

Il Bollettino

dell'Associazione Internazionale Giuristi di Lingua Italiana



SOMMARIO

Consiglio Direttivo

per il triennio 2022-2025

pag. 1

Alessandro Manzoni.

L'inventore dell'italiano moderno

Aldo Levi

Italia

pag. 2

Limiti e rischi penali del datore di lavoro nell'utilizzo di video riprese in sede di licenziamenti

di Raffaele Bergaglio

Italia

pag. 5

Ambiente di lavoro e danno da stress lavorativo: l'esperienza italiana

di Filippo Capurro

Italia

pag. 11

Unauthorized Practice of Law and Multijurisdictional Practice negli Stati Uniti

di Gisella Levi Caroti

USA

pag. 13

La Corte d'Appello di New York ha deciso che gli elefanti, pur essendo creature intelligenti, non hanno lo stesso diritto alla libertà delle persone umane

di Gisella Levi Caroti

USA

pag. 15

Clausola attributiva di giurisdizione nelle relazioni franco-italiane vista dal lato della Corte di cassazione francese

di Jean François Sampieri

Francia

pag. 16

CONSIGLIO DIRETTIVO PER IL TRIENNIO 2022-2025

Nel corso dell'Assemblea dell'A.I.G.L.I del 16 settembre 2022, hanno avuto luogo le elezioni per la rinnovazione del Consiglio Direttivo per il triennio 2022-2025.



Il Consiglio Direttivo, riunito il 17 settembre 2022, ha nominato: **Anna Gibello, Presidente**, Nicola P. de Rienzo, *vice Presidente*, Claudio Arturo, *vice Presidente*, Karl von Hase, *vice Presidente*, Annamaria Pedroni, *Segretario*, Luca Paleari, *Tesoriere*.

Il Consiglio, inoltre, ha istituito un **Comitato Scientifico** "con la funzione di formulare e coordinare le proposte dei temi dei futuri Convegni e delle future pubblicazioni dell'Associazione".

Il Comitato scientifico è composto da: Gianluca Sardo, *Responsabile*, Claudio Arturo e Mario Furno, tutti nominati per acclamazione.

Il Comitato di Redazione si congratula per il successo ottenuto e rivolge a tutti l'augurio di...

BUON LAVORO!

Il nuovo Consiglio Direttivo è così composto (*in ordine alfabetico*):



Anna Gibello

(Belgio)



Claudio Arturo

(Austria)



Charles R. Bernardini

(Stati Uniti d'America)



Roberta Canevese

(Italia)



Nicola P. de Rienzo

(Italia)



Helena Devetak

(Slovenia)



Mario Furno

(Italia)



Karl von Hase

(Germania)



Rocco Franco

(Regno Unito)



Luca Paleari

(Italia)



Annamaria Pedroni

(Italia)



Fernando Sales Bellido

(Spagna)



Gianluca Sardo

(Italia)



Anna Wolodkiewicz-

Jacyna (Polonia)

Registrazione Tribunale di Milano n. 392 del 04/06/1990

Direttore responsabile Aldo Levi

Comitato di Redazione

Redattore Capo Gaetano Sardo

Alessandro Biletta, Gisella Levi Caroti, Gianluca Sardo

Impaginazione: Studio Impagina – Pinerolo

La Redazione si riserva il diritto di non pubblicare i pezzi ricevuti o di apportare modificazioni. In ogni caso le opinioni degli autori non rispecchiano necessariamente quelle del Comitato di Redazione.

SEDE:

Via Visconti di Modrone 8/10

20122 Milano

Tel. +39 02 72002372

Fax: +39 02 89010421

E-mail: g.sardo@aigli.com

AMBIENTE DI LAVORO E DANNO DA STRESS LAVORATIVO: L'ESPERIENZA ITALIANA



di Filippo Capurro

Nel linguaggio medico lo **stress** è definito come la risposta funzionale con cui l'organismo reagisce a uno stimolo più o meno violento di qualsiasi natura (microbica, tossica, traumatica, termica, emozionale, ecc.) (c.d. *stressor*) al fine di ripristinare il proprio equilibrio.

Nell'Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro del 08/10/2004, recepito in Italia con l'Accordo Interconfederale del 09/06/2008, l'originaria definizione di "stress da lavoro" è declinata come "stress lavoro-correlato". Nell'art. 3 del citato Accordo Quadro Europeo lo stress è definito come "(...) 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". Viene inoltre evidenziato che "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'art. 28, d.lgs. 81/2008 (TU Igiene e sicurezza sul lavoro) prevede l'obbligo di **valutazione preventiva** dei rischi anche a "quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004".

Vi è poi – ma forse sarebbe meglio dire vi è prima – la norma cardine in materia di ambiente di lavoro, ossia l'art. 2087 cod. civ. secondo il

quale "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". Si tratta di una norma cosiddetta di chiusura del sistema antinfortunistico, che impone al datore di lavoro l'obbligo di adottare **misure di prudenza e diligenza**, nel rispetto delle norme tecniche e di esperienza, da cui consegue la sua **responsabilità**, non solo allorquando la lesione del bene salute dipenda dalla violazione di obblighi imposti da specifiche norme di legge, ma anche allorquando detti obblighi siano suggeriti da **conoscenze sperimentali o tecniche**.

Secondo le regole generali sugli obblighi risarcitori conseguenti a **responsabilità contrattuale** (artt. 1218 e 1223 cod. civ.) è configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un **inadempimento** – imputabile anche solo per **colpa** – che si ponga in nesso causale con un danno e, per quanto qui ci riguarda, con un danno non patrimoniale alla salute o alla persona¹. Naturalmente il danno non patrimoniale da **stress** presuppone il **pregiudizio** concreto sofferto dal titolare dell'interesse leso sul quale, di regola, grava l'**onere di provare la condotta inadempiente, il danno e il nesso di causa** tra gli stessi.

Benché il menzionato l'Accordo Quadro Europeo escluda dal proprio perimetro le situazioni lavorative violente, e mobbizzanti e molestie, il fenomeno dello **stress** da lavoro è visto dalla giurisprudenza con **apertura ampia**.

Una prima area di situazioni di **stress** in ambito lavorativo abbraccia i fenomeni in cui la discrepanza tra organizzazione e prestazione lavorativa è **quantitativa** come nell'ambito del **sovraccarico lavorativo** e del **superlavoro**.

La giurisprudenza ha individuato il superlavoro quale causa di **danno da stress** o da **usura psicofisica**. I particolari carichi, i ritmi, gli orari e i turni lavorativi che integrano il c.d. "superlavoro" possono infatti generare danni non patrimoniali alla salute e alla persona.

Come si è detto, il danno presuppone la sussistenza di un pregiudizio e impone l'onere di allegazione e **prova**. Discorso parzialmente diverso si ha però nell'ipotesi di stress generato dalla violazione dell'art. 36 comma 3 Cost.², relativo alla mancata fruizione delle ferie e dei riposi settimanali oggetto di tutela costituzionale, il cui per giurisprudenza il danno deve ritenersi **presunto**.

Una seconda area di disfunzioni organizzative riguardano le discrepanze tra organizzazione e prestazione lavorativa di carattere qualitativo, nelle quali lo **stress** può derivare:

¹ Ad esempio Cass. 20/06/2018 n. 16256/2018; Cass. 20/04/2018 n. 9901.

² "Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi."

- dalla mancanza di **salubrità e sicurezza** del luogo di lavoro (e non solo per l'inidoneità dei macchinari ma anche rispetto ad esempio ai profili di ergonomia e di microclima). In particolare sono stati riconosciuti i danni da *stress* in ipotesi in cui il luogo è stato ritenuto nocivo e insalubre³;
- da aspetti disfunzionali della posizione lavorativa quali **richieste contrastanti** e mancanza di **chiarezza sui ruoli, scarso coinvolgimento nei processi decisionali, gestione inadeguata dei cambiamenti e demansionamento**;
- da mancata conciliazione vita-lavoro: quali le condotte che impediscano l'esercizio dei diritti di accudimento familiare e i deficit relazionali intergenerazionali, religiosi o razziali. È stato ad esempio liquidato il danno non patrimoniale conseguente al *“patimento sofferto dalla lavoratrice per non avere potuto accudire la propria figlia minore a sufficienza, per non averla potuta frequentare e stimolare nei momenti in cui la stessa era libera dagli impegni scolastici...”*⁴.

Vi è poi un ambito in cui la discrepanza si pone a livello **interpersonale**, come nel caso del *mobbing*

dello *straining* e delle molestie.

Se è vero che le nozioni di *mobbing* e *straining* hanno natura medico-legale e non rivestono autonoma rilevanza ai fini giuridici, va detto che sono però utilizzate per individuare condotte che si pongono in contrasto con gli obblighi del datore di lavoro in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.

Il datore di lavoro è infatti tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali dei lavoratori mediante l'adozione di condizioni lavorative stressogene.

È configurabile il *mobbing* ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una **pluralità** continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'**intendimento persecutorio** nei confronti della vittima⁵.

È configurabile lo *straining* quando vi siano comportamenti stressogeni **scientemente attuati** nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie⁶. La giurisprudenza mette a fuoco sia il **rilievo costituzionale** del diritto alla salute, sia i principi di **correttezza** (art. 1175 cod. civ.) e **buona fede** (art. 1375 cod. civ.) cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Secondo la giurisprudenza, ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. – come si è detto norma di chiusura del sistema antinfortunistico suscettibile di **interpretazione estensiva** – il datore di lavoro è pertanto tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali dei lavoratori, e deve adottare misure per garantire **idonee condizioni lavorative che impediscano situazione di costrittività**⁷. Da qui la rilevanza del **fattore organizzativo** e della corretta **vigilanza**.

Secondo la giurisprudenza, inoltre, vi potrebbe essere spazio per il datore di lavoro per **licenziare** i dirigenti, responsabili o coordinatori che abbiano generato forti tensioni o un clima lavorativo teso e opprimente, con ricadute negative nei rapporti tra lavoratori *“in termini di valenza pregiudizievole (...) sulla serenità dell'ambiente di lavoro”*⁸.

E occorre anche domandarsi se, su queste basi, potranno essere valutate in modo più indulgente, alcuni **comportamenti “reattivi”** di lavoratori oggetto di censura disciplinare, derivanti da condizioni stressogene, nei casi di protratta inerzia del datore di lavoro di fronte a precise loro segnalazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA AD AIGLI

³ Trib. Roma, 08/09/2021, n. 7048 ha previsto la condanna al risarcimento anche da stress per omessa “verifica del rispetto dei principi ergonomici dei sedili delle vetture affinché producano il minor livello possibile di vibrazioni”.

⁴ Trib. Ferrara 25/03/2019, n. 14.

⁵ Cass. 21/05/2018 n. 12437; Cass. 10/11/2017 n. 26684.

⁶ Cass. 29/03/2018 n. 7844.

⁷ Cass. 11/11/2022 n. 33428.

⁸ Trib. Roma 01/06/2022, n. 5259 e Trib. Reggio Emilia 04/11/2016 n. 248.