIGO DI SICUREZZA

Il Documento di valutazione dei rischi

Il Documento di valutazione dei rischi costituisce l'elemento più importante tra quelli che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori. Rappresenta lo strumento utile a contrastare i rischi ed il disagio lavorativo ed è utile per approntare gli accorgimenti organizzativi e tecnici finalizzati alla eliminazione o alla riduzione degli eventi dannosi.

Deve essere redatto al termine della valutazione dei rischi sul posto di lavoro, e il datore di lavoro non può delegare a terzi la sua elaborazione e valutazione.

Cosa deve riguardare la valutazione dei rischi?

La valutazione deve riguardare tutti i rischi, anche quelli insiti nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché quelli relativi alla sistemazione dei luoghi di lavoro e quelli che riguardano gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Quali sono gli elementi da prendere in considerazione ai fini della valutazione del rischio nella Pubblica Amministrazione?

A titolo indicativo, alcuni elementi che dovrebbero essere presi in considerazione possono essere questi. Relativamente all'ambiente di lavoro:

- impianti elettrici;
- illuminazione naturale ed artificiale;
- aerazione/ricambio d'aria;
- riscaldamento/condizionamento/microclima; uscite/porte/gabinetti/pavimenti (tenendo conto delle esigenze dei portatori di handicap);
- porte e scale di sicurezza;
- prevenzione incendi/certificato prevenzione incendi;

- arredi/attrezzature;
- pulizia e igiene dei locali.

Quanto ai fattori di rischio:

- rumore;
- composti organici volatili;
- videoterminali/piani di lavoro/sedili di lavoro;
- movimentazione carichi;
- agenti biologici, chimici, fisici;
- fumo passivo.

Quanto, infine, alla organizzazione del lavoro:

- orari/turni di lavoro;
- carichi/stress;
- rapporti gerarchici ed interindividuali;
- rapporti con terzi e con il pubblico;
- software.

Gli organismi paritetici e i Comitati unici di garanzia

Gli organismi paritetici sono organismi costituiti su iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Essi hanno il compito di:

- programmare attività formative;
- elaborare e raccogliere buone prassi a fini di prevenzione;
- sviluppare azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- assistere le imprese in materia di salute e sicurezza;
- supportare i datori di lavoro nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni hanno sostituito i comitati per le pari opportunità e quelli sul fenomeno del mobbing e hanno il compito di sottoporre agli organismi competenti piani formativi e di aggiornamento per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.

I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE PUBBLICO

Tra i rischi ai quali il lavoratore è esposto si segnalano lo stress da lavoro correlato, i rischi da videoterminale e, quali conseguenze dei comportamenti del datore di lavoro (punibili a livello penale), il mobbing e il burnout.

STRESS-LAVORO CORRELATO

Lo stress è uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali dovute al fatto che alcune persone provano la sensazione di non essere in grado di rispondere in maniera adeguata alle richieste che ricevono o alle aspettative che vengono riposte in loro, in ambito lavorativo.

Lo stress provoca reazioni dell'organismo che possono assumere anche carattere patologico. Conseguenze estreme possono essere cardiopatie, depressione o esaurimento nervoso.

I soggetti più colpiti dallo stress lavorativo (manifestando attacchi di depressione, ansia, panico o disturbi alimentari) sono sicuramente le donne, che più facilmente somatizzano gli eventi negativi della vita (al punto che esistono dei veri e propri fattori di stress tipicamente femminili).

In tema di stress lavoro-correlato, in data 8 ottobre 2004 è stato siglato tra la Confederazione europea dei sindacati (Ces) e le tre organizzazioni datoriali europee (Unice, Ueapme, Ceep), l'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato, recepito nel nostro ordinamento con l'Accordo interconfederale, siglato il 9 giugno 2008 da Cgil, Cisl, Uil.

Come può essere definito esattamente lo stress-lavoro correlato?

Viene definito dalla giurisprudenza come "danno esistenziale costituito dalla somma di impedimenti subiti in relazione al libero svolgimento delle attività che contribuiscono alla realizzazione individuale".

RISCHI DA VIDEO TERMINALE

Lo svolgimento di attività interagenti con il videoterminale (come l'inserimento dati, la trasmissione degli stessi, l'elaborazione di testi o documenti, eccetera) è proprio di quei lavoratori (videoterminalisti) che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminale, in modo sistematico o abituale, per almeno 20 ore settimanali.

Quali obblighi ha il datore di lavoro nei confronti dei videoterminalisti?

Il datore di lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori videoterminalisti. La valutazione deve riguardare le postazioni di lavoro e, in particolare, deve riguardare:

- i rischi per la vista e per gli occhi;
- le condizioni ergonomiche e d'igiene ambientale;
- i problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico o mentale.

Quali misure di prevenzione deve adottare il datore di lavoro?

Il datore di lavoro deve adottare le misure appropriate per ovviare ai rischi, in base alle valutazioni effettuate, organizzando e predisponendo i posti di lavoro in conformità ai requisiti stabiliti dalla legge. Egli ha inoltre l'obbligo di informare e formare i lavoratori.

I videoterminalisti hanno diritto a delle pause?

I video terminalisti devono effettuare una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di utilizzo continuativo del videoterminale.

MOBBING

Con il termine mobbing si intende l'insieme di comportamenti vessatori posti in essere nei confronti di una persona da parte di una o più persone sul posto di lavoro, in modo sistematico e prolungato nel tempo tale da provocare disagi psicologici, psicosomatici e sociali che comportano una lesione della dignità personale, nonché della salute psicofisica.

Il mobbing implica abusi psicologici, angherie, dequalificazione dei compiti assegnati e demansionamento "materiale" nei confronti della persona oggetto del comportamento vessatorio. Si tratta, quindi, di comportamenti che recano quindi anche un danno all'immagine sociale della persona. Perché possano essere "rilevanti", questi comportamenti devono essere posti in essere in maniera continuativa, costante e prolungata.

Solitamente, la conseguenza del mobbing è costituita, nei casi estremi, dalle dimissioni della persona "mobbizzata", oppure dal compimento di azioni che costringono il datore di lavoro a prendere provvedimenti nei confronti del lavoratore, compreso il licenziamento.

Quali sono le caratteristiche di un'azione di mobbing?

L'intenzionalità, la consapevolezza dell'azione, la sua reiterazione e sistematicità. Si tratta di condotte poste in essere da chi intende emarginare ed isolare un lavoratore, anche attraverso il suo demansionamento, l'inattività forzata e la privazione dei necessari strumenti di lavoro.

BURNOUT

Il burnout deriva da stress o mobbing e si sostanzia in un forte "esaurimento emotivo". Il soggetto colpito da questa sindrome diventa infatti apatico, logorato, incapace di tollerare il carico di stress e di affrontare il proprio lavoro con l'empatia dovuta.

Può essere considerata come una sindrome di esaurimento emotivo, di depersonalizzazione e derealizzazione personale. Solitamente il lavoratore è a rischio di burnout nei casi in cui si verificano ambiguità e conflitto di ruolo, sovraccarico, mancanza di stimoli.

Quali sono altri fattori da cui può scaturire una situazione di burnout?

A volte il burnout è legato alla struttura del lavoro e ai processi decisionali. Altre volte, invece, è strettamente legato ai turni e agli orari di lavoro. Un altro fattore che provoca burnout è una inadeguata retribuzione rispetto alle effettive attività di lavoro svolte.

Quali possono essere i sintomi legati a stress lavoro correlato, mobbing, burnout?

Il mobbing e le altre disfunzioni del lavoro provocano gravi ripercussioni sulla salute del mobbizzato: sono infatti all'origine di una serie di disturbi psico-somatici di vario grado, fino a cagionare gravi sindromi psichiche.

Dal punto di vista fisico, la vittima può accusare: problemi respiratori (es. asma bronchiale); problemi dell'apparato digerente (es. ulcera); problemi intestinali (es. diarrea, stitichezza); dolori alla schiena (es. lombalgie, cervicalgie); problemi cardiaci (es. ipertensione, tachicardia, disturbi del ritmo cardiaco); problemi dermatologici (es. gonfiore o eritemi sulla pelle, eruzioni cutanee); vertigini; cefalee; calo delle difese immunitarie (e conseguente maggiore facilità ad ammalarsi). Dal punto di vista psicologico, invece, possono verificarsi: disturbi del sonno; disturbi d'ansia; disturbi dell'attenzione e della concentrazione; apatia; aggressività; insicurezza.

- L'omessa fornitura di prescrizioni antinfortunistiche in relazione alle mansioni svolte, integra un'omissione colposamente rilevante fin dal momento della costituzione del rapporto di lavoro, a nulla rilevando sia la circostanza dell'assenza del datore di lavoro al momento del fatto sia la condotta negligente del lavoratore (Cass. 7 giugno 2011, n. 22514)4.
- Sussiste il dolo eventuale del delitto di omicidio nel caso in cui il datore di lavoro si rappresenti la concreta probabilità del verificarsi di un infortunio mortale e, nondimeno, ometta di adottare le misure di sicurezza dovute, subordinando così il bene dell'incolumità dei lavoratori a quello degli obiettivi aziendali. (Corte Appello Torino, 15 aprile 2011)5.
- È esclusa l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza contenute nel codice civile che fanno carico al datore di lavoro di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità del dipendente, a un rapporto non riconducibile a quello di lavoro subordinato, ma basato su di una convenzione intercorsa tra l'Amministrazione Pubblica e il professionista (Cass. 23 luglio 2013 n. 17896).
- Il comportamento imprudente del lavoratore che abbia subito un infortunio comporta il riconoscimento di un suo concorso di colpa, con il datore di lavoro, nel causare l'infortunio. (Cass. 23 aprile 2009 n. 9698)6.
- Tra i compiti del preposto è compreso quello di aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai cambiamenti organizzativi e produttivi o al grado di evoluzione della tecnica di prevenzione e protezione. Questo, però, deve avvenire in relazione alle attribuzioni che riguardano l'organizzazione delle modalità lavorative e non la scelta dei dispositivi di sicurezza. La scelta dei dispositivi di sicurezza rientra nelle attribuzioni del datore di lavoro o anche dei dirigenti nel caso in cui abbiano un potere di spesa appropriato (Cass. 1° giugno 2007 n. 21593).
- È ravvisabile la responsabilità penale per la morte di un lavoratore esposto al fumo passivo nel comportamento negligente del dirigente e del preposto che non si sono adoperati per dare attuazione e far rispettare le norme in materia di igiene del lavoro. Questi vengono considerati responsabili anche per non aver ridotto l'esposizione del lavoratore al fumo passivo (Trib. Milano 1° marzo 2002)7.
- Per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio (Cass. 11 giugno 2013, n. 14643).

- È responsabile e può essere condannato penalmente il datore di lavoro che ha omesso di “elaborare all’esito della valutazione dei rischi, il prescritto documento contenente una relazione esaustiva dei rischi per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, con riguardo ai rischi specifici (...) relativamente (...) allo stress da lavoro ripetitivo” (Cass., 8 marzo 2013, n. 11062).
- Il “mobbing” è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore. Caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi), la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all’emarginazione del dipendente), e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico. Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 c.c.) (Cass., 9 settembre 2008, n. 22858).
- La fattispecie di mobbing assume rilevanza giuridica solo qualora presenti i requisiti previsti dalla legge e meglio precisati dalla giurisprudenza, ben potendo il fenomeno sussistere dal punto di vista delle scienze sociali e umanistiche ma non sul piano giuridico. “La situazione concretamente verificatasi va dunque calata nel contesto della singola azienda o reparto e deve essere protratta per un apprezzabile periodo temporale in modo da distinguersela dalle normali situazioni di conflitto puro e semplice tra le parti del rapporto di lavoro” (Trib. Vicenza n. 318/2007; Trib. Bologna 15 dicembre 2011).
- Secondo la giurisprudenza di legittimità, per “mobbing” si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono pertanto rilevanti i seguenti elementi: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio e che devono essere oggetto di una valutazione complessiva da parte del giudice, dovendo essere inseriti nel contesto dinamico evolutivo del mobbing; b) l’evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all’integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell’elemento soggettivo, cioè dell’intento persecutorio.
- Gli elementi costitutivi del mobbing sono dunque uno di tipo oggettivo (ripetuti soprusi patiti dalla vittima) e uno di tipo soggettivo (dolo generico e specifico di nuocere psicologicamente al lavoratore al fine di emarginarlo ed allontanarlo dall’azienda (Cass. 6 marzo 2006, n. 4774; Cass. 9 settembre 2008, n. 22858; Cass. 17 febbraio 2009, n. 3785).

VOTA CISL



e-mail: fp@cisl.it

WWW.FP.CISL.IT