



Numero 15– Novembre 2018
A cura dell' Area Tematica Salute e
Sicurezza nei luoghi di Lavoro
-Segreteria Nazionale-

Newsletter salute e sicurezza

PERIODICO DI INFORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E COMMENTO

Il Mal di Banca non è ancora classificato nella ICD - 11

Recentemente un quotidiano citava che in una grande Banca Italiana le organizzazioni sindacali si stavano battendo per far cessare il **Mal di Banca**. Questa patologia non è stata ancora classificata dall'ICD 11 (International Classification of Diseases 11th Revision - classificazione internazionale delle malattie 11a revisione del World Health Organization - Organizzazione Mondiale della Sanità) la quale però afferma che nel 2020 la depressione sarà la causa principale di inabilità al lavoro, mentre una branca ufficiale della medicina (la neuropsicoimmunologia) ha collegato malattie come ipercortisolemia, ansia, infarti, disturbi intestinali e tumori al rischio da stress lavoro correlato.

Notizie

Il Mal di Banca non è ancora classificato nella ICD—11	1
I luoghi di lavoro come luoghi di vita.....	2
La norma UNI EN ISO 45001:2018	3
La deprivazione del sonno — una epidemia globale.....	4
Familiarizzare con il concetto di lavoro emozionale.....	5
La ricerca Eurofound sul Burnout.....	6
Lavoro emozionale e Burnout	7
Molestie e violenze sul lavoro	8
Sentenza di Cassazione 20774/2018 - risarcito il Mobbing.....	9
Sentenza di Cassazione 7844/2018 - risarcito lo Straining.....	10

Area Tematica

L'aforisma del mese.....	10
--------------------------	----



La ICD –11 è stata rilasciata il 18 giugno 2018 e sarà presentata all'Assemblea Mondiale della Sanità nel maggio 2019 per l'adozione da parte degli Stati membri e entrerà in vigore il 1 ° gennaio 2022. Uno psichiatra esperto in stress lavoro correlato, ha scritto che “lo stress nel lavoratore bancario deriva dal fatto che gli viene richiesta una prestazione da manager (senza aver ricevuto la debita formazione e/o addestramento) correlata ad una retribuzione da impiegato” . Se aggiungiamo che l'incertezza dei ruoli nei nuovi modelli organizzativi dovuta a piani industriali che spingono i profitti mediante la soppressione delle agenzie e la compressione delle risorse umane (le FTE - full time equivalent) si comprende meglio la situazione. Inoltre aumenta la difficoltà di conciliare i tempi di vita e di lavoro e spesso sono presenti pressioni per raggiungere risultati e obiettivi di vendita sempre più sfidanti nonostante la sottoscrizione dell'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro del febbraio 2017.

I LUOGHI DI LAVORO COME LUOGHI DI VITA

La maggior parte della popolazione adulta passa una parte importante della sua vita al lavoro. Al di là del numero di giorni e ore, il lavoro svolge un ruolo importante nella nostra relazione con il mondo: con le persone come con gli oggetti. Il lavoro richiede la nostra intelligenza, il nostro corpo, le nostre emozioni. **È anche uno spazio importante di socializzazione**. Tutti i lavori comportano relazioni di cooperazione che iscrivono una particolare attività individuale in un flusso più ampio in cui il contributo di ciascuno ha senso. Dall'inizio della rivoluzione industriale e della delimitazione di spazi specializzati come officine e fabbriche, i luoghi di lavoro sono stati più spesso concepiti come aree recintate, in gran parte sottratte alle regole comuni della società, soggette al potere dei datori di lavoro. Le mobilitazioni per la salute sul posto di lavoro hanno dimostrato che questa situazione può diventare inaccettabile. Con la nascita dell'igiene industriale come disciplina particolare nel diciannovesimo secolo è stato stabilito un sorta di doppio standard. L'igiene pubblica è servita da base per la regolazione in diverse aree della salute pubblica. Le regole adottate per la salute sul lavoro erano spesso molto più incomplete e garantivano solo un livello di protezione inferiore. Da una prospettiva liberale, la salute dei lavoratori è un bene nelle mani dei datori di lavoro. Si prenderanno cura di lui come delle macchine o come mantenere un edificio in buone condizioni. Anche oggi, la maggior parte dei responsabili delle politiche della salute sul lavoro nei differenti Stati proclamano che le iniziative volontarie, l'autoregolamentazione, da parte delle aziende sarebbe uno strumento importante per preservare la salute dei lavoratori. Fino ad oggi, questo doppio standard è stato mantenuto tra la protezione della vita negli spazi pubblici e le regole applicabili ai luoghi di lavoro. Questi doppi standard sono all'origine di immense disuguaglianze sociali nella salute perché sul posto di lavoro, i rischi sono molto diversi a seconda del posto che si occupa nella gerarchia sociale. Uno studio pubblicato di recente relativo ad una indagine condotta in Belgio dimostra che le donne e gli uomini che lavorano nel settore delle pulizie, tra i 30 e i 60 anni, hanno un tasso di mortalità precoce significativamente più alto di quello dei dirigenti. Questo si spiega in particolare con un aumento dei tumori e delle malattie polmonari come enfisema o bronchite cronica. Se i fattori materiali che spiegano questa situazione sono noti da lungo tempo, l'ostacolo alla prevenzione efficace deriva dalla maggiore subordinazione che deriva da un ricorso sistematico all'outsourcing. Tutto il lavoro di pulizia è diretto dal vincolo brutale della riduzione dei costi. Una parte importante dei dibattiti si svolgono oggi in Europa intorno alla revisione della direttiva sulla prevenzione dei tumori occupazionali che ruotano attorno a questa questione dei doppi standard.

Le proposte iniziali della Commissione Europea erano limitate a una protezione minima contro un numero molto limitato di rischi. Quello che colpisce nei dibattiti è la facilità con quali livelli di rischio molto elevati hanno potuto essere accettati dal momento in cui gli organismi interessati erano al lavoro. Quindi, il valore limite di esposizione per il cromo esavalente corrispondeva a un livello di rischio di cancro ai polmoni per dieci lavoratori esposti. È ovvio che in nessun'altra area il regolamento sui rischi lo considererebbero come accettabile. Che si tratti di cibo, qualità dell'aria o acqua, del trasporto o della sicurezza dei consumatori. Quindi tutto accade come se il mondo del lavoro fosse governato da altre regole, infinitamente meno rispettose della vita umana. Questa funzione non si ferma ai rischi per l'integrità fisica di persone. Riguarda anche la loro subordinazione, l'obbligo che è loro imposto sottomettersi a un potere gerarchico, alle regole disciplinari. L'emergere dei problemi dei rischi psicosociali rivela a che punto tale organizzazione del lavoro è mutilante e dannosa. **Combattere per la salute sul posto di lavoro conduce a mettere radicalmente in discussione questa separazione tra luoghi di lavoro e luoghi di vita**. L'obiettivo è distruggere questa barriera che separa il lavoro dalle altre attività umane, per riorganizzare il lavoro in modo da eliminare la differenza tra artisti e designer, e a rifiutare il doppio standard tra la protezione della vita in generale e protezione dalla vita al lavoro.

(traduzione a cura della Area Tematica SSL Uilca dell'articolo di Laurent Vogel apparso sulla rivista Hesamag n. 17 - giugno 2018)



Laurent Vogel

etui.
european trade union institute

LA NORMA UNI EN ISO 45001: 2018

La pubblicazione della **UNI ISO 45001** può essere considerata una opportunità che apre nuove possibilità per migliorare le performance di prevenzione nelle imprese e contrastare efficacemente il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali. L'esperienza ha sin qui mostrato che le imprese che hanno adottato l'approccio gestionale proposto dalla OHSAS 18001 hanno visto migliorare il proprio andamento infortunistico rispetto alla media. La UNI ISO 45001:2018, con il suo focus su leadership, coinvolgimento dei lavoratori, valutazione dei rischi, gestione dell'outsourcing, rafforza l'approccio gestionale e organizzativo per sostenere l'adozione di una cultura di impresa che guardi alla salute e alla sicurezza sul lavoro non solo come a un adempimento normativo, ma come una parte essenziale dei processi lavorativi e a un'opportunità di miglioramento e crescita complessiva delle performance aziendali. La UNI ISO 45001:2018 può contribuire a ciò anche in virtù della sua struttura integrata con quella delle norme di gestione per la qualità e per l'ambiente. Importante è anche l'appendice nazionale, redatta in sede di adozione, che aiuta a fornire una corretta relazione con il quadro legislativo. La gestione della sicurezza inserita e integrata nella gestione complessiva delle aziende può generare un nuovo modello di competitività sostenibile che occorre sostenere e perseguire.

La **Uil Confederale** con una sua comunicazione del 6 luglio 2018 ha pubblicizzato l'entrata in vigore dal 12 marzo della norma UNI ISO 45001:2018, sottolineando che rappresenta un punto di riferimento per tutte le aziende che scel-

gono di certificare il proprio sistema di gestione della Salute e Sicurezza



CON
EQUILIBRIO
NELLA
DIREZIONE
GIUSTA.

sul Lavoro. La norma tecnica, sviluppata con il contributo di esperti provenienti da oltre 70 Paesi, fornisce un quadro internazionale che si applica a qualsiasi azienda, indipendentemente dalle dimensioni, dal settore di appartenenza e dalla natura dell'attività che svolge, ed è stata sviluppata per essere integrata nei processi di gestione già esistenti (UNI ISO 9001 – gestione qualità e UNI EN ISO 14001 – gestione ambientale). **Novità degna di nota della norma è costituita dall'aver previsto un maggiore coinvolgimento dei lavoratori, nei confronti dei quali l'azienda è tenuta ad attivare processi di consultazione e partecipazione.** Ma quali sono i vantaggi derivanti dall'applicazione della ISO 45001?

La UNI ISO 45001 consente alle organizzazioni di attuare un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che aiuta le organizzazioni a gestire meglio i rischi e a migliorare le loro prestazioni attraverso la creazione e l'attuazione di politiche e di obiettivi efficaci.

I potenziali benefici derivanti dall'applicazione della norma includono:

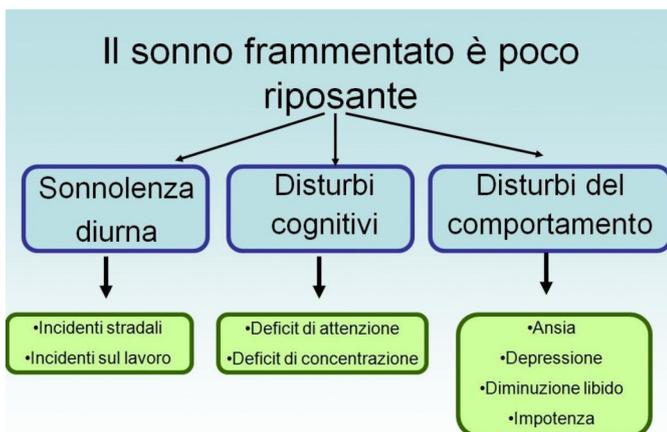
- la riduzione degli incidenti sul lavoro,
- la diminuzione dell'assenteismo e del turnover e quindi una più alta produttività,
- la riduzione dei costi dei premi assicurativi,
- la creazione di una cultura della prevenzione, della salute e della sicurezza che incoraggi i lavoratori a svolgere un ruolo attivo,
- un miglioramento del morale dei lavoratori,
- il maggiore impegno dei vertici aziendali a migliorare le performance di salute e sicurezza sul lavoro,
- la capacità di soddisfare gli obblighi legali e normativi dell'organizzazione,
- un miglioramento dell'immagine e della reputazione.

Occorre anche considerare che la OHSAS 18001 sarà definitivamente ritirata nel marzo 2021 e la UNI ISO 45001:2018 è il miglior sistema di gestione che la può sostituire. **Questo risultato si è raggiunto grazie anche alla forte spinta esercitata dai Sindacati Confederali Italiani, del Sindacato Europeo e Mondiale.**

Al seguente link potete trovare una breve nota dell'INAIL e la brochure UNI: <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-brochure-uni-iso45001.htm>

LA DEPRIVAZIONE DEL SONNO — UNA EPIDEMIA GLOBALE

Negli ultimi 50 anni, la durata media del sonno è diminuita di quasi due ore al giorno. Nel corso di una vita, questo è molta quantità di sonno. Durante lo stesso periodo di tempo, la comunità medica ha visto un balzo nella prevalenza di malattie croniche e condizioni che includono obesità e diabete. Potrebbe essere che la privazione del sonno sia un fattore che alimenta queste epidemie? Secondo la National Sleep Foundation, il 75% degli adulti sperimenta sonnolenza diurna e un terzo crede che interferisca con le loro attività quotidiane. Ci sono molti colpevoli che causano questa sonnolenza. La nostra società basata sulla tecnologia 24/7 ruba senza dubbio alcuni occhi chiusi. Disturbi d'ansia e preoccupazioni finanziarie tengono la gente sveglia di notte. Anche i disturbi del sonno come l'insonnia e l'apnea del sonno contribuiscono a questa sonnolenza. Mentre alcune persone scelgono di scrollarsi di dosso la sonnolenza, basandosi invece sulla caffeina, potrebbero non rendersi conto di quanto influisce negativamente sulla loro salute. Esistono forti evidenze che collegano la privazione del sonno a malattie cardiache, obesità, diabete e altre condizioni indesiderate. Sfortunatamente, queste stesse condizioni possono anche interferire con la qualità del sonno, creando un circolo vizioso di affaticamento. La mancanza di sonno può anche indebolire il sistema immunitario e allontanare l'appetito.



Gli studi hanno dimostrato che i problemi del sonno nel mondo non si limitano alle nazioni sviluppate. Anche i paesi in via di sviluppo sono influenzati da molti degli stessi contributori, oltre agli effetti della povertà sul sonno. Come sarebbe il mondo se potessimo dormire abbastanza? Vi sono importanti implicazioni per la salute e la sicurezza per la privazione del sonno che richiedono di rendere il sonno una priorità assoluta nel nostro mondo connesso 24 ore su 24. Insieme alla dieta e all'e-

esercizio fisico, il sonno contribuisce in modo determinante al benessere generale. **Aiuta a fermare l'epidemia e concediti un po' 'di sonno in più.** Il fatto che il sonno si sia conservato in tutte le specie animali è indice che rivesta una funzione singolarmente importante: assicura il mantenimento di una corretta omeostasi metabolica. Recenti studi hanno messo in luce che il sonno naturale può arrivare ad aumentare di ben il 60% lo spazio interstiziale, favorendo il miglioramento dello scambio del liquido cerebro-spinale con il fluido interstiziale. Ne consegue anche un aumento dell'eliminazione di beta-amiloide e di altre sostanze. E se l'effetto ristorativo del sonno fosse proprio il risultato di questa sua promozione dell'**allontanamento di sostanze tossiche** accumulate da svegli? Al tempo stesso potrebbe giustificare quel progressivo peggioramento di alcune funzioni cerebrali (apprendimento, memorizzazione, tempi di reazione rapidi,...) tipiche dell'assenza di sonno. Si aprono così le porte ad una nuova ipotesi: a fare la differenza è la **velocità di smaltimento delle sostanze tossiche**, di gran lunga **superiore** durante il sonno.

FAMILIARIZZARE CON IL CONCETTO DI LAVORO EMOZIONALE

La domanda emotiva in certe professioni quali operatori di call center, **impiegati di banca**, agenti di polizia, assistenti di cabina e infermieri, è accomunata da una intensa interazione cliente-lavoratore. Bancari, Medici, Infermieri e Terapisti ad esempio sono coinvolti in un genere di relazioni “che molto spesso implica il supporto dei clienti/pazienti, elevati costi interpersonali, o domande emotive”. La **domanda emotiva** è proprio quella necessità di sforzo emotivo causata dal contatto con i clienti, nonché dal confronto con molti aspetti della vita umana – come cura e gestione degli affari finanziari, malattia, morte, povertà e disagio sociale – da cui possono continuamente nascere problemi di interazione sociale con i clienti. Un concetto interessante che si applica alle categorie professionali citate è quello di **lavoro emozionale**, introdotto dalla sociologa **Arlie Russell Hochschild** (Hochschild 1983). Il lavoro emozionale è quella parte del ruolo lavorativo che consiste nell’allinearsi ad emozioni attese dall’organizzazione e nel rispettare regole di visualizzazione (*display rules*) delle emozioni stesse. All’interno delle organizzazioni, specie in professioni ad alta domanda emotiva, vi sono standard di comportamento che indicano non soltanto le emozioni ammesse, quelle non ammesse e quelle appropriate alle diverse situazioni, ma anche le modalità attraverso cui queste emozioni dovrebbero essere espresse. Il lavoro emozionale può essere definito come “lavoro che richiede di indurre o sopprimere un sentimento al fine di sostenere un’espressione esteriore che produca uno stato mentale in un altro, [ad esempio] il sentimento di sentirsi protetti in un luogo sicuro”. Per Hochschild, il lavoro emozionale è caratterizzato da tre elementi distintivi: (1) prevede un contatto faccia a faccia o vocale con il pubblico; (2) richiede al lavoratore di produrre uno stato emotivo in un’altra persona; (3) permette al datore di lavoro, attraverso la formazione e la supervisione, un certo grado di controllo sull’attività emotiva dei lavoratori. Hochschild distingue poi due modalità di lavoro emozionale: una profonda, l’altra superficiale. La prima – il *deep acting* – finisce per trasformare in profondità le emozioni del lavoratore ed è associata a riduzione dello stress e aumento del senso di realizzazione personale. Il *surface acting* invece produce “una manifestazione emotiva, senza che però essa venga sentita come propria. Il lavoratore finge semplicemente un’appropriata emozione. Concerne una gestione del comportamento, piuttosto che dell’emozione, che viene disciplinata, attuata attraverso un’accurata presentazione del comportamento verbale e non verbale; mentre nella seconda modalità le emozioni vengono modificate consapevolmente al fine di esprimere l’emozione desiderata”. Il *surface acting* è associato con “aumento di stress, esaurimento emotivo, depressione e senso di inautenticità”. Altre prospettive teoriche sul lavoro emozionale elaborate soprattutto negli anni ’80, concordano nell’enfatizzare la **dissonanza emoti-**

va prodotta dal lavoro emozionale. La dissonanza emotiva, cioè “il fatto di non essere in grado di provare quello che si dovrebbe”, comporta “il sentirsi falsi e ipocriti, determinando nel lungo tempo l’alienazione dalle proprie emozioni e le conseguenze negative” si caratterizza come **fattore di stress lavoro correlato**. In parole semplici, “ragionevolmente non si può presumere che i lavoratori che forniscono servizi alle persone siano sempre di buon umore, piuttosto talvolta essi possono essere annoiati o essere suscitati da emozioni negative come rabbia, paura o delusione”. Professioni ad alta intensità emotiva, domanda emotiva, lavoro emozionale, dissonanza emotiva e stress lavoro correlato ci conducono ora ad un altro concetto che proprio in ambito educativo è noto e temuto: quello di **job burnout**. Ad accompagnarci nel passaggio tra lavoro emozionale e burnout è uno studio che mira infatti ad analizzare la relazione tra lavoro emozionale e il burnout lavorativo integrando i due costrutti teorici in un’unica ricerca empirica. Il job burnout consiste, secondo la sistematizzazione di **Christina Maslach** (Maslach & Jackson 1981), in una specifica sindrome da stress cronico caratterizzata da (1) esaurimento emotivo, (2) depersonalizzazione e (3) ridotto senso di riuscita professionale. La prima componente, individuale, consiste nella sensazione della persona di aver consumato tutte le proprie energie psicologiche. La seconda, consiste in un distacco esasperato nella relazione con gli utenti. La terza rappresenta la componente di valutazione di sé.



Arlie Russell Hochschild è un sociologo e accademico americano. È professore emerita di sociologia all'Università della California, a Berkeley.

LAVORO EMOZIONALE E BURN OUT

Alcune recenti evidenze scientifiche hanno indagato l'associazione tra lavoro emotivo e burnout e per esplorare il ruolo della personalità in questa relazione. I risultati di questa ricerca indicano che il travaglio emotivo è un fattore di stress sul lavoro che porta al burnout. È però necessario un ulteriore esame dei tratti della personalità, per comprendere le relazioni tra il lavoro emotivo e gli esiti di salute, come il burnout, lo stress psicologico e la depressione. I risultati hanno comunque sottolineato l'importanza dei programmi di gestione dello stress per ridurre gli esiti avversi del lavoro emotivo. **Emotional Labor and Burnout: A Review of the Literature** (Lavoro emotivo e burnout: una revisione della letteratura) <https://www.eymj.org/DOIx.php?id=10.3349/ymj.2018.59.2.187> Le conseguenze sulla salute dei lavoratori indicate nello studio partono dall'assunto che le emozioni vengono gestite e regolate sul posto di lavoro per soddisfare la visualizzazione delle regole di un'organizzazione. Il travaglio emotivo può suscitare sintomi di cattiva salute tra i dipendenti che hanno dissonanze emotive nel loro lavoro. Diversi studi sul lavoro emotivo in particolari occupazioni hanno documentato che può essere estenuante, stressante e aumentare il rischio di disagio psicologico e favorire sintomi di depressione. Altri ricercatori hanno proposto di considerare che il lavoro emotivo può portare al burnout. Il lavoro emotivo è stato collegato a vari aspetti negativi legati ai comportamenti sul lavoro con risultati avversi sulla salute, come l'insoddisfazione del lavoro, la perdita di memoria, la spersonalizzazione, lo stress da lavoro l'ipertensione, le malattie cardiache, l'esaurimento emotivo ed esaurimento nervoso, e ha anche dimostrato di favorire il cancro. Oltre agli effetti negativi del lavoro emotivo, è ben noto la correlazione fra lavoro emotivo e la violenza sul posto di lavoro. I dipendenti che lavorano nei settori dei servizi sono con più probabilità di essere esposti alla violenza sul lavoro da loro clienti mentre svolgono le loro funzioni, rispetto a quelli dell'industria. La violenza dei clienti è molto comune nella moderna società industrializzata. A causa della concorrenza globale e della diffusione del settore dei servizi, il mondo del lavoro di oggi sta cambiando rapidamente. Questa trasformazione porta ad aumentare carichi di lavoro e le richieste mentali. Alcuni meccanismi forniscono spiegazioni teoriche se il lavoro emotivo contribuisce al burnout. Secondo la teoria del COR (Conservation of resources), quando le risorse individuali sono minacciate o perse, queste perdite causano ansia e angoscia, aumentando



così l'eccitazione fisiologica e problemi di salute. Recentemente il Segretario Generale di una rilevante Organizzazione Sindacale del Credito ha affermato in televisione che i lavoratori bancari sono ancora costretti dai vertici delle banche a vendere prodotti finanziari a rischio dove il guadagno delle banche, in termini di commissioni, è alto e il rendimento e la qualità del prodotto molto dubbio. L'accordo in ABI del febbraio 2017 fra sindacati e banche non è stato ancora re-

cepito dagli istituti di credito che, dopo un periodo di relativa tranquillità, stanno tornando a essere aggressivi e talvolta spregiudicati come se niente fosse accaduto. I lavoratori vengono stressati e obbligati a vendere prodotti perché le banche guardano esclusivamente all'utile di esercizio di breve termine. È stato ribadito che è venuto il momento, quindi, di mettere la parola fine alle indebite pressioni commerciali esercitate negli istituti di credito. Questi comportamenti hanno un impatto notevole anche sulla salute mentale dei dipendenti bancari che in base alle recenti evidenze scientifiche sono vittime della **dissonanza emotiva** prodotta dal lavoro emozionale. «La dissonanza emotiva, cioè “il fatto di non essere in grado di provare quello che si dovrebbe”, comporta “il sentirsi falsi e ipocriti, determinando nel lungo tempo l'alienazione dalle proprie emozioni e le conseguenze negative” si caratterizza come **fattore di stress lavoro correlato**. Professioni ad alta intensità emotiva, domanda emotiva, lavoro emozionale, dissonanza emotiva e stress lavoro correlato ci conducono ora ad un altro concetto che proprio in ambito educativo è noto e temuto: quello di **job burnout**. Secondo **Stephen Finemann**, professore emerito presso la School of Management, University of Bath, nel Regno Unito **le Organizzazioni sono Arene Emotive**.

MOLESTIE E VIOLENZE SUL LAVORO

Il codice penale fornisce armi destinate a combattere le violenze e le molestie anche sessuali che si consumano nei luoghi di lavoro. Ma ancor più pressante è mettere mano alle norme che mirano a prevenire violenze e molestie, a cominciare da quelle norme che impongono alle imprese obblighi quali la valutazione dei rischi, la formazione, la vigilanza, la sorveglianza sanitaria. Il Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro offre agli operatori una grande opportunità: quella di anticipare nei fatti le raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del giugno 2018 su **"Violence and Harrassment against Women and Men in the World of Work"**. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf.

Ricordiamo inoltre ai quadri sindacali l'**Accordo quadro del 26 aprile 2007**, appunto dedicato alle molestie e alla violenza, recepito anche in Italia con accordi interconfederali.

L'Accordo

– "mira a impedire e, se del caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro",

– "condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi",

– e dichiara che "le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano".

Dall'Accordo, si desume, in particolare, che:

1) "Diverse forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale
- costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici
 - avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti (4), studenti etc.
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità".

2) "Il presente accordo ha l'obiettivo di:

- sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro;
- **fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro**".

3) "La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro".

la **Direttiva 2002/73/CE** descrive i concetti di "molestie" e di "molestie sessuali", trasfusi nell'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006, contenente il codice delle pari opportunità:

- **"molestie"**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo,
- **molestie sessuali**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Suggeriamo la lettura degli orientamenti normativi e giurisprudenziali del testo sotto indicato che si può trovare in rete digitando il titolo.



SENTENZA DI CASSAZIONE 20774/2018 - RISARCITO IL MOBBING

La Corte di Cassazione, con la **sentenza n. 20774/2018, DEL 17/08/2018** si è pronunciata sul contenzioso tra l'Inail e l'erede di un uomo vittima di mobbing. La richiesta di riconoscimento era stata respinta sia dal Tribunale che in sede di appello. I giudici del merito avevano ritenuto la malattia non tutelabile nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria gestita **dall'Inail**. La patologia, infatti, non derivava direttamente dalle lavorazioni previste dalla normativa, bensì da situazioni di costrittività organizzativa. Di diverso avviso la Cassazione, che ha ritenuto fondato il ricorso nella parte in cui lamentava la falsa applicazione delle disposizioni legislative in materia. Richiamandosi a un consolidato orientamento giurisprudenziale gli Ermellini hanno evidenziato come in tema di assicurazione sociale **non rileva solo il rischio specifico proprio di una determinata lavorazione**. Occorre tenere in considera-

zione, infatti, **anche il rischio specifico improprio**, ovvero sia quello che non è insito nell'atto materiale della prestazione ma è con essa collegato. Per i giudici del Palazzaccio, infatti, "nel momento in cui il lavoratore è stato ammesso a provare l'origine professionale di qualsiasi malattia, sono necessariamente venuti meno anche i criteri selettivi del rischio professionale, inteso come rischio specificamente identificato in tabelle". In conclusione, la Suprema Corte ha quindi affermato che **sono indennizzabili tutte le malattie fisiche o psichiche la cui origine debba essere ricondotta al lavoro o alle modalità con le quali esso si esplica**. Infatti, "il lavoro coinvolge la persona in tutte le sue dimensioni" e la sottopone a rischi che rilevano sia per la sfera fisica che per quella psichica. Di conseguenza, "ogni forma di



tecnoapatia che possa ritenersi conseguenza di attività lavorativa . risulta assicurata all'INAIL". Il tutto" anche se non è compresa tra le malattie tabellate o tra i rischi tabellati". **Tra tali malattie, pertanto, rientra anche il danno psichico quella derivante dalla condotta mobbizzante del datore di lavoro.**

Ecco un indirizzo dove reperire il testo della sentenza: <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2018/09/Corte-Cassazione-Sentenza-n.-20774-2018.docx>





Con la sentenza di Cassazione n. **7844/2018** del **29/03/2018**, il Tribunale, in accoglimento del ricorso proposto dal dipendente di un Istituto di credi-

to, aveva accertato il diritto del medesimo all'inquadramento nella categoria dirigenziale a decorrere dall'ottobre 2001 ed al relativo trattamento economico oltre alla regolarizzazione della posizione contributiva, con conseguente condanna della società alla corresponsione delle differenze retributive e aveva ritenuto essersi verificato un evento lesivo per la salute del ricorrente a causa dei comportamenti tenuti dalla banca, condannando, quindi, la stessa al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale. Ricorrendo in Cassazione, la banca aveva contestato la sussistenza dei danni patrimoniali e non patrimoniali, in particolare richiamando la giurisprudenza di legittimità, in ordine alla inconfigurabilità, in caso di demansionamento e di mobbing, di un danno in re ipsa, non potendo essere riconosciuto il diritto al risarcimento del danno in assenza di specifica allegazione e prova del danno subito. La banca aveva sostenuto che le condotte pregiudizievoli asseritamente poste in essere nei confronti del dipendente, ulteriori rispetto al demansionamento, erano state ritenute fondate dalla Corte d'appello in modo apodittico, dovendo, invece, escludersi qualsivoglia violazione dell'art. 2087 c.c. I Giudici di legittimità, decidendo sulla questione, hanno osservato che la motivazione adottata dalla Corte d'appello appariva perfettamente in linea con la giurisprudenza di legittimità in tema di **"straining"** (richiamando espressamente la sentenza n. **3291/2016**), atteso che i giudici di merito avevano adeguatamente motivato sulla situazione lavorativa conflittuale di stress forzato – accresciuto dall'allontanamento del dipendente dalla direzione generale, nonché dall'invio di lettere di scherno diffuse in banca - in cui il lavoratore avrebbe subito azioni ostili anche se limitate nel numero e in parte distanziate nel tempo (quindi non rientranti, tout court, nei parametri del mobbing) ma tali da provocare in lui una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute, costituzionalmente tutelato, essendo il datore di lavoro tenuto ad evitare situazioni "stressogene" che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio. Questo stress forzato, ricorda la Cassazione, può anche deri-

vare, tout court, dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse nei confronti del suo benessere lavorativo con conseguente violazione da parte datoriale del disposto di cui all'art. 2087 cod. civ. Importante, infine, è l'affermazione da parte della Cassazione che, per quanto concerne il danno non patrimoniale, inteso come lesione del diritto al normale svolgimento della vita lavorativa ed alla libera e piena esplicazione della propria personalità sul luogo di lavoro - anche nel significato "areddituale" della professionalità - quali diritti costituzionalmente garantiti, nonché tutelati dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, la prova del cui pregiudizio può essere fornita anche con presunzioni. Duplice quindi l'importanza della decisione:

- 1) sia perché conferma che anche lo straining è condotta produttiva di danno risarcibile;
- 2) sia perché consente al giudice di ritenere provato tale danno anche in base a presunzioni.

Per approfondimenti sullo straining l'Area Tematica SSL suggerisce la consultazione dell'articolo apparso su Ambiente e sicurezza sul lavoro di Settembre 2018 a cura di **Alessio Scarcella**, magistrato, Consigliere della Corte Suprema di Cassazione: **"Risarcibile non solo il danno da Mobbing ma anche quello da straining"** — così ha deciso la Cassazione.



La responsabilità dell'Area Tematica Salute e Sicurezza è affidata al Segretario Nazionale



Giuseppe Del Vecchio

Che si è avvalso della collaborazione di :



Antonio Papa
(Groupama)



Luciano David
(Banca del Piemonte)



Giuseppe Madia
(Equitalia Sud)



Gli aforismi del mese

Il superfluo del ricco è il necessario del povero; e se il ricco lo tiene per sé, tiene la roba degli altri.

Agostino d'Ipbona, IV sec.

"Il ricco signoreggia sul povero e chi prende a prestito è schiavo di chi presta"

Proverbi 22:7

Segreteria Nazionale
via Lombardia, 30 00187 - Roma
Tel. 06 - 4603591 - Fax 06/484704
Mail: uilca@uilca.it

Pubblicazione a cura dell' Area tematica Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro