

STRESS LAVORO CORRELATO E DIRITTO PENALE

di Maria Antonella PASCULLI*

Sommario: 1. Premesse scientifiche. La ricerca di Hans Selye. 2. I dati statistici alla base della riflessione. 3. I percorsi normativi europei ed interni per la tipizzazione dello stress-lavoro correlato. 4. I percorsi del diritto penale.

1. *Premesse scientifiche. La ricerca di Hans Selye*

A parlare di "stress" per la prima volta non è un sociologo illuminato o un giurista previgente. La Sindrome Generale di Adattamento, "a syndrome produced by diverse noxious agents", fu scoperta e studiata nell'arco di una vita da un medico endocrinologo (geniale per completare la sequenza) Hans Selye, autore (a soli ventinove anni)

di una breve lettera pubblicata sulla rivista scientifica *Nature* (1936, 138 (3479):32)¹. Il medico descrisse il fenomeno come una "general alarm reaction of the organism, includendo tra le più comuni manifestazioni l'ulcera gastrica, la produzione di adrenalina, l'involuzione del sistema limbico etc..

Le ricerche di Selye e del suo gruppo hanno chiarito la complessa fisiologia delle tre fasi della sindrome generale di adattamento (General Adaptation Syndrome o G.A.S.). L'elaborazione delle tre fasi viene utilizzata in ambito lavoristico da psicologi

* Professore aggregato di diritto penale presso l'Università degli Studi di Bari, Aldo Moro, Dipartimento di Giurisprudenza, Bari.

(Testo dell'intervento, riveduto e corredato di note, tenuto il 12 novembre 2015 nel corso del Seminario di Studi Internazionali: "Sicurezza dei luoghi di lavoro e stress lavoro correlato", presso l'Università degli Studi di Bari).

¹ Cito per una semplice e comprensibile lettura: S. SZABO - Y. TACHE - A. SOMOGY, *The Legacy of Hans Selye and The Origins of Stress Research: a Retrospective 75 Years After his Landmark brief "Letter" to the Editor of Nature*, in *Stress*, 2012 15(5) 472-478.

e medici del lavoro per spiegare la tipologia di malessere che colpisce nelle varie forme un lavoratore su quattro (vedi ultra)². Si distinguono la prima fase dell'allarme (alarm) o della mobilitazione delle riserve; la seconda fase di resistenza (resistance) o controllo dello stress; la terza fase; la terza fase di esaurimento (exhaustion) o consumo delle riserve³.

Durante la fase d'allarme l'organismo chiama a raccolta tutte le sue risorse disponibili per l'azione immediata, secernendo ormoni in grado di provocare opportuni cambiamenti in determinate funzioni organiche. In questa fase avviene un'intensa produzione di adrenalina (catecolamine) e una rapida accelerazione del ritmo cardiaco. Secondo le osservazioni di Selye il sistema biologico umano percepisce, a livello consapevole o inconsapevole, un fattore di stress, *stressor*, ossia un elemento inaspettato, nuovo o insolito, in grado di rappresentare una difficoltà o un potenziale pericolo.

Durante la fase di resistenza in cui ci si adegua, bene o male, alle nuove circostanze e, in pratica, fino alla percezione dei fattori di stress, l'organismo si adatta. E' la fase rivelativa della sindrome in ambito lavorativo. Coloro che ne soffrono accusano un ritmo cardiaco accelerato, presentano muscoli scheletrici tesi, diventano facilmente consumatori abituali di sostanze eccitanti, come la caffeina o altre droghe, al fine di prolungare oltre i limiti naturali la fase di resistenza.

Durante la fase di esaurimento inizia la fase conclusiva della risposta da stress, caratterizzata da una rapida diminuzione

dell'adrenalina, della noradrenalina e, in particolare, del glucocorticoide) nonché delle riserve energetiche. Da un punto di vista pratico il lavoratore cominciano ad assentarsi perché -esaurite le risorse energetiche naturali e non del proprio organismo - hanno bisogno di riposarsi (fisicamente) o non sono più in grado di reggere la pressione degli *stressor* (psicologicamente).

Più recenti studi sull'argomento hanno individuato la risposta umana agli eventi stressanti nel sistema adattativo dell'uomo, inteso quale "sistema biologico aperto" alla parti degli animali, che, esposti a minaccia o pericolo, aumentano il grado di vigilanza e di allerta; aumentano la frequenza cardiaca e la pressione arteriosa, con produzione di glucosio e acidi grassi; inibiscono temporaneamente funzioni e modalità comportamentali che richiederebbero un *surplus* di energie. Sia nell'uomo, sia negli animali, pertanto, l'organismo sotto stress si modifica fisiologicamente a vari livelli per adattarsi nel migliore dei modi alla situazione di allerta o di pericolo⁴.

Lo stress influenza, dunque, lo stato di salute dei lavoratori.

Agli occhi del giurista tali manifestazioni fenomenologiche sono indicative di ovvie manifestazioni nosologiche, più semplicemente definibili, come forme di malattia più o meno grave, con effetti pressoché immediati in ambito lavorativo. Le ricerche scientifiche sicuramente forniscono una reale indicazione tipizzante alla fenomenologia stress-lavoro correlato, ipotizzabile in chiave sostanzialistica.

² Vastissima la letteratura sull'argomento *ex pluris* R.M. SAPOLSKY, *Why Stress Is Bad for Your Brain*, in *Science*, 9 August 1996: 273 (5276), 749-750; S. MICHIE - S. WILLIAMS, *Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review*, in *Occup Environ Med* 2003; 60:1 3-9; S. MICHIE, *Causes and Management of Stress at Work*, in *Occup Environ Med* 2002;59: 67-72.

³ A titolo esemplificativo la relazione (inedita) della dott.ssa Laura Conte, tenuta il 12 novembre 2015 durante il Seminario di Studi Internazionali *Sicurezza dei luoghi di lavoro e stress lavoro correlato*, presso l'Università degli Studi di Bari.

⁴ Osservazioni di A. MINELLI - R. DE BELLIS, *Effetti dello stress sui sistemi biologici. Possiamo misurarli?*, in L. Angelini (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, Atti del Convegno Urbino, 8 novembre 2013, *I Working paper di Olympus*, 2014; pp. 94 ss..

2. I dati statistici alla base della riflessione

Le riflessioni circa una possibile tipizzazione sostanziale del rischio psico-sociale legato allo stress lavoro correlato hanno la loro matrice oggettiva nei dati empirici diffusi a livello sovranazionale, nonché nella diversa mutazione genetico-sociale dei contratti di lavoro più flessibili, che fissi (leggi a tempo indeterminato)⁵.

In un indagine condotta da Eurofound 2010 è stato evidenziato come l'intensità del lavoro fosse aumentata nella maggior parte dei paesi europei e che un campione rappresentativo dei lavoratori pari al 67% in 27 paesi membri avvertisse forti pregiudizi per la propria salute per effetto delle pressioni sul lavoro in termini di velocità e di rigidità delle scadenze⁶. Gli ultimi dati pubblicati relativi alla Pan European Poll on Occupational Safety and Health Results accross 31 European Countries hanno rilevato dati allarmanti in ordine alla percezione dei lavoratori *olders* (workers con più di 60 anni nel 2020) da parte dei lavoratori più giovani europei. Secondo gli intervistati, infatti, i lavoratori più attempati hanno meno capacità di adattarsi ai cambiamenti sul lavoro per una percentuale che va dal 43% al 83%⁷. Sempre in questa indagi-

ne statistica tra le più comuni cause dello stress lavoro-correlato si pongono in una misura percentuale pari al 72% la riorganizzazione o insicurezza del lavoro; per il 66% le ore di lavoro effettuate e quelle accumulate; per il 59% essere oggetto di comportamenti inaccettabili come forme di bullismo o atti persecutori; per il 57% la mancanza di supporto da parte di colleghi e superiori; per il 52% la mancanza di chiarezza nella definizione di ruoli e responsabilità; per il 46% la limitata possibilità di gestire le proprie competenze professionali, tenuto conto dell'alta percentuale di donne in piena età lavorativa che ha risposto ai questionari.

Lo stesso sondaggio ha evidenziato che all'incirca quattro lavoratori su dieci pensano che lo stress non venga gestito adeguatamente nel proprio luogo di lavoro. Le assenze causate dallo stress lavoro-correlato, inoltre, tendono a essere più lunghe di quelle derivanti da altre cause. In base ai dati EUROSTAT, nell'arco di nove anni, il 28% dei lavoratori europei ha riferito di essere esposto a rischi psicosociali che hanno compromesso il loro benessere mentale.

I dati statistici si presentano piuttosto rilevanti in termini di effettività della sindrome *work-related stress*, mentre i dati normativi - nel contempo - si presentano ancora sfuocati in termini di efficacia. E' stato necessario ricorrere ai rimedi alternativi alla legislazione *tout cour*, alle politiche del lavoro, ai tavoli contrattuali, agli accordi tra le parti, perché potesse quanto meno definirsi la problematica dello stress lavoro correlato in termini di sicurezza e salute sui luoghi del lavoro, anche se allo stato di divenire giuridico manca il passaggio ultroneo alla classificazione dogmatico-sostanziale.

⁵ Sul punto E. MENEGATTI, *Stress lavoro-correlato e responsabilità del datore di lavoro: l'importanza della prevenzione*, in C. CPOLLA, M. MAZZETTI, L. VENERI (a cura di), *Sicurezza e salute sul lavoro. Quale cultura e quale prassi?*, Franco Angeli, 2015; F. Curi, *Profili penali dello stress lavoro-correlato. L'homo faber nelle organizzazioni complesse*, Bologna University Press, 2013.

⁶ Cfr. R. NUNIN, *Prevenzione dello stress lavoro-correlato e responsabilità datoriali: nuove prospettive per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in L. Angelini (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, Atti del Convegno Urbino, 8 novembre 2013, *I Working paper di Olympus*, 2014; pp. 9 ss., in specie p. 10.

⁷ Vedi nel dettaglio i dati riportati sul sito *EU OSHA* in ordine alle indagini e statistiche sulla sicurezza e salute dei lavoratori del maggio 2013. I lavori dell'agenzia d'informazione dell'Unione europea nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro contribuiscono al *Quadro strategico della Commissione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020* e ad altre strategie e programmi pertinenti

dell'UE, come *Europa 2020*. Il biennio 2014-2015 della nuova Campagna europea *EU OSHA* ha avuto ad oggetto il tema dello stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali.

3. I percorsi normativi europei ed interni per la tipizzazione dello stress-lavoro correlato

Nel percorso che ormai caratterizza la procedura normativa in Italia in termini di prevenzione dei rischi e sicurezza sui luoghi di lavoro - (e non solo) -, il primo stadio del percorso di implementazione del sistema si colloca in Europa e precisamente nella Direttiva quadro 89/391/CE⁸ e a seguire nella Direttiva 2009/104/CE⁹.

Nel testo della prima Direttiva, l'art. 6, § 3, alla lett. a), ha sancito gli obblighi generali del datore di lavoro, che, con riferimento alla natura delle attività dell'impresa e/o stabilimento, "deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro". A seguito di tale valutazione anche le attività di prevenzione, i metodi di lavoro e di produzione adottati dal datore di lavoro "devono garantire un miglior livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori" ed "essere integrate nel complesso delle attività dell'impresa e/o stabilimento e a tutti i livelli gerarchici".

Nel testo della seconda direttiva, l'art. 3, § 1, dispone a carico del datore di lavoro "le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori nell'impresa o nello stabilimento siano adeguate al lavoro da svolgere o opportunamente adattate a tale scopo, garantendo così la sicurezza e la salute dei lavoratori durante l'uso di dette attrezzature di lavoro", in considerazione delle condizioni

e delle caratteristiche specifiche di lavoro. In caso non sia possibile, il datore di lavoro prende le misure adeguate per ridurre al minimo i rischi (§2).

I fondamenti delle direttive europee sono stati recepiti dalla normativa interna, - pur con i ragguardevoli e ragionati ritardi, legati alla connaturata complessità della legislazione - nel testo del d.lgs. n. 626 del 1994, (la prima direttiva- tra le altre-) in due momenti distinti. L'art. 3 del predetto decreto, infatti, stabiliva misure generali per la protezione e sicurezza dei lavoratori, mentre l'art. 4 indicava gli obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto "in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva", prendendo in considerazione "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro".

I principi relativi alla sicurezza *sul lavoro* ed *i rischi* rinvenibili nell'ambiente di lavoro, nonché *la valutazione* degli stessi sono stati successivamente implementati nel sistema normativo italiano con il decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (Testo Unico), *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*¹⁰ rivisitati dal decreto legislativo n. 106 del 3 agosto 2009, *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*¹¹, in abrogazione del precedente decreto legislativo.

Il d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni - nello specifico - normativizza l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i con-

⁸ Cfr. Direttiva del Consiglio del 12 giugno 1989 *concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*, in *Gazzetta Ufficiale Europea*, 29 giugno 1989, L. 183, pp. 1 ss..

⁹ Cfr. Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009, *relative ai requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro (ai sensi dell'art. 16, § 1, della Direttiva 89/391/CEE*, in *Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea*, 3 ottobre 2009, L. 260.

¹⁰ Il testo di legge nella *Gazzetta Ufficiale*, 30 aprile 2008, n. 101, Suppl. Ordinario n. 10.

¹¹ Il testo di legge nella *Gazzetta Ufficiale*, 5 agosto 2009, n. 180, Suppl. Ordinario.

tenuti e per l'effetto dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, che recepisce l'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004¹².

La prima definizione di stress è data dall'articolo 3 dell'Accordo quadro, dal titolo *Descrizione dello stress e dello stress da lavoro*: «Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc.».

L'articolo 4 dell'accordo quadro europeo, inoltre, rubrica l'Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato e coglie "la complessità del fenomeno stress", non fornendo "una lista esaustiva dei potenziali in-

dicatori di stress", pur sottolineando come "un alto tasso di assenteismo o un'elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamenti da parte dei lavoratori" possano essere idonei indicatori di stress lavoro-correlato. Si specificano nel dettaglio del secondo comma l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc.), le condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e i fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.) come problemi di stress lavoro-correlato, per cui occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.

L'articolo 28 del d.lgs. n. 81/2008 prevede che la valutazione dei rischi «deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004»¹³. Con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, il concetto di rischio da 'stress lavoro-correlato' compare per la prima volta, in Italia, a livello contrattuale; con il d.lgs. n. 81/2008, ex art. 28, comma 1, viene tipizzato a livello legislativo¹⁴.

L'art. 28, pertanto, non detta una definizione di stress lavoro-correlato, rinviando ai contenuti dell'accordo europeo, né prevede

¹² L'Accordo è stato siglato a Bruxelles tra CES - sindacato Europeo; UNICE - "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale ed è leggibile in PDF sul sito <http://www.lavoro.gov.it/strumenti/normativa/documents>. Cfr. in tema D. GOTTARDI, *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'accordo quadro europeo*, in *Guida al Lavoro*, 2008, n. 26, pp. 20 ss..

¹³ Cfr. M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, in *I Working Papers di Olympus*, 2011, n. 2.

¹⁴ Cfr. V. PASQUARELLA, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *I working papers di Olympus*, 2012, n. 6, <http://olympus.uniurb.it>.

una procedura specifica di valutazione, affidandosi - in seconda battuta - per questa alle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro¹⁵.

A seguire, infatti, si segnalano il comunicato del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali del 30 dicembre 2010, con *indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato*; l'informativa dell'IRDCEC - istituto di ricerca dei dottori commercialisti e degli esperti contabili - del 17 dicembre 2010, n. 44, dal titolo *Valutazione dei rischi connessi allo "stress lavoro-correlato"*; il parere del comitato temporaneo per l'individuazione delle indicazioni metodologiche per la valutazione dello stress lavoro-correlato - Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 15 novembre 2010, (art. 6, comma 8, lett. *m-quater*). ; la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, datata 18 novembre 2010, rubricata *Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28 comma 1 bis T.U. Sicurezza*¹⁶.

4. I percorsi del diritto penale

La riflessione che si intende avviare riguarda l'operatività dello strumento simbolico - repressivo dato dal diritto penale per la tutela di un rischio psicosociale. Perché, dunque, servirsi di categorie estranee alla tematica della prevenzione e tutela dei lavoratori nel mondo del lavoro? Che contributo può conferire il sistema sostanziale alla migliore organizzazione del lavoro in termini di benessere sociale, mentale, psico-fisico del lavoratore? Quale (ulteriore) forma di responsabilità può incombere sul datore di lavoro (leggi dirigente, preposto,

persona giuridica) al di là della pressante ed olistica posizione di garanzia?

Perché, dunque, il diritto penale e come giustificare il suo intervento in un'area così altamente anticipata di tutela di beni giuridici non ancora esistenti?

4.1. Primo percorso consigliato. Lo stress lavoro-correlato come malattia

Il concetto di salute si sviluppa nella doppia prospettiva dell'integrità psicofisica e della personalità morale del lavoratore, anche attraverso la definizione di salute, dettata nel 1948 dall'Organizzazione mondiale della Sanità, implementata nel TU sulla sicurezza quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità" ex art. 2, comma 1, lett. o). L'opposto parallelo della salute è dato, quindi, dal concetto di malattia nei suoi aspetti più multiformi legati all'evoluzione della scienza medica e del suo impatto nella realtà. I rischi psicosociali colgono l'alterazione esistente tra lavoratore ed ambiente sotto il profilo psicologico e organizzativo, con riverberi - a lungo termine - sull'apparato fisico e mentale dei soggetti coinvolti. Il disagio può trasformarsi in manifestazioni patologiche più gravi¹⁷.

Il contenimento o l'eliminazione dei rischi psicosociali contribuisce a migliorare la qualità della vita dei lavoratori. La tutela della salute e dell'integrità psichica ingloba forme di protezione finora non codificate¹⁸. Può lo stress lavoro correlato essere qualificato - giuridicamente - come malattia? La valutazione fenomenologica del suo sviluppo e dei suoi effetti sintomatico-patologici sull'organismo umano parrebbe argomentare in senso positivo (vedi supra § 1). Nei fatti è la stessa Organizzazione mondiale della sanità a negarne l'identità, tratteggiando

¹⁵ L'art. 306, comma 2, d.lgs. n. 81/2008 ha previsto il differimento dell'obbligo al 29 luglio 2008. Ulteriori proroghe sono state introdotte: dall'art. 4, comma 2-bis, l. n. 129/2008 (al 1° gennaio 2009); dall'art. 32, comma 2, l. n. 14/2009 (al 16 maggio 2009); dall'art. 18, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 106/2009 (al 1° agosto 2010); dall'art. 8, comma 12, l. n. 122/2010 (al 31 dicembre 2010).

¹⁶ Vedi anche Curi, *op.loc.cit.*, pp.84 ss.

¹⁷ Cfr. F. FRACCAROLI - C. BALDUCCI, *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Valutare e controllare i fattori dello stress lavorativo*, Bologna, 2011.

¹⁸ Cfr. A. NISCO, *La tutela penale dell'integrità psichica*, Torino, 2012, pp.16 ss..

la "patologia" come "semplice" malesse, stante la difficoltà di indicare gli effetti a medio e lungo termine degli infortuni cosiddetti psicosociali e di quantificare gli stessi sui lavoratori in maniera omogenea¹⁹. Lo stesso Selye considerava l'incognita del diverso impatto su di un individuo rispetto ad un altro.

Se, invece, facendo riferimento ai parametri della ricerca scientifica e alle valorizzazioni psicosociali del suinducato disagio, includessimo lo stress in una forma omnicomprensiva di malattia, potremmo considerare la tipizzazione normativa dello stress lavoro-correlato quale malattia professionale in senso specifico o (malattia in senso generale ex artt. 583 c.p. in ordine ad una più coerente tutela penalistica, considerata la tipologia di sanzioni ex art. 55 TU (ultra § successivo)).

Situazioni peraltro già verificatesi come nel caso del mobbing alias atti persecutori sul luogo di lavoro ed ancora nel caso delle malattie mentali, il cui numero è in continua evoluzione²⁰. La malattia mentale, infatti, non è definita dal codice penale. Si parla di infermità. Il concetto rimanda in prima istanza alla teoria medico-organocistica, per cui «le infermità mentali sono vere e proprie malattie del cervello o del sistema nervoso», con substrato organico o biologico²¹.

¹⁹ Così Curi, *Profili penali dello stress lavoro correlato*, cit., pp.50-51.

²⁰ Cfr. M. A. PASCULLI, *Neuroscienze e giustizia penale. Profili sostanziali*, Roma, 2012.

²¹ La ricostruzione dell'evoluzione del concetto è riportata nel corpo della sentenza della Cassazione a sezioni unite 25 gennaio/8 marzo 2005, n. 9163, in *Cassazione penale*, 2006, con nota di Fornari, *I disturbi gravi di personalità rientrano nel concetto di infermità*, 274 ss.; Id., *Una sentenza "storica" e il suo inquadramento*, in M. CHIAVARIO (a cura di), *Nuove tecnologie e processo penale. Giustizia e scienza saperi giuridici a confronto*, cit., 5 ss.; in *Diritto penale e processo*, 2005, vol. 7, 837 ss., con nota di Bertolino, *L'infermità mentale al vaglio delle Sezioni Unite*; Id., *"Normalità" del male e patologia mentale*, in *Diritto penale e processo*, 2007, 285 ss.; in *Rivista italiana di medicina legale*, 2005, 373 ss., con nota a seguire di Merzagora Betsos, *I nomi e le cose*; in *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, 2005, 394 ss., con nota a seguire di Collica, *Anche i "disturbi della personalità" sono infermità mentale*; in *ibidem*, 2005, 1862 ss., con nota a seguire di G. Fidelbo, *Le Sezioni unite riconoscono*

Il modello primario di infermità si traduce in un'accertata patologia, attraverso tipologie formali e documentali di disturbo psichico, secondo l'equazione malattia mentale uguale classificazione nosografica, riconosciuta dalla scienza psichiatrica, escludendo l'atipicità o la non riconducibilità delle manifestazioni mentali extra ordinem²².

Il passaggio temporale successivo comporta l'influsso del movimento psicologico freudiano (e/o junghiano), attraverso la valorizzazione dei substrati dell'inconscio. In tale lettura sono ricomprese non solo le malattie mentali, ma anche «le psicopatie, le nevrosi, i disturbi dell'affettività», legati alla psiche, sottolineando l'effettivo rapporto tra le anomalie psichiche del soggetto ed il fatto di reato da lui commesso²³. Attualmente il modello di malattia mentale si manifesta come "integrato" su sfondo *bio-psico-sociologico*²⁴, coniugando il fattore biologico, a base fondante, con altri fattori extra biologici, quali quello psicologico, socioculturale, psicosociale appunto.

Il modello integrato è stato ufficializzato dalle Sezioni unite della Cassazione, con la nota massima chiarificatrice secondo cui anche i disturbi della personalità - fino a quel momento non considerati malattia -, come nevrosi e psicopatie, possono costituire infermità penalmente rilevanti, a «condizione che il giudice ne accerti la gravità e l'intensità, tali da escludere o scemare

rilevanza ai disturbi di personalità; Manna, *Tutela penale del sofferente psichico*, cit., 1077 ss.

²² In giurisprudenza cfr. Cass. pen., Sez. VI, 7 aprile 2003, CED Cass. rv. 225560; Cass. pen., sez. I, 3 marzo 1993, in *Cassazione penale*, 1994, 2074; Cass. pen. Sez. I, 25 marzo 2004, in CED Cass. rv. 227926; Cass. pen., Sez. VI, 12 marzo 2003, in CED Cass., rv. 226006.

²³ La giurisprudenza evidenzia il nesso eziologico tra la patologia psichica ed il determinismo della condotta concretamente realizzatasi. Cfr. Cass. pen., sez. I, 9 aprile 2003, in CED. Cass., rv. 224809; Cass. pen., sez. I, 4 marzo 1997, in *Indice penale* 1998, 362 ss., con nota a seguire di Bertolino, *Il nuovo volto dell'imputabilità penale. Dal modello positivistic del controllo sociale a quello funzional-garantista*.

²⁴ *Ex pluris* O. GRECO - R. CATANESI, *Malattia mentale e giustizia penale: la percezione sociale della malattia mentale e della pericolosità del malato di mente*, Giuffrè, Milano, 1988.

grandemente la capacità di intendere e di volere, e il nesso eziologico con la specifica azione criminosa». I disturbi della personalità, dunque, acquistano qualifica *penalmente* rilevante di infermità, purché abbiano inciso in modo altamente significativo sul funzionamento dei meccanismi intellettivi e volitivi del soggetto agente al momento della commissione del fatto.

Nella stessa maniera in cui i disturbi della personalità hanno fatto il loro ingresso nel sistema penale con l'apporto delle ricerche scientifiche sul tema ed una visione (più) illuminata del giudicante, allo stesso modo in un sistema complesso dell'organizzazione e tutela del lavoro e della sicurezza, potrebbe includersi lo stress lavoro-correlato. Le prospettive (valore giuridico e valore psicosociale) sono ambivalenti e si intersecano tra loro nel positivo tentativo di dare una risposta in merito nella realtà sicuristico-penale in divenire.

4.2. Secondo percorso non consigliato. L'ampliamento della responsabilità del datore di lavoro

La stesura dell'art. 28 T.U. amplifica i profili di responsabilità (penale) a carico del datore di lavoro in ordine alla valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato²⁵. Il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi, nonché redigere un documento che li elenchi in dettaglio, descrivendoli; deve, inoltre, indicare le misure di prevenzione e protezione, da attuare in concreto. L'attività del caso è svolta in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La sanzione (penale) per l'omessa o incompleta adozione del documento di valutazione dei rischi è stabilita dall'art. 55,

comma 1,2 T.U. con l'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro (ipotesi omissiva propria); con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro in assenza degli elementi prescritti.

Rileva in misura determinante l'assunzione della posizione di garanzia in capo al datore di lavoro, che non a caso ha la propria *ratio* nell'art. 2087 c.c.. Ai sensi di tale disposizione si è costruita *ab initio* e mantenuta nel tempo la figura di un garante dell'incolumità fisica e morale dei lavoratori - senza precedenti, con l'*estrema* conseguenza della penale responsabilità in sede di non adempimento di tutela degli obblighi *ex lege*, per effetto dell'equivalenza causale tra condotta attiva ed omissione non impeditiva.

Il datore di lavoro, pertanto, deve sempre attivarsi positivamente non solo per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, ma prevenire possibili eventi lesivi conseguenti il malessere e le disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che conseguono le persone, quando non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti, cogliendo quei *potenziali* indicatori di stress, di cui all'art. 4 dell'Accordo europeo.

Includere lo stress lavoro-correlato sotto forma di rischio psicosociale nel documento di valutazione dei rischi, -senza tipizzazione formale del disagio, quale malattia, - significa attrarre di fatto l'intera materia della responsabilità per colpa del datore di lavoro nell'area della mera responsabilità causale del datore di lavoro *ex art. 40, comma 2, c.p.* (sia pure in base a leggi statistiche. In questo modo la sussistenza delle qualifiche normative indispensabili al giudizio di colpa (inosservanza di regole cautelari *minime*/inosservanza di regole cautelari specializzanti), per quanto si riconosca che le stesse debbano formare oggetto di un accertamento distinto rispetto a quello della causalità, non verrà (viene) mai o quasi mai realmente verificata nella prassi giudiziaria, bensì, *presunta* o accertata soltanto deduttivamente, ovvero sulla scorta del solo fatto che l'evento (che si doveva prevedere ed evitare) si è invece

²⁵ Cfr. in tema L. FANTINI, *La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato*, EPC, 2011; C. FRASCHERI, *Il rischio da stress lavoro correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, E.L., 2011.

verificato *ex hoc, propter hoc*²⁶. In sostanza il precetto normativo che impone l'obbligo di valutare tutti i rischi e di formularli nelle forme prescritte, riscontrando la colpa nel solo fatto oggettivo che l'evento - le lesioni o in casi estremi l'omicidio - che si doveva produrre è stato, invece, realizzato, lascia ben poco spazio alla valutazione della concreta colpevolezza del datore di lavoro.

4.3. Terzo percorso possibile

L'ampliamento della responsabilità da reato delle persone giuridiche. Si potrebbe rendere effettivamente operativa la responsabilità da reato delle persone giuridiche nella validazione delle "buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro" ex artt. 6, comma 8, lett. m), 30 d.lgs. n. 81 TU. In base al disposto dell'art. 30, comma 3,4, TU, l'organo di controllo deve provvedere alla verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio di infortuni nei luoghi di lavoro gestiti dalle società, nonché deve controllare l'efficace funzionamento dei modelli adottati dall'ente onde prevenire sinistri ed incidenti alla salute dei lavoratori.

Sulla base di questa disposizione l'adozione di un compliance program efficace e correttamente applicato escluderebbe un difetto di organizzazione in chiave preventiva, recependo il contenuto degli artt. 3,4, dell'accordo europeo.

Dal 2007 con l'art. 25 septies d.lgs. n. 231 si è normativizzata la responsabilità dell'ente per il delitto di omicidio e di lesioni colpose commesse nell'interesse e a vantaggio dell'ente. Con l'elaborazione dell'art. 30 TU è stato introdotto il sistema di legalità preventiva dall'efficacia esonerante, assicurando un'efficiente ed efficace politica aziendale per la sicurezza e la sa-

lute sui luoghi di lavoro, nel rispetto della progettazione organizzativa²⁷.

Il modello di organizzazione e di gestione si presenta, dunque, come esplicativo ed attuativo di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), includendo i requisiti dell'art. 30 T.U..

Il decreto 13 febbraio 2014 semplifica l'adozione del modello organizzativo dell'azienda, necessario per l'adempimento degli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza (di cui al comma 1 dell'art. 30 d.lgs. n. 81/2008), tenendo conto della struttura dell'impresa, cioè della complessità organizzativa e tecnica aziendale, oltre che della sua dimensione-

Il modello, infatti, deve essere sempre relazionato alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, che incide sulla tipologia dei reati-presupposto da prevenire. Non esiste, dunque, un modello unico idoneo per ogni realtà aziendale. Un'azienda di grosse dimensioni implementerà un modello maggiormente articolato, prevedendo una formalizzazione delle procedure al fine di favorirne la diffusione a tutti i livelli dell'organizzazione in modo corretto. Un'azienda di piccole dimensioni (o individuale), al contrario, adotterà procedure semplificate ed agevolmente applicabili.

Il modello, idoneo ad avere efficacia esimente/scriminante che sia, deve essere adottato ed *efficacemente attuato*, assicurando un sistema aziendale capace di adempiere agli obblighi giuridici in materia di sicurezza ex art. 30, comma 1²⁸; a) rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b)

²⁷ Cfr. L.E. GOLZIO, *Il modello di organizzazione e il sistema di gestione della sicurezza del lavoro*, in F. BASENGHI, - L.E. GOLZIO - A. ZURI (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e il decreto correttivo 106/2009*, Ipsoa, 2009, pp. 3 ss..

²⁸ Cfr. A. MAZZERANGHI, *Sicurezza in azienda, fra servizio e fattore di competitività; come l'estensione del d.lgs. 231/2001 alle tematiche di salute e sicurezza ha cambiato la visione delle aziende*, in questa Rivista, 2015, n.2, pp. 303 ss.

²⁶ Cfr. G. CONTENUTO, *La responsabilità senza colpevolezza nell'applicazione giurisprudenziale*, in *Scritti*, Bari, 2004, p. 240 ss., in specie p. 249; D. PETRINI, *Rischi di responsabilità oggettiva nell'accertamento della colpa del datore di lavoro*, in R. Bartoli (a cura di), *Responsabilità e rischio nelle attività mediche e d'impresa*, Firenze, 2010, pp. 285 ss.

attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) attività di sorveglianza sanitaria; e) attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello ex art. 30 si presenta allo stato come l'unico strumento operativo per il datore di lavoro per tutelarsi e tutelare la propria azienda e - ai fini scusanti o scriminanti - tracciare una linea normativa di tutela per enti collettivi e lavoratori nella prevenzione dei rischi da stress e, quindi, nella tutela della salute in generale.

Nel momento in cui l'azienda non recipisca integralmente l'apparato dell'art. 30 T.U., autorevole dottrina sostiene la configurabilità di una responsabilità autonoma a titolo di colpa dovuta ad una "cattiva gestione organizzativa", che provochi dapprima l'insorgenza di rischi poi il verificarsi di danni²⁹ Ancora la volta una potenziale (ma reale) risposta è nella legalità della forma: ovvero attendere che "lo stress possa assurgere alla qualificazione giuridica di una vera e propria lesione", quale reato presupposto specializzante della responsabilità delle persone giuridiche.

²⁹ Così Curi, *op.loc.cit.*, 145-146..

Abstract

Il presente studio analizza la fenomenologia dello stress lavoro correlato, quale possibile tipizzazione penale, nell'ottica di malattia tipologicamente definita alla luce delle ricerche scientifiche in materia e dei preoccupanti dati statistici, legati al numero di lavoratori che soffrono di sindrome generale di adattamento e degli accertati riverberi nell'attività d'impresa. Le indicazioni dogmatiche fornite aprono la strada "repressiva" del diritto penale, con tutte le riserve connesse all'ampliamento del novero delle responsabilità a carico del datore di lavoro/persona giuridica e, nello stesso tempo, con le conseguenti opzioni della "prevenzione" omissiva propria e della responsabilità colposa autonoma delle persone giuridiche.

The present study analyses the phenomenology of work-related stress, as a potential criminal, with a view to typing typologically disease defined in the light of scientific research and the troubling statistics, related to the number of workers suffering from general adaptation syndrome and make reverberations in business activities. The indications given dogmatic pave the way "suppressive" of criminal law, with all the reservations related to the extension of the list of employer's liability/legal person and, at the same time, with the resulting "prevention" exclusionary options and culpable responsibility of legal persons.