PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5854 di Giovedì 22 maggio 2025

Fatica mentale nei luoghi di lavoro: normativa e giurisprudenza

Un intervento ad un convegno nazionale ANMA si sofferma sulla fatica mentale con riferimento alla normativa e alle indicazioni giurisprudenziali. Le regole, il contesto nuovo, le normative e le sentenze.

Bologna, 22 Mag ? Nell'articolo " Medici competenti: perché è importante interessarsi alla fatica mentale?" abbiamo presentato un intervento che si è tenuto alla terza sessione del **XXXVII Convegno Nazionale** ANMA "*L'evoluzione della professione del medico competente fra antichi temi e nuovi orizzonti*" (Bologna, 23-25 maggio 2024). Un intervento che ci ha permesso di sottolineare come nei luoghi di lavoro la **fatica mentale** stia assumendo sempre più un ruolo rilevante, anche in relazione alle conseguenze dell' evoluzione tecnologica e dello sviluppo di nuove forme di organizzazione del lavoro.

Proprio per approfondire questi temi rilevanti per la tutela della salute (e della sicurezza) dei lavoratori, torniamo a parlare della terza sessione del convegno - 24 maggio 2024 "*Dalla fatica fisica alla fatica mentale*" ? cercando di cogliere da un intervento alcune informazioni sugli **aspetti normativi e giurisprudenziali** connessi al tema della fatica mentale.

Lo facciamo con riferimento all'intervento "**Fatica mentale: la difficile ricerca di un perimetro normativo**" a cura dell'avvocato Giovanni Scudier di cui presentiamo alcuni temi trattati.

L'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- La fatica mentale: le regole acquisite e il contesto nuovo
- La fatica mentale: la normativa e i riferimenti nel Testo Unico
- La fatica mentale: che cosa indicano le sentenze

Pubblicità

La fatica mentale: le regole acquisite e il contesto nuovo

Il relatore parte da alcune **regole**, ad esempio con riferimento al più volte da noi nominato **articolo 2087 Cod. Civ.** in cui si indica che "*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 ricordano poi alcuni articoli del Decreto Legislativo 81/2008 (Testo Unico).

Ad esempio l'**articolo 15** dove si indica che le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

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;»

(...)

E si ricorda che il medico competente (**articolo 25**) *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.*

Si accenna poi ad un punto dell'Accordo Stato-Regioni per la formazione RSPP e si fa riferimento, oltre alle regole "vecchie", anche al **contesto nuovo** (**articolo 18**, comma 1, lettera a, come modificata dal **D.L. 4 maggio 2023, n. 48**) dove il datore di lavoro e i dirigenti devono *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.*

La fatica mentale: la normativa e i riferimenti nel Testo Unico

Sempre riguardo all'analisi relativa al "perimetro normativo" si riportano alcuni riferimenti specifici alla fatica mentale.

Ad esempio l'**articolo 174** (Videoterminali) del Testo Unico indica che 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*.

E l'**articolo 207** (Campi elettromagnetici) riporta che '*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*".

Rimandiamo poi alla lettura integrale delle slide dell'intervento che riportano altre indicazioni specifiche sui fattori di fatica contenute nel 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*".

La fatica mentale: che cosa indicano le sentenze

Veniamo invece ad alcuni **riferimenti giurisprudenziali**.

Il relatore si sofferma su varie sentenze partendo dalla **sentenza Cass. Civ., Sez. Lav., 4.12.2020 n. 27913** con riferimento a "*inerzia del datore di lavoro, a conoscenza di episodi mobbizzanti a danno di un dipendente*".

Riprendiamo dalle slide alcune parti tratte dalla sentenza.

Nella sentenza si indica che 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 disposizione 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.*

E 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*".

E l'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 comportar1ento 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).

Rimandiamo alla lettura integrale delle slide che riportano parti di altre **quattro sentenze**:

- Cass. Civ., Sez. Lav., 7.2.2023 n. 3692
- Cass. Civ., Sez. Lav., 19.10.2023 n. 29101
- Cass. Civ., Sez. Lav., 21.2.2024 n. 4664
- Cass. Civ., Sez. Lav., 26.2.2024 n. 5061

In relazione a quanto indicato nelle slide il relatore conclude che 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".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

"Fatica mentale: la difficile ricerca di un perimetro normativo", a cura dell'avvocato Giovanni Scudier, intervento al XXXVII Convegno Nazionale ANMA, Bologna 2024.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it