



STUDIO LEGALE CASELLA E SCUDIER

Associazione Professionale

www.casellascudier.it

Bologna 23-24-25 maggio 2024 ANMA

L'EVOLUZIONE DELLA PROFESSIONE DEL MEDICO COMPETENTE
FRA ANTICHI TEMI E NUOVI ORIZZONTI

Dalla fatica fisica alla fatica mentale

Fatica mentale: la difficile ricerca
di un perimetro normativo

Avv. Giovanni Scudier

Fatica mentale

LA MENTE

Fatica mentale

NUOVI RISCHI?

Innovazione tecnologica

- Lavorazioni fortemente automatizzate e robotizzate
- Intelligenza artificiale e intelligenza umana

Nuove forme di organizzazione del lavoro

- Il non-luogo di lavoro
- L'organizzazione partecipata

Fatica mentale

REGOLE «VECCHIE»...

Art. 2087 Cod. Civ.

«Tutela delle condizioni di lavoro»

«L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»

Fatica mentale

REGOLE VECCHIE ... (SEGUE)

D. Lgs. N. 81/08

Art. 15

- «a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di 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;»

Fatica mentale

REGOLE VECCHIE ... (SEGUE)

D. Lgs. N. 81/08

Art. 25

«Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori»

Fatica mentale

REGOLE VECCHIE ... (SEGUE)

D. Lgs. N. 81/08

Accordo Stato-Regioni formazione RSPP

Allegato A Par. 6.2

«Il Modulo B deve consentire...di acquisire le conoscenze/abilità per: ... individuare i pericoli e valutare i rischi presenti negli ambienti di lavoro del comparto compresi i rischi ergonomici e stress lavoro-correlato; ...

Il Modulo C deve consentire di acquisire le conoscenze/abilità relazionali e gestionali per: ... progettare e gestire processi formativi in riferimento al contesto lavorativo e alla valutazione dei rischi, anche per la diffusione della cultura alla salute e sicurezza e del benessere organizzativo;...»

Fatica mentale

... IN UN CONTESTO NUOVO

D. Lgs. N. 81/08

Art. 18, comma 1, lettera a)

«Il datore di lavoro ... e i dirigenti ... devono:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28»

Fatica mentale

LA FATICA

Fatica mentale

D. Lgs. N. 81/08

Art. 174 (Videoterminali)

«1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:

... b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale»

Art. 207 (Campi elettromagnetici)

«Ai fini del presente Capo si intendono per:

... b) «effetti biofisici diretti», effetti provocati direttamente nel corpo umano a causa della sua presenza all'interno di un campo elettromagnetico, che comprendono:

...2. effetti non termici, quali la stimolazione di muscoli, nervi e organi sensoriali. Tali effetti possono essere di detrimento per la salute mentale e fisica dei lavoratori esposti. ... Inoltre, tali effetti possono generare disturbi temporanei e influenzare le capacità cognitive o altre funzioni cerebrali o muscolari e possono, pertanto, influire negativamente sulla capacità di un lavoratore di operare in modo sicuro;

Fatica mentale

D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271 Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485

Art. 6 comma 5 lettera d)

«5. L'armatore ed il comandante della nave...sono obbligati a:

d) organizzare il lavoro a bordo, in modo da ridurre al minimo i fattori di fatica di cui all'allegato I ...»

ALLEGATO I - FATTORI DI FATICA

1 Introduzione 1.1 Lo scopo di questo documento è quello di fornire una descrizione generale del fattore fatica, al fine di identificare le attività lavorative a bordo delle navi che possono contribuire alla fatica, classificare tali fattori in esplicite categorie e indicare il punto con cui i fattori possono essere messi in relazione.

1.2 L'obiettivo è quello di aumentare la consapevolezza di coloro che svolgono attività in campo marittimo dell'importanza di questi fattori e di tenerne conto nel momento in cui si prendono decisioni operative.

2 Descrizione generale della fatica

2.1 La fatica ha come conseguenza la diminuzione delle prestazioni dell'uomo, il rallentamento dei riflessi fisici e mentali e/o la riduzione della capacità di fare valutazioni razionali.

2.2 La fatica può essere provocata da fattori come il prolungamento di periodi di attività fisiche o mentali, riposo inadeguato, condizioni ambientali avverse, fattori fisiologici e/o stress o altri fattori psicologici.

Fatica mentale

D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271 Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485

ALLEGATO I - FATTORI DI FATICA (segue)

3 Classificazione dei fattori di fatica collegati al gruppo

3.1 Nel caso dei marittimi le principali cause di fatica più comunemente riconosciute e documentate sono la cattiva qualità del riposo, gli eccessivi carichi di lavoro, l'eccessivo rumore ed i rapporti interpersonali. I fattori che contribuiscono a creare tali cause di fatica sono vari. L'importanza dei fattori che contribuiscono alle cause di fatica si differenziano in relazione alle varie attività. Alcuni fattori sono più trattabili che altri. Alcuni possono essere raggruppati come segue:

3.1.1 Gestione a terra e a bordo della nave e responsabilità di Amministrazione:

3.1.2 Fattori relativi alla nave:

3.1.3 Fattori relativi all'equipaggio:

3.1.4 Fattori ambientali esterni

Fatica mentale

L'AMBIENTE DI LAVORO STRESSOGENO

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 4.12.2020 n. 27913

Fattispecie: inerzia del datore di lavoro, a conoscenza di episodi mobbizzanti a danno di un dipendente

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 4.12.2020 n. 27913

«Nel caso in esame, sebbene il datore di lavoro non si sia reso protagonista diretto delle condotte vessatorie subite dalla ..., tuttavia lo stesso non può andare esente da responsabilità rispetto ai propri obblighi di tutela previsti dall'art. 2087 c.c..

Il datore, in particolare ... sebbene avesse udito le grida e sebbene fosse stato informato ... non ha mai reagito a tutela dell'integrità morale di quest'ultima...

Appare, inoltre, inverosimile che lo stesso non fosse a conoscenza dei comportamenti tenuti dalla dipendente I , in quanto molte circostanze gli sono state riferite direttamente dalla ...

... la dottrina e la giurisprudenza più attente hanno sottolineato come le disposizioni della Carta costituzionale abbiano segnato anche nella materia giuslavoristica un momento di rottura rispetto al sistema precedente "ed abbiano consacrato, di conseguenza, il definitivo ripudio dell'ideale produttivistico quale unico criterio cui improntare l'agire privato", in considerazione del fatto che l'attività produttiva - anch'essa oggetto di tutela costituzionale, poiché attiene all' iniziativa economica privata quale manifestazione di essa (art. 41, primo comma, Cost.) - è subordinata...alla utilità sociale che va intesa non tanto e soltanto come mero benessere economico e materiale, sia pure generalizzato alla collettività, quanto, soprattutto, come realizzazione di un pieno e libero sviluppo della persona umana e dei connessi valori di sicurezza, di libertà e dignità.

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 4.12.2020 n. 27913 (segue)

«Da ciò consegue che la concezione " patrimonialistica" dell'individuo deve necessariamente recedere di fronte alla diversa concezione che fa leva essenzialmente sullo svolgimento della persona, sul **rispetto** di essa, sulla sua **dignità, sicurezza e salute** - anche nel luogo nel quale si svolge la propria attività lavorativa -; momenti tutti che "costituiscono il centro di gravità del sistema" ponendosi come valori apicali dell'ordinamento, anche in considerazione del fatto che la mancata predisposizione di tutti i dispositivi atti a tutelare la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro viola l'art. 32 della Costituzione che garantisce il diritto alla salute come primario ed originario dell' individuo, ed altresì l'art. 2087 c.c. che, imponendo la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore da parte del datore di lavoro prevede un obbligo, da parte di quest'ultimo, che non si esaurisce "nell'adozione e nel mantenimento perfettamente funzionale di misure di tipo igienico-sanitarie o antinfortunistico", ma attiene anche - e soprattutto - alla predisposizione "di misure atte a preservare i lavoratori dalla lesioni di quella integrità **nell'ambiente** o **in costanza** di lavoro anche in relazione ad eventi, pur se allo stesso non collegati direttamente ed alla probabilità di concretizzazione del conseguente rischio".

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 4.12.2020 n. 27913 (segue)

«Tale interpretazione estensiva della citata norma del codice civile si giustifica alla stregua dell'ormai consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità ... sia in base al rilievo costituzionale del diritto alla salute - art. 32 Cost. - sia per il principio di correttezza e buona fede nell'attuazione del rapporto obbligatorio - artt. 1175 e 1375 c.c., ... sia, infine, "pur se nell'ambito della generica responsabilità extracontrattuale", ex art. 2043 c.c., in tema di *neminem laedere* (al riguardo, questa Suprema Corte ha messo, altresì, in evidenza, da tempo, che, in conseguenza del fatto che la violazione del dovere del *neminem laedere* può consistere anche in un comportamento omissivo e che l'obbligo giuridico di impedire l'evento può discendere, oltre che da una norma di legge o da una clausola contrattuale, anche da una specifica situazione che esiga una determinata attività, a tutela di un diritto altrui, è da considerare responsabile il soggetto che, pur consapevole del pericolo cui è esposto l'altrui diritto, ometta di intervenire per impedire l'evento dannoso).»

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 7.2.2023 n. 3692

«...accertato un grave e protratto demansionamento causativo di danno alla salute e, dunque, un inadempimento datoriale ad obblighi di **appropriatezza nella gestione del personale**, già rilevante ai sensi dell'art. 2087 c.c.»

«...valutare la complessiva legittimità o meno dei comportamenti datoriali anche rispetto all'obbligo (parimenti riconducibile all'art. 2087 c.c.) di evitare lo svolgimento della prestazione con modalità ed in un contesto indebitamente 'stressogeno'»

«esistenza di una situazione lavorativa conflittuale di stress forzato»

2087 c.c.: «obbligo generale di prevedere ogni possibile conseguenza negativa della **mancanza di equilibrio tra organizzazione di lavoro e personale impiegato**»

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 19.10.2023 n. 29101

«...al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, quello che conta è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento (la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica)»

«'ambiente lavorativo stressogeno' quale fatto ingiusto...»

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 21.2.2024 n. 4664

«...contesto di lavoro caratterizzato da 'diffuse ostilità' tra medici del reparto e primario...»

«La Corte territoriale ha escluso la violazione dell'art. 2087 c.c. essenzialmente sottolineando la mancanza di un intento persecutorio»

«Ma una situazione di costrittività ambientale è configurabile anche a prescindere dalla concreta individuazione di un mobbing e da una eventuale particolare sensibilità ovvero suscettibilità del dipendente»

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 21.2.2024 n. 4664 (segue)

L'art. 2087 c.c. è norma di chiusura e include «anche l'obbligo della adozione di ogni misura 'atipica' diretta alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, come, ad esempio, le misure di sicurezza da adottare in concreto nella **organizzazione tecnico-operativa** del lavoro allo scopo di prevenire ogni possibile evento dannoso, ivi comprese **le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi**»

«Questo implica anche l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere, già di per sé, la personalità morale del lavoratore, come **l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei criteri ergonomici**»

«oltre ovviamente a comportamenti più gravi come mobbing, straining, burn out, molestie, stalking e così via»

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 21.2.2024 n. 4664 (segue)

«Non vale atomisticamente svalutare ciascuno dei comportamenti indicati come **significativi di un contesto lavorativo stressogeno**...occorrendo esaminare gli stessi anche prescindendo da una preordinata volontà di emarginazione o isolamento e cioè come **comportamenti, di fatto, determinativi di un ambiente di lavoro non certo ideale per svolgere serenamente i delicati compiti assegnati**»

«condotte esorbitanti od incongrue rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, e così poste in violazione dell'art. 2087 c.c. anche eventualmente sotto il profilo della contribuzione causale alla creazione di un **ambiente logorante e determinativo di ansia**, come tali **causative di pregiudizi per la salute**»

Fatica mentale

Cass. Civ., Sez. Lav., 26.2.2024 n. 5061

«...i fatti allegati...sono tali da rappresentare sicuramente una situazione di **tensione interpersonale** venutasi a creare sul luogo di lavoro tra il ricorrente e l'amministrazione, vissuta dal lavoratore in termini particolarmente gravosi (v. certificazione medica)»

Tra le misure dell'art. 2087 c.c. «rientra senz'altro la prevenzione e, ove possibile, la rimozione di una 'situazione di tensione interpersonale venutasi a creare sul luogo di lavoro'»

Fatica mentale

Conclusioni:

Se il lavoratore prova:

- Danno alla salute
- Nocività dell'ambiente di lavoro (conflittualità/tensione interpersonale/diffuse ostilità/reciproche incomprensioni: ambiente stressogeno)
- Nesso causale tra ambiente nocivo e danno (ctu medico-legale)

il datore di lavoro deve provare di avere adottato le misure di cui all'art. 2087 c.c., e cioè:

impedire che un ambiente di lavoro stressogeno possa causare danno ai lavoratori; prevenire e, ove possibile, rimuovere un «clima lavorativo teso»; ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative»



STUDIO LEGALE

STUDIO LEGALE CASELLA E SCUDIER

Associazione Professionale

35121 – PADOVA – Via Lucatello n. 6

Tel. 049.8766689 – 049.8766578

Fax 049.8219360

Sito internet: www.casellascudier.it

e-mail: segreteria@casellascudier.it