

SEMINARIO GIURIDICO
DELLA UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
CCLXX

FRANCESCA CURI

PROFILI PENALI DELLO
STRESS
LAVORO-CORRELATO
L'homo faber nelle
organizzazioni complesse



Bononia University Press

Bononia University Press
Via Farini 37, 40124 Bologna
tel. (+39) 051 232 882
fax (+39) 051 221 019

www.buonline.com
e-mail: info@buonline.com

© 2013 Bononia University Press
Tutti i diritti riservati

ISBN 978-88-7395-873-4

Stampa: Editografica - Rastignano (BO)

Prima edizione: ottobre 2013

SEMINARIO GIURIDICO
DELLA UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

La presente monografia è stata sottoposta a procedura di valutazione da parte di una commissione di lettura nominata nell'ambito della Giunta di Dipartimento.

*a Pietro che dice “io sono qui” ma in realtà è ovunque
e a Gabriele che prova a farmi vivere in un tempo lento*

RINGRAZIAMENTI

Il più grande ringraziamento va a mia madre e mio padre perché senza la loro generosità e premura non sarebbe stato possibile portare a compimento questo lavoro e molto altro ancora.

Sono numerose le persone che, a vario titolo e in modi diversi, mi hanno aiutata nella realizzazione di questo lavoro. A tutti va il mio più vivo ringraziamento. In particolare, ringrazio il Professor Stefano Canestrari per avermi sempre sostenuta ed incoraggiata. Uno speciale debito di gratitudine ho nei confronti della Professoressa Désirée Fondaroli, per la premurosa amicizia concretamente testimoniata verso di me ormai da molti anni. Un caloroso ringraziamento al Professor Luigi Stortoni, il cui illuminato magistero resta fondamentale lungo tutto il percorso delle mie ricerche.

INTRODUZIONE

Come è noto, il Titolo terzo della Parte prima della Costituzione della Repubblica italiana è finalizzato a disciplinare i “Rapporti economici”. Fra gli articoli che, nello specifico, regolano le attività incluse in questa categoria, un rilievo particolare meritano gli artt. 35 e 41, là dove si afferma rispettivamente che «La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35) e che «L’iniziativa economica privata (...) non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana» (art. 41). Nella loro combinazione, le norme citate concorrono a definire con chiarezza alcune caratteristiche fondamentali della nozione stessa di lavoro. Da un lato, infatti, viene affermato il principio secondo il quale è compito della Repubblica tutelare tutte le forme e le applicazioni del lavoro, mentre dall’altro lato si sottolinea che l’attività economica può svolgersi liberamente, alla condizione di non danneggiare la sicurezza, la libertà e la dignità degli individui. Soprattutto se collegati all’art. 1 della legge fondamentale dello Stato («L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro»), gli articoli citati lasciano intravedere quali siano i presupposti culturali generali, ai quali si è ispirata l’iniziativa dei costituenti su questo specifico terreno.

Il lavoro è considerato principalmente un valore – non un valore fra altri, ma per certi aspetti un valore capace di offrire un fondamento assiologico, al quale riferirsi per stabilire una gerarchia di valori. Di qui l’impegnativa affermazione con la quale si apre la Carta («(...) Repubblica fondata sul lavoro»). Di qui

l'attribuzione alla Repubblica stessa del compito di esercitare attivamente una tutela del lavoro stesso, quali che siano le forme e le applicazioni in cui esso può esprimersi. Di qui, infine, l'enunciazione fra i "Principi generali" di alcune norme che ribadiscono, o precisano, il riconoscimento del carattere "fondativo" del lavoro, come in particolare l'art. 4 («La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto»). Ad obbiettivi analoghi sono altresì finalizzate le norme comprese nel Titolo terzo, vale a dire – oltre a quelli già citati – gli articoli dal 36 al 40, tutti riguardanti, in forme diverse, la dichiarata esigenza di tutela del lavoro.

Un primo ordine di riflessioni si impone relativamente al quadro delle disposizioni ora succintamente richiamato. L'indicazione del lavoro quale fondamento della Repubblica, con la quale si apre la Carta, e poi le più specifiche norme che ne dettagliano ruolo e importanza, non possono essere considerate puramente rituali o genericamente esornative. Al contrario, nel loro insieme esse sottintendono una ben precisa concezione dello Stato e del rapporto fra Stato e cittadini, secondo la quale al lavoro è riconosciuta un'intrinseca e inscalfibile dignità, come principio fondante della vita associata. In altre parole, le enunciazioni più o meno direttamente riconducibili all'art. 1 sono la testimonianza inequivocabile di un'opzione culturale generale, capace di permeare di sé l'intero dettato costituzionale.

D'altra parte, affinché questo riconoscimento non si fermi ad un'inespressiva rivendicazione di carattere retorico, è necessario approfondire i contenuti che soggiacciono al testo della legge fondamentale dello Stato. Una volta acquisita la centralità della nozione di lavoro, si tratterà infatti di entrare nel merito specifico di tale nozione, ricostruendone sia pure sommariamente la genesi storico-concettuale, e soprattutto precisandone la fisionomia peculiare. Quale accezione del lavoro è presupposta dai costituenti, nel momento in cui essi lo pongono a fondamento della Repubblica? Per quali motivazioni di ordine teoretico ed etico il lavoro è stato individuato come base per la costruzione di una comunità civile bene ordinata? E non ultima, quale più generale "visione del mon-

do” è implicata nell’architettura stessa di una Carta che riconosce nel lavoro il baricentro delle relazioni fra lo Stato e i cittadini?

Dalla formulazione di questi interrogativi, si può comprendere quali considerazioni in una ricerca dedicata alla definizione dei profili penali relativi allo *stress* lavoro-correlato (secondo l’originaria dizione anglosassone *work related stress*), sia imprescindibile una ricognizione dell’orizzonte concettuale al cui interno prende forma compiuta la nozione stessa di lavoro.

Non si tratta, in tutta evidenza, di compiere una perlustrazione che pretenda di essere esauriente di un campo estremamente ampio e accidentato, quale è quello connesso con la storia concettuale del termine lavoro. L’obbiettivo è più modesto e, insieme, più specificamente mirato, e consiste nel tentativo di ricostruire alcuni passaggi salienti nell’evoluzione storica – certamente tutt’altro che lineare – che conduce dalla prima comparsa della nozione di lavoro nella tradizione culturale occidentale (riconducibile alla narrazione biblica), fino a taluni esiti particolarmente rilevanti nella elaborazione teorica fra Ottocento e Novecento, fra Karl Marx e Frederick Taylor.

Come si potrà verificare alla luce del percorso tracciato nel primo capitolo di questa ricerca, il reiterato riferimento della Costituzione italiana alla “dignità” del lavoro (e quindi transitivamente dello stesso cittadino, in quanto lavoratore) affonda le sue radici in una riflessione plurisecolare riguardante l’intrinseca ambivalenza del lavoro, concepito come insostituibile strumento per la piena realizzazione delle potenzialità di un individuo, da un lato, ma anche come veicolo per una possibile degradazione antiumana. Quando la Carta pone a fondamento della Repubblica il lavoro o quando afferma la necessità che esso venga tutelato o, ancora, quando proclama in più di un passaggio la “dignità” del lavoro e non di meno quella del lavoratore, essa presuppone, ancorché tacitamente, un’accezione di lavoro ben diversa da quella contenuta nella definizione “fisica”, in cui si compie cioè «erogazione di energia finalizzata ad uno scopo».

Solo se il lavoro non viene inteso come mero dispendio energetico, solo se ad esso è riconosciuta la capacità di realizzare le migliori potenzialità di un individuo, e dunque solo se esso è visto in

una dimensione esistenziale complessiva, è lecito farne la pietra angolare dell'ordinamento giuridico dello Stato.

Anche allo scopo di far emergere lo spessore storico-culturale della nozione di lavoro, il percorso descritto nel primo capitolo della presente ricerca si propone di chiarire i presupposti, tecnici oltre che "filosofici", che giustificano la centralità del lavoro nella legge fondamentale dello Stato italiano, oltre che in alcune norme dello stesso codice penale sostanziale.

Ma il riferimento alla Costituzione come luogo di incontro fra la sfera teorica generale, in cui si iscrive una accezione "alta" di lavoro, e l'ambito della produzione legislativa e giurisprudenziale risulta rilevante, e anzi imprescindibile, per un secondo ordine di considerazioni. Il già citato art. 41 in realtà propone una problematica solo in tempi recenti venuta alla luce in tutta la sua portata dirimpente. Da un lato, infatti, l'affermazione di apertura, secondo la quale «l'iniziativa economica privata è libera», di per sé sembra escludere che possano essere fissati vincoli, di qualunque natura, al libero estrinsecarsi dell'iniziativa economica, e più in generale alle forme di attività dell'impresa privata. Ma dall'altro lato, la non meno perentoria dichiarazione immediatamente susseguente, in forza della quale il concreto esercizio dell'iniziativa economica privata deve avvenire in modo da non «recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana», inaugura, sia pure virtualmente, una problematica destinata col tempo ad imporsi.

Già sotto il profilo strettamente concettuale, infatti (e, per certi versi, perfino dal punto di vista meramente linguistico), le due enunciazioni contenute nella norma appaiono difficilmente compatibili, se non addirittura immediatamente contraddittorie. È chiaro, infatti, che in tanto la concreta estrinsecazione dell'iniziativa economica può non mettere a repentaglio la sicurezza, la libertà e la dignità, in quanto essa sia assoggettata a vincoli specifici e a condizioni ben determinate. Il che significa che, inevitabilmente, la libertà dell'iniziativa economica non è né illimitata né incondizionata, ma è viceversa subordinata al rispetto di regole che impediscano *ab origine* minacce ai beni della sicurezza e della dignità. Si coglie, in questo delicato snodo della Carta, nel potenziale conflitto fra due "beni" altrettanto fondamentali, quali la libertà dell'impresa e la

dignità del lavoro, il grempo dal quale si sono poi storicamente sviluppati contenziosi sempre più aspri e ardui da dirimere.

Da notare che, anche in questo caso, è importante rendere esplicite le premesse teoriche generali che sono alle spalle di ciò che ha assunto spesso la forma di un antagonismo privo di ogni possibilità di mediazione. La stessa questione di fondo esaminata nelle pagine che seguiranno – vale a dire l'ipotesi di riaffermare in concreto il principio di sussidiarietà, esonerando un inefficace diritto penale dal presidio di condizioni di benessere sui luoghi di lavoro – è in larga misura collegata al chiarimento teorico generale relativo a nozioni, quali la dignità e la libertà.

Quello che è stato fin qui sinteticamente descritto riflette quindi l'impianto concettuale generale, al cui interno si collocano le analisi più specifiche svolte in occasione di questa ricerca. Più in particolare, nel primo capitolo, in coerenza con il ragionamento ora abbozzato, si sono prese le mosse dalla definizione della nozione di lavoro, quale risulta dalla sua stessa radice etimologica, oltre che da alcune fra le più significative elaborazioni filosofiche maturate nel pensiero moderno e contemporaneo.

Nel secondo capitolo dal piano concettuale-filosofico si è passati alle considerazioni sulla "qualità" del lavoro in chiave medico-scientifica. L'attenzione si è concentrata sull'evoluzione storica compiuta dalla medicina del lavoro, che ha abbandonato il paradigma tradizionale di tipo analitico per approdare, attraverso una visione olistica, all'uso di metodiche capaci di privilegiare al contempo fattori biologici, psicologici e sociali. Le origini di questo approccio innovativo si fanno risalire ai lavori di Hans Selye, biologo austriaco che per primo fornì una definizione di *stress*. Fulcro di interesse, non solo per gli scienziati, ma anche per il legislatore della normativa in tema di sicurezza sul lavoro, diventano i rischi derivanti da un'alterazione nelle ottimali interazioni persona-ambiente di tipo psicologico ed organizzativo.

Si aprono così nuovi scenari sulle metodologie e sui possibili interventi capaci di elevare significativamente il livello di efficienza all'interno dell'organizzazione produttiva. Si inscrivono in questa prospettiva gli studi elaborati dalla scienza ergonomica, il cui utilizzo conosce un'elevata diffusione.

Il miglioramento della qualità della vita lavorativa, eliminando o cercando di contenere il più possibile i cosiddetti “rischi psicosociali”, rappresenta un obiettivo sia per la politica legislativa nazionale, che europea. Il baricentro riguardante la tutela della salute ed integrità fisica del lavoratore si sposta e ingloba forme di protezione fino ad ora non codificate, ma soprattutto non collimanti con il tradizionale campo scientifico e semantico di “malattia”, sconfinando nel terreno per molta parte inesplorato di un generico, quanto indefinito, stato di “malessere”.

Quale sia la modalità di intervento sanzionatorio più appropriata nei confronti di comportamenti che generano fenomeni di *stress* da lavoro-correlato, è il nodo problematico che si tenta di sciogliere.

Nel terzo capitolo si analizzano i molteplici passaggi normativi che concorrono a delineare la tutela verso i rischi psicosociali. Il primo tassello posto dalla fonte sovranazionale europea fa luce sulla priorità assegnata al miglioramento delle condizioni di lavoro in azienda. È sin d’ora importante sottolineare che, contrariamente ad un ormai consolidato luogo comune, l’Europa non ha espresso alcuna indicazione favorevole all’impiego del diritto penale.

Il punto di partenza è rappresentato dalla Direttiva quadro 89/391/CE, dalla quale si passa poi all’Accordo quadro europeo del 2004 e al Patto europeo del 2008, per giungere nel 2010 alle istruzioni impartite con decreto ministeriale dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro. Il ventaglio di fonti viene ulteriormente arricchito dalla elaborazione del documento dell’Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro e nel 2012 da quello redatto dal Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro. Sempre in questi ultimi anni vengono approvate alcune leggi regionali che istituiscono organismi incaricati di monitorare il disagio lavorativo e lo *stress* psico-sociale nei luoghi di lavoro.

Nella babele di formule normative e regolamentari va annoverato infine, non certo per importanza, l’obbligo per il datore di lavoro di valutazione del rischio *stress* da lavoro-correlato, così come prescritto prima nell’art. 4 del D.lgs. 626/1994, aggiornato a seguito della modifica introdotta nel 2002, e poi come ripreso ed ampliato nella versione attualmente vigente dell’art. 28, D.lgs. 81/2008.

Non sorgerebbero difficoltà se questo composito formante giuridico si ponesse l'obiettivo di orientare i comportamenti virtuosi nella gestione dell'impresa attraverso soluzioni sanzionatorie di tipo civilistico o amministrativo. Sicuramente mosso dall'intento di enfatizzare con maggiore severità la funzione stigmatizzante, e forse prediligendo perfino in modo consapevole un approccio più simbolico che reale, il legislatore italiano ha, invece, imboccato la strada di una disciplina dell'illecito in chiave penalistica. La scelta, oltre che minare la razionalità del sistema, violando un intricato insieme di principi anche di ordine costituzionale (a solo titolo esemplificativo si può richiamare quello di proporzionalità, di sussidiarietà e di colpevolezza), si presenta in modo fortemente contraddittorio anche sotto il profilo della concreta efficacia.

Il quarto capitolo è dedicato al formante giurisprudenziale. Sono state messe a confronto alcune pronunce del giudice civile con le fino ad ora esigue decisioni del giudice penale, allo scopo di far emergere la singolarità di un andamento che era difficile attendersi. L'applicazione più duttile delle norme civilistiche, rispetto alla rigidità del divieto di analogia, imperante nel settore penalistico, avrebbe dovuto spianare la strada ad una giurisprudenza naturalmente più incline ad accogliere la tutela, seppure in chiave risarcitoria, del danno da *stress* lavoro-correlato. Invece la resistenza del giudice civile ad esperire nuove opportunità di tutela del lavoratore, a fronte di un'audace intraprendenza del giudice penale, genera un certo disorientamento nell'osservatore esterno.

La risarcibilità del danno esistenziale da *stress* lavoro-correlato, riconosciuta in vicende ormai risalenti nel tempo, poggiava su requisiti probatori, relativi alla sussistenza del legame causale tra condotta del datore di lavoro ed evento *stress* occorso al lavoratore, decisamente diversi rispetto a quelli che dovrebbero valere in ambito penalistico (emblematica è la sintesi rinvenibile nelle formule "più probabile che no", di cui fa uso il giudice civile, e la profondamente diversa "oltre ogni ragionevole dubbio" di competenza del giudice penale).

L'ultimo capitolo si apre riprendendo il filo della acquisizione in precedenza raggiunta e risultante in modo inequivocabile da una dimensione di *law in action*, ovvero l'alto tasso di ineffettività della

repressione penale nei confronti del datore di lavoro, come soggetto individuale, in rapporto all'esplicito obiettivo di promuovere un processo di miglioramento della qualità di vita in azienda.

Lo sguardo si sposta sul D.lgs. 231/2001, nella sua essenza irriducibilmente ancipite, può offrire una base preziosa. In quello che ormai è divenuto un sistema sostanzialmente autopoietico, articolato al suo interno in una parte generale ed una speciale, si propone l'inserimento di una formula che soddisfi contestualmente sia lo scopo di salvaguardare l'integrità psicofisica del lavoratore, che il rispetto di principi di matrice costituzionale tra cui la sussidiarietà, la meritevolezza di pena, l'offensività e non meno significativamente la proporzione.

La sanzione per il *deficit* organizzativo, consistito nella mancata valutazione e conseguente inoperosità a fronte di un rischio da *stress* lavoro-correlato, può attingere ad un arsenale che, colpendo in via diretta (sanzione pecuniaria e confisca) o indiretta (pena interdittiva) il profitto o l'utile economico dell'ente, risponde in modo particolarmente efficace ad esigenze di prevenzione sia generale, che speciale.

I prescritti caratteri di effettività, proporzione e dissuasività che la legge delega n. 300 del 2000 aveva voluto assegnare alle sanzioni irrogate nei confronti degli enti collettivi, dovrebbero trovare principale dimora proprio nel settore della sicurezza sul lavoro, anche in ragione dell'indiscutibile preminenza del bene giuridico, rispetto al quale si appronta la tutela.

Ecco allora che la previsione di una nuova fattispecie, di cui risulti responsabile l'ente in via esclusiva, può costituire quel necessario presidio contro scelte di *management* aziendale non solo insensibili alla tutela del lavoratore rispetto alle insidie dei rischi psicosociali, ma anche – allo scopo di ottenere un risparmio di spesa – causa di alterazioni della concorrenza e quindi del corretto andamento del mercato.

In un'ottica non ancora familiare al giurista continentale si guarda all'elaborazione di una proposta rivolta a concentrare il rimprovero sul difetto organizzativo dell'ente in modo autonomo e per quel che qui ci concerne più da vicino in modo esclusivo, allo scopo di costruire una responsabilità diretta della *societas*.

CAPITOLO I

HOMO FABER

SOMMARIO: 1. Alle origini della nozione di lavoro. – 2. Lavoro e oggettivazione: la nozione moderna di Adam Smith. – 3. La “scoperta” marxiana: il lavoro alienato. – 3.1. Processo lavorativo e processo di valorizzazione. – 4. L’operaio e la macchina. – 5. Tra taylorismo e relazioni umane: il lavoro come organizzazione.

1. *Alle origini della nozione di lavoro*

L’esordio sul significato etimologico del termine ‘lavoro’ aiuta, sin dalle prime battute, a sciogliere alcuni nodi cruciali della tematica oggetto della presente ricerca.

Nelle lingue neolatine la parola che designa il lavoro deriva direttamente dal latino *labor*, vocabolo che equivale anzitutto a *fatica*, come risulta anche dal verbo *laborare*, che vuol dire appunto «operare faticando». Se si scava ulteriormente, sulla presumibile radice di questa espressione, emergono altri dettagli di non trascurabile rilievo. Come appare, ad esempio, dall’analisi del termine tedesco *arbeit*, il cui significato primario è ancora una volta quello di fatica, ma che ben presto acquisisce anche la valenza di «lavoro».

Nella sua accezione originaria, lavorare vuol dire essenzialmente *fare fatica*. Più esattamente, lavoro e fatica coincidono, al punto che non è neppure concepibile un lavoro immune da quella forma intensa di sofferenza, che si esprime con la fatica. Per completare il quadro delle origini linguistiche, si potrebbe osservare che

l'identificazione lavoro/fatica trova una conferma per certi versi ancor più limpida in un altro termine, spesso usato come sinonimo di quello impiegato per indicare il lavoro. Si tratta di un lemma che risuona nel francese *travail*, nello spagnolo *trabajo*, nel portoghese *trabalho* e, sia pure con minore incisività, anche nell'italiano *travaglio*¹. In tutti i casi citati (e inoltre in alcune espressioni dialettali largamente in uso nell'Italia meridionale, come il siciliano *travagghiari*), il termine indica insieme una intensa sofferenza e l'effettuazione di un lavoro. Con ciò ribadendo quanto già si è accennato, e cioè che lavoro e sofferenza sono termini intercambiabili, e nello stesso tempo legati l'uno all'altro da un rapporto indissolubile.

D'altra parte, il riferimento alla nozione di *travaglio*, e alla sua intima duplicità, evoca inevitabilmente il richiamo a quell'evento che, soprattutto nella lingua italiana, ha finito per assorbire per antonomasia il significato del termine, vale a dire il *travaglio del parto*. Si è in presenza di un esempio particolarmente pregnante, per la comprensione dello statuto linguistico dei termini, usati comunemente per designare il lavoro. Infatti, il parto è certamente 'travaglio' nel senso della sofferenza, del dolore, del patimento. Per certi aspetti, si potrebbe dire che esso rappresenta la forma generale paradigmatica di ogni e qualunque altro tipo di *travaglio*. Ma lo è proprio in quanto non si tratta semplicemente di una sofferenza, per quanto intensa, ma di una *sofferenza che produce*, e dunque di qualcosa per la quale si può parlare di 'lavoro'. La donna in *travaglio* non sta *soltanto* soffrendo. Ella sta *lavorando*, in quanto quel dolore è generatore, crea una realtà nuova, e dunque non si esaurisce nel puro patimento, in quanto è produttivo. Più e meglio di ogni altro esempio, e di ogni altra astratta ricostruzione linguistico-

¹ Interessante è il riferimento alla presumibile radice etimologica del termine 'travaglio'. Esso deriverebbe da *trepalium* (*tres* + *palus*, palo), o *trabalium* (connesso a *trabs* = trave), e indicherebbe originariamente un ordigno fatto di travi, nel quale i maniscalchi mettevano le bestie fastidiose o indocili, allo scopo di ferarle o di medicarle. Di qui una accezione secondo la quale il 'travaglio' equivale alla sofferenza inflitta con strumenti di coercizione o di vera e propria tortura (F. AVALLONE, *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali*, Roma 2011, p. 23).

etimologica, il travaglio del parto è in grado di illuminare lo statuto più proprio del lavoro: essere un'attività finalizzata alla produzione di qualcosa di nuovo, o che comunque prima non c'era, sempre e inesorabilmente accompagnata da sofferenza.

Ai fini del conciso inquadramento concettuale, non meno rilevante è un secondo ordine di considerazioni, sempre ricostruibili in chiave etimologica. Non va, infatti, dimenticata l'altra area semantica, quella per la quale il lavoro si identifica non con un'attività genericamente intesa, ma con qualcosa che è caratterizzato dall'orientamento della volontà, dal volgere la propria opera ad un fine. In altre parole, già sotto il profilo strettamente linguistico, nel termine lavoro è scritta l'idea che esso corrisponda ad un'attività orientata ad uno scopo. Come si vedrà più analiticamente fra breve, Karl Marx riassumeva efficacemente questo connotato attraverso il confronto fra l'opera di un architetto, anche la più scadente, e l'ammirevole costruzione di uno sciame di api. Ebbene, fra l'una e l'altra sussiste e rimarrà in ogni caso una incancellabile differenza di fondo. Mentre, infatti, il risultato del lavoro dell'architetto è già presente nella sua testa nella forma di un progetto, l'ape esegue un lavoro si potrebbe dire meccanicamente, e comunque assecondando l'istinto, e non trasformando in realtà un disegno razionalmente stabilito.

Raccordando organicamente i due diversi ordini di considerazioni, è possibile indicare, sia pure solo in via provvisoria, e comunque in maniera molto problematica, a quali risultati possa condurre l'esplorazione terminologica fin qui compiuta. Il lavoro è quell'attività specificamente umana che consiste nel tradurre in pratica un'idea, nel conferire sostanza concreta a un progetto. L'esecuzione del lavoro – di qualunque lavoro – è inseparabile da quella forma specifica di sofferenza che è la fatica. Ripercorrendo in termini generalissimi la storia dell'evoluzione umana, si potrebbe affermare che essa si è caratterizzata per la tensione incessante a scindere l'una dall'altra le due facce del lavoro, a *liberare il lavoro dalla fatica*.

Per quanto una simile tendenza possa apparire irrealizzabile, almeno dal punto di vista linguistico, questa visione ricorrente accompagna e scandisce la vicenda della civiltà umana. Oltre che

come potente immaginazione utopistica, mirata all'affrancamento del lavoro, essa può anche essere concepita come un tentativo per sottrarsi alla maledizione biblica, rimediando alla rottura intervenuta fra piano umano e livello divino². Quale che sia l'esito di questo processo, comunque non rettilineo e non cumulativo, ricco di ripiegamenti e di battute di arresto, oltre che di avanzamenti talora spettacolari, la storia del lavoro è fin dalle sue origini intrecciata, al punto da identificarsi con essa, con la storia della sua liberazione³.

2. Lavoro e oggettivazione: la nozione moderna di Adam Smith

«Il lavoro sembra una categoria semplicissima. Anche la nozione del lavoro in questa generalità – come lavoro in generale – è antichissima. Nondimeno, compreso in questa semplicità dal punto di vista economico, il 'lavoro' è una categoria moderna quanto i rapporti che creano questa semplice astrazione (...). Rispetto a questo punto di vista fu un grande progresso quando il sistema manifatturiero o commerciale trasferì la fonte della ricchezza dall'oggetto nell'attività soggettiva, nell'attività commerciale o manifatturiera»⁴.

Nella ricostruzione genetica della nozione moderna di lavoro, il primo tassello va individuato nell'elaborazione teorica che si afferma verso la metà del XVIII secolo, in una concomitanza non ca-

² Nel processo di antropogenesi, la condanna inflitta ad Adam e a colei che viene presentata come la prima donna sembra essere differenziata. In realtà, la sanzione irrogata può essere considerata identica, almeno per quanto riguarda l'essenza della pena inflitta. Entrambi, l'uomo e la donna, dovranno soprattutto *soffrire*, l'uno per trarre il cibo dal suolo, l'altra per partorire i figli. Quale giusta 'remunerazione' della colpa commessa, disobbedendo (letteralmente: *non ascoltando*) al comando di Elohim, essi dovranno subire la pena-sofferenza che è insita in due forme diverse di *travaglio*: il lavoro per lui, il parto per lei: «Alla donna disse: "Moltiplicherò i tuoi dolori e le tue gravidanze, con dolore partorirai figli" (...). All'uomo disse: "(...) maledetto sia il suolo per causa tua! Con dolore ne trarrai il cibo per tutti i giorni della tua vita"» (*Gen. 3, 16-18*).

³ K. MARX, *Einleitung*, Berlin 1953, tr. it. (*Introduzione del '57*) in *Lineamenti fondamentali di critica dell'economia politica ("Grundrisse")*, a cura di G. BACKHAUS, Torino 1976, vol. I, p. 28.

⁴ K. MARX, *Introduzione del '57*, cit., ivi.

suale con il fenomeno abitualmente definito come rivoluzione industriale. Il lavoro, con l'impetuoso sviluppo delle industrie manifatturiere soprattutto in Inghilterra, ma in modi diversi anche in altri Paesi del vecchio continente, diventa la fonte primaria della ricchezza. Una accelerazione consistente in questo processo, che sposta dall'oggetto al soggetto, dal denaro al lavoro, la genesi della ricchezza, si verifica quando, con il *Tableau economique* di François Quesnay, non soltanto si attribuisce al lavoro la funzione di essere creatore di ricchezza, ma si riconosce in particolare nel lavoro agricolo questa prerogativa, mentre l'industria provvederebbe semplicemente alla riproduzione dei beni e il commercio alla loro distribuzione⁵.

Dalle formulazioni più antiche, in cui il lavoro appare come categoria semplice e generalissima, si giunge gradualmente alle enunciazioni dell'economia politica classica, secondo le quali il lavoro è eminentemente attività produttrice di ricchezza, di cui ne costituisce la fonte e insieme la misura. Nella sua forma più astratta il lavoro può svilupparsi soprattutto nelle formazioni economico-sociali più evolute, nelle quali diventa possibile l'indifferenza del lavoro in astratto, rispetto alle sue espressioni concrete.

L'importanza dell'opera di Adam Smith, più volte e in contesti diversi riconosciuta dallo stesso Marx, consiste soprattutto nella formulazione di un'organica concezione del lavoro, inteso non soltanto come creatore di ricchezza, ma più in generale come fonte di valore. All'economista scozzese risale infatti quella che si può considerare una vera e propria scoperta, nel campo della nascente economia politica, vale a dire la convinzione che il valore di qualsiasi merce, indipendentemente dalla sua manifestazione fenomenica, sia costituito dal lavoro in essa incorporato. Più in particolare, il valore di una merce è dato dal tempo di lavoro socialmente necessario per produrla. Uno spillo o una balla di fieno, o qualunque altro prodotto posto sul mercato in forma di merce, differenti fra loro da ogni altro punto di vista, sono invece confrontabili, e anzi

⁵ Per uno sguardo di insieme sulle origini dell'economia politica classica: AA.VV., *I fisiocratici*, a cura di B. MIGLIO, Roma 2001, p. 9 e ss.

‘misurabili’, sul piano del valore, in quanto risultato di attività lavorative⁶. Ne consegue una definizione, destinata a restare celebre, secondo la quale «il lavoro svolto in un anno è il fondo da cui ogni nazione trae in ultima analisi tutte le cose necessarie e comode della vita»⁷.

Non meno celebre – ma insieme non meno controversa, anche per alcune insuperabili antinomie interne – è la distinzione introdotta da Smith fra due forme di lavoro, vale a dire il lavoro produttivo e il lavoro improduttivo, dove per lavoro produttivo si deve intendere quello che si esprime nell’agricoltura e nella manifattura, mentre quello erogato nei servizi (l’esempio riportato da Smith riguarda l’attività dei domestici), poiché non è in grado di produrre valore, deve essere considerato improduttivo. Infatti, a differenza del lavoro degli artigiani e dei mercanti, il quale si oggettiva naturalmente in qualche merce vendibile, il lavoro dei domestici (come qualsiasi altro lavoro non riconducibile al settore primario dell’agricoltura, o a quello secondario dell’industria manifatturiera) si concretizza «in servizi che generalmente si esauriscono nel medesimo istante in cui vengono compiuti e non si fissano e non si realizzano in nessuna merce adatta alla vendita, che possa ricostituire il valore dei loro salari e del loro mantenimento»⁸.

⁶ Per verità alcuni suoi contemporanei avevano contestato la plausibilità della distinzione, introdotta da Smith, fra lavoro contenuto e lavoro comandato. In effetti, Smith sosteneva che il valore di ogni bene prodotto dipendeva dalla quantità e dalla qualità del lavoro, incorporata in esso (valore-lavoro contenuto). Tuttavia, nel momento in cui avveniva lo scambio ogni bene assumeva un valore diverso, in base alla domanda e all’offerta (valore-lavoro comandato). Questi due valori potevano all’inizio non coincidere ma nel tempo tendevano a uguagliarsi, in conseguenza del principio di concorrenza. Ma è altresì evidente che l’introduzione di una distinzione assiomatica fra lavoro contenuto e lavoro comandato rischia di vanificare l’originalità e la coerenza della concezione smithiana del valore-lavoro. Si vedano, al proposito: M. BIANCHI, *La teoria del valore dai classici a Marx*, II ed., Bari 1972; C. NAPOLEONI, *Il valore*, Milano 1976; S. FLEISCHACKER, *On Smith’s Wealth of Nations*, Princeton 2005.

⁷ A. SMITH, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London 1776, *La ricchezza delle nazioni*, tr. it. di A. BAGIOTTI e T. BAGIOTTI, Torino 2013, p. 3.

⁸ A. SMITH, *La ricchezza delle nazioni*, cit. 53.

3. La "scoperta" marxiana: il lavoro alienato

La denuncia del carattere latentemente apologetico dell'economia politica classica costituisce non solo il punto di attacco dell'analisi marxiana, ma anche il nucleo teorico nel quale si concentra il grande programma di critica dell'economia politica⁹, elaborato, e solo parzialmente realizzato, nell'arco di quasi quarant'anni, fra la stesura dei cosiddetti *Manoscritti economico-filosofici*, redatti nel 1844, e la morte sopravvenuta a Londra nel 1883.

Già nell'opera giovanile Marx attacca duramente i presupposti stessi sui quali è costruita la *Ricchezza delle nazioni* di Adam Smith, a cominciare dalla concezione del lavoro. Il primo addebito mosso dal pensatore di Treviri riguarda il rapporto fra il lavoratore e il suo prodotto, così come emerge dalle pagine di Smith. Costui ci dice, infatti, che «originariamente e idealmente l'intero prodotto del lavoro appartiene al lavoratore. Ma ci dice a un tempo che, in realtà, al lavoratore tocca la parte minima e strettamente indispensabile del prodotto, solo quanto è necessario affinché egli esista non come uomo, ma come lavoratore, affinché non l'umanità egli propaghi, ma la classe schiava dei lavoratori»¹⁰.

Una seconda insanabile contraddizione emerge da quanto scrive il fondatore dell'economia politica. Da un lato, infatti, egli so-

⁹ Pur costituendo indubbiamente una vera e propria pietra miliare nella genesi dell'economia politica, e più in particolare nella concezione del lavoro come fonte del valore, la teoria smithiana si offre ad alcuni rilievi critici, che vanno anche al di là di aspetti pertinenti alla sua attendibilità tecnica. Si può anzi motivatamente affermare che la *Ricchezza delle nazioni* possa essere considerata una delle testimonianze più convincenti del carattere non neutrale della scienza economica. Le difficoltà, o talora anche le vere e proprie incongruenze, rilevabili nella pur fondamentale opera di Smith, non possono essere riduttivamente considerate alla stregua di semplici, e innocenti, 'sviste', perché sono invece in molti casi la conseguenza di una modalità di approccio ai problemi fortemente condizionata da non dichiarate opzioni di carattere ideologico-politico (C. NAPOLEONI, *Smith Ricardo Marx. Considerazioni sulla storia del pensiero economico*, Torino 1970, pp. 83-84).

¹⁰ K. MARX, *Oekonomische – philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844*, Mosca 1932, *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, in K. MARX, *Opere filosofiche giovanili*, trad. it. di G. DELLA VOLPE, Roma 1963, p. 157.

stiene che «unicamente col lavoro l'uomo aumenta il valore dei prodotti naturali»¹¹, dall'altro lato non riesce a spiegare come mai, accanto al lavoratore la cui attività produce e accresce valore, possano coesistere le figure del proprietario fondiario e del capitalista, le quali compaiono come «privilegiate e oziose deità, dappertutto superiori al lavoratore»¹².

Ancora più stridenti appaiono poi altre due contraddizioni, delle quali l'economia politica non è in grado di dare conto. La divisione del lavoro – vale a dire la più importante innovazione introdotta e generalizzata dal sistema capitalistico di produzione – aumenta a dismisura la forza produttiva del lavoro; ma questo incremento non solo non si riflette in simmetrici benefici per il lavoratore, ma agisce piuttosto per «impoverire il lavoratore fino a farne una macchina». Come si legge in uno dei passi più noti degli scritti preparatori che preludono al *Capitale*, «la cooperazione e la divisione del lavoro (...) al pari di tutte le forze produttive del lavoro che ne determinano il grado di intensità e quindi di realizzazione estensiva, si presentano come *forza produttiva del capitale* (...). Lo stesso vale per la scienza (...). Tutte le potenze sociali della produzione sono forze produttive del capitale, ed esso stesso si presenta quindi come loro soggetto»¹³.

¹¹ K. MARX, *Manoscritti economico-filosofici*, cit., p. 158.

¹² K. MARX, *Manoscritti economico-filosofici*, cit., ivi.

¹³ K. MARX, *Lineamenti fondamentali di critica dell'economia politica* ("Grundrisse"), ed. it. a cura di G. BACKHAUS, Torino 1976, vol. I, p. 578). Questo concetto sarà poi ripreso e ulteriormente approfondito, con una forte carica di suggestione, nella grande opera matura di Marx: «Come forma specificamente *capitalistica* del processo di produzione sociale, la divisione manifatturiera del lavoro è soltanto un metodo particolare per generare *plusvalore relativo*, ossia per aumentare a spese degli operai *l'autovalorizzazione del capitale* (...). Essa non solo sviluppa la forza produttiva sociale del lavoro a favore del capitalista invece che a favore dell'operaio, ma la sviluppa mediante lo storpiamento dell'operaio individuale. Produce nuove condizioni di dominio del capitale sul lavoro. Se dunque da una parte essa si presenta come progresso storico e momento necessario di sviluppo nel processo della formazione economica della società, dall'altra parte si presenta come mezzo di sfruttamento incivile e raffinato» (K. MARX, *Das Kapital. Kritik der politischen Oekonomie*, Hamburg 1867, *Il capitale. Critica dell'economia politica*, tr. it. di D. CANTIMORI, Roma 1970, libro I, t. 2, p. 65).

Questa divaricazione obbiettiva, conseguente alla diffusione e alla generalizzazione del modo di produzione specificamente capitalistico, si riflette anche in un secondo aspetto, denunciato da Marx: «mentre il lavoro fa sorgere l'accumulazione del capitale, e con ciò il crescente benessere della società, rende il lavoratore sempre più dipendente dal capitalista, lo mette in una maggiore concorrenza, lo spinge alla caccia forzata della sovrapproduzione»¹⁴. La sintesi di questo approccio distorto dell'economia politica alla figura del lavoratore può essere formulata nei termini seguenti: essa «considera soltanto come *lavoratore* il *proletario*, cioè colui che, senza capitale e rendita fondiaria, vive puramente del suo lavoro, e di un lavoro unilaterale, astratto. Essa può quindi stabilire il principio che il lavoratore deve, come un cavallo, guadagnarsi tanto da poter lavorare. Non lo considera come uomo, nel tempo in cui non lavora; ma lascia questa considerazione alla giustizia criminale, ai medici, alla religione, alle tabelle statistiche, alla politica e agli sbirri dell'accattonaggio»¹⁵.

Insomma, pur avendo opportunamente individuato nel lavoro la fonte che genera il valore, e avendo altresì compreso – sia pure in termini ancora troppo generali – il meccanismo che conduce alla produzione del plusvalore, Adam Smith e con lui l'economia politica classica vengono severamente criticati per aver mistificato il carattere del lavoro, e aver dunque concorso, ancorché in forma indiretta, a celebrare l'organizzazione capitalistica della produzione, tacendo a quale prezzo, e ai danni di chi, il capitalismo si presenta come massimizzazione delle potenze del processo di produzione. La dura requisitoria marxiana si concentra in maniera particolare sulla nozione di lavoro, poiché è in essa che viene colto il fondamento delle distorsioni occultate dall'economia politica, prima fra tutte quella che è alla base della fondamentale “scoperta” marxiana del lavoro alienato.

Per rendere più comprensibile quale sia il processo che conduce all'alienazione del lavoro, Marx ricorre all'esempio della religio-

¹⁴ K. MARX, *Manoscritti*, cit., p. 158.

¹⁵ K. MARX, *Manoscritti*, cit., p. 159.

ne, dove la stessa grandezza di Dio non è che il frutto di un corrispondente impoverimento dell'uomo, nel senso che «più l'uomo mette in Dio e meno serba in se stesso»¹⁶. Allo stesso modo, «l'operaio mette nell'oggetto la sua vita, e questa non appartiene più a lui, bensì all'oggetto. Più è grande questa sua facoltà e più l'operaio diventa senza oggetto (...). L'espropriazione dell'operaio nel suo prodotto non ha solo il significato che il suo lavoro diventa un oggetto, una esterna esistenza, bensì che esso esiste *fuori di lui*, indipendente, estraneo a lui, come una potenza indipendente di fronte a lui, e che la vita da lui data all'oggetto, lo confronta estranea e nemica»¹⁷. Come si può cogliere già da questa impostazione iniziale, nella descrizione del processo dell'alienazione del lavoro, Marx si astiene da ogni tono vagamente moraleggiante, preferendo percorrere una strada totalmente diversa, tutta interna allo sforzo di comprensione delle modalità oggettive, che determinano il fenomeno del lavoro alienato.

L'impoverimento dell'operaio, che cresce tanto quanto aumenta la sua stessa forza produttiva e dunque anche la quantità di merci che egli è in grado di produrre, non scaturisce da una perversa 'intenzione' del capitalista, né è risultato di uno sfruttamento genericamente inteso. Esso è piuttosto la conseguenza inevitabile di un'organizzazione complessiva della produzione, fondata sulla divisione fra capitale e lavoro, tale per cui il lavoro perde lo statuto originario di ricambio organico fra uomo e natura, e assume la forma di una spoliatura sistematica delle qualità migliori del lavoratore¹⁸.

Al di fuori del contesto capitalistico, nella sua funzione peculiare, il lavoro è la forma naturale di estrinsecazione – e dunque di

¹⁶ K. MARX, *Manoscritti*, cit., p. 195.

¹⁷ K. MARX, *Manoscritti*, cit., ivi.

¹⁸ «L'economia politica occulta l'alienazione che è nell'essenza del lavoro per questo: ch'essa non considera l'immediato rapporto fra l'operaio (il lavoro) e la produzione. Certamente il lavoro produce meraviglie per i ricchi, ma produce lo spogliamento dell'operaio. Produce palazzi, ma caverne per l'operaio. Produce bellezza, ma deformità per l'operaio. Esso sostituisce il lavoro con le macchine, ma respinge una parte dei lavoratori ad un lavoro barbarico e riduce a macchine l'altra parte. Produce spiritualità, e produce l'imbecillità, il cretinismo dell'operaio» (K. MARX, *Manoscritti*, cit., p. 196).

oggettivazione – dell'essenza stessa dell'uomo. Ma una volta che il lavoratore sia inserito nel processo capitalistico di produzione, il prodotto dell'attività del lavoratore non appartiene più a lui, ma al capitale, e dunque diventa *altro* da lui; non è più una sua *oggettivazione*, ma assume la forma di una *alienazione*.

Anche qui è opportuno sottolineare che, parlando di alienazione, Marx nulla concede ad una concezione di tipo esistenziale, quale quella che si è effettivamente affermata intorno alla metà del XX secolo, con una rilevante influenza nel campo della letteratura e delle arti, oltre che nel settore più propriamente filosofico. Al contrario, l'approccio marxiano risulta di particolare interesse, nell'arco dell'analisi sviluppata nel presente lavoro, proprio in quanto immune da ogni indesiderabile connotato ideologico, e proiettato piuttosto a cogliere meccanismi oggettivi e rapporti economici determinati. In particolare, l'alienazione del lavoro viene considerata in una duplice prospettiva: «da un lato come rapporto dell'operaio col *prodotto del lavoro*, il quale si presenta come oggetto estraneo avente un dominio su di lui». Dall'altro lato, come «rapporto dell'operaio con l'*atto di produzione nel lavoro*», dove la sua stessa attività, quindi il suo lavoro, non gli appare come sua, al punto che «l'attività si presenta come passività, la forza come debolezza, la generazione come impotenza»¹⁹.

A completare il quadro dettagliatamente descritto dall'analisi marxiana sopravvengono, infine, altri due elementi: il lavoro alienato fa «della *specifica essenza dell'uomo* (...) un'essenza a lui *estranea*, il mezzo della sua *individuale esistenza*», perché «estranìa all'uomo il suo proprio corpo». In secondo luogo, e quale conseguenza immediata di quanto fin qui osservato, a causa dell'alienazione del lavoro, poiché l'uomo è estraniato dal prodotto del suo lavoro, e dunque dalla sua stessa attività vitale, dalla sua specifica essenza, ne risulta quale fenomeno specifico «lo *straniarsi dell'uomo dall'uomo*»²⁰.

¹⁹ K. MARX, *Manoscritti*, cit., p. 198.

²⁰ K. MARX, *Manoscritti*, cit., p. 200.

3.1. Processo lavorativo e processo di valorizzazione

Nella storia plurisecolare delle trasformazioni intervenute nella concezione del lavoro, la critica marxiana dell'economia politica occupa certamente una posizione di grande rilievo, al di là e al di fuori di ogni pregiudiziale ideologico-politica. Non soltanto per la pur imprescindibile opera di demistificazione riguardante la solo apparente neutralità dell'economia politica classica, ma soprattutto per il contributo offerto in positivo alla riscoperta del carattere originario del lavoro, una volta che esso venga sottratto alle deformazioni connesse con il processo di alienazione. Nella serrata controversia con gli assunti della *Ricchezza delle nazioni*, Marx recupera appieno tutta l'intrinseca e ineliminabile ambivalenza della nozione di lavoro, quale è in precedenza emersa, già in relazione alla sua accezione etimologica.

Come e più degli economisti classici, il pensatore di Treviri sottolinea le straordinarie potenzialità positive del lavoro, il fatto che esso sia in ogni caso l'unica fonte generatrice di valore, l'unico grembo dal quale può derivare e crescere la ricchezza. Ma al tempo stesso la critica marxiana fa intravedere con chiarezza perfino brutale a quali esiti disumani e strani possa condurre il lavoro, una volta che esso sia inserito in una dinamica, quale è quella capitalistica, che conduce a svilupparne il potere non per rendere più libero l'uomo, ma per introdurre nuove condizioni di schiavitù²¹.

Nell'analisi marxiana, lo statuto stesso del lavoro appare costantemente scisso in una duplicità di aspetti, che rendono comunque impossibile una visione univoca. Lavoro concreto e lavoro astratto, lavoro vivo e lavoro oggettivato, processo lavorativo e processo di valorizzazione, lavoro come oggettivazione e lavoro come alienazione. Ogni espressione significativa dell'attività lavorativa si presenta intrinsecamente ambivalente, quasi a confermare da un lato l'accezione etimologica originaria, nella quale il lavoro è inse-

²¹ «La divisione manifatturiera del lavoro non solo sviluppa la forza produttiva sociale del lavoro a favore del capitalista invece che a favore dell'operaio, ma la sviluppa mediante lo storpiamento dell'operaio individuale. Produce nuove condizioni di dominio del capitale sul lavoro» (K. MARX, *Il capitale*, cit., p. 65).

parabile dalla fatica, e dall'altro a rilanciare la maledizione biblica, secondo la quale l'esercizio del lavoro è intimamente connesso con la sofferenza.

D'altra parte, il rilevamento del duplice carattere del lavoro, e della funzione che esso può svolgere, consente a Marx di delineare, pur se in forma molto problematica e senza temerarie ambizioni profetiche, una forma di organizzazione economico-sociale nella quale il lavoro sia liberato dagli aspetti coercitivi ed afflittivi, con i quali esso si manifesta nelle condizioni capitalistiche della produzione, valorizzandone pienamente le potenzialità di trasformazione sociale e la forte carica innovativa. Il lavoro 'liberato', diventa strumento di realizzazione dell'essenza di ogni individuo, concorrendo a creare un assetto della società non più basato sulla rigida distinzione fra classi e ceti.

Da notare che, per questa via, viene ulteriormente ribadito il ruolo in ogni senso decisivo del lavoro, non solo come isolato fattore economico, ma come tramite che può condurre a mutamenti profondi nell'organizzazione della comunità e nella vita degli individui.

Alla denuncia dell'alienazione del lavoro, prodotta dalla scissione fra l'operaio e il suo prodotto, Marx fa corrispondere una non meno rigorosa descrizione dello scenario che si prospetta nella fase di pieno compimento dello sviluppo del capitale. Mentre, infatti, nelle fasi precedenti, persiste una sfasatura fra quella che il pensatore di Treviri definisce come «sottomissione formale del lavoro al capitale» e la «sottomissione reale»²², questa divaricazione tende ad essere gradualmente colmata, con effetti complessivi dirimpenti. «Nella manifattura e nell'artigianato l'operaio si serve dello strumento, nella fabbrica è l'operaio che serve la macchina. Là dall'operaio parte il movimento del mezzo di lavoro, il cui movimento qui egli deve seguire. Nella manifattura gli operai costitui-

²² Su questa distinzione: K. MARX, *Das Kapital. Erstes Buch; Sechstes Kapitel. Resultate des unmittelbaren Produktionsprozess*, Mosca 1933, *Il capitale. Libro I, capitolo sesto inedito. Risultati del processo di produzione immediato*, tr. it. di B. MAFFI, Firenze 1969 (su cui si veda: C. NAPOLEONI, *Lezioni sul capitolo sesto inedito di Marx*, Torino 1972).

scono le articolazioni di un meccanismo vivente. Nella fabbrica esiste un meccanismo morto indipendente da essi, e gli operai gli sono incorporati come appendici umane»²³.

Per comprendere appieno l'importanza dell'analisi marxiana delle trasformazioni indotte dalla generalizzazione del modo di produzione capitalistico, anche ai fini del percorso che si intende qui sviluppare, è necessario soffermarsi sulla distinzione fra processo lavorativo e processo di lavorazione. Nel primo caso, ciò a cui si assiste è un operaio individuale, o una serie di operai, i quali agiscono mediante strumenti per produrre merci considerate dal punto di vista del loro valore d'uso. Nel caso del processo di valorizzazione, invece, il soggetto non è l'operaio, ma lo strumento – vale a dire il capitale – il quale adopera l'operaio per la propria autovalorizzazione²⁴.

Nelle fasi storiche, che precedono la formazione economico-sociale specificamente capitalistica, la divaricazione fra queste due modalità persiste, sicché il processo lavorativo concreto prevede quale soggetto l'operaio e quale mezzo lo strumento di lavoro. Ma con l'introduzione delle macchine, e più ancora con lo sviluppo di un vero e proprio sistema automatico di macchine, la distinzione si attenua fino a scomparire del tutto²⁵. Anche dal punto di vista lavorativo concreto, non è l'operaio che usa lo strumento, ma è quest'ultimo ad usare l'operaio, ridotto ad agire come semplice appendice cosciente della macchina²⁶.

²³ K. MARX, *Il capitale*, cit., pp. 128-129.

²⁴ K. MARX, *Il capitale*, cit., p. 129.

²⁵ «Nella manifattura sono operai, isolati o a gruppi, che devono eseguire col loro strumento ogni particolare processo parziale. L'operaio viene appropriato al processo, ma prima il processo era stato adattato all'operaio. Questo principio *soggettivo* della divisione del lavoro scompare nella produzione meccanica. Qui il processo complessivo viene considerato *oggettivamente* in sé e per sé» (K. MARX, *Il capitale*, cit., p. 81).

²⁶ «L'appropriazione del lavoro vivo da parte del capitale, nel macchinario assume una realtà immediata anche da questo lato. È da una parte analisi e applicazione di leggi meccaniche e chimiche derivanti direttamente dalla scienza, che pongono la macchina in condizione di svolgere lo stesso lavoro che un tempo veniva svolto dall'operaio» (K. MARX, *Lineamenti fondamentali*, cit., p. 714).

Negli studi e nei commenti relativi alla critica marxiana dell'economia politica, la tendenza di gran lunga prevalente è quella di fermarsi a questo punto, alla denuncia delle conseguenze connesse con la piena sottomissione reale del lavoro al capitale, e in particolare al rilevamento degli esiti antiumani insiti in quello che lo stesso Marx definisce come «pieno sviluppo del capitale». Viene con ciò del tutto trascurata quella che si potrebbe definire “l'altra faccia” del sistema capitalistico, ciò che esso può rappresentare non già per l'asservimento del lavoro o lo storpiamento del lavoratore, ma per l'approssimazione ad una possibile liberazione del lavoro.

Difatti, poiché «il capitale è esso stesso la contraddizione in processo»²⁷, l'evocazione e la mobilitazione di tutte le risorse, naturali, tecniche e sociali, finalizzate ad un incremento nella produzione del plusvalore, e dunque ad una riproduzione allargata del capitale stesso, porta con sé anche uno sviluppo esponenziale delle potenze sociali del processo di produzione, ponendo le premesse affinché esse vengano poste a servizio non del capitale, ma dell'operaio. Il capitale lavora alla propria auto dissoluzione come formazione economico-sociale, poiché conduce la crescita delle forze produttive sociali del lavoro ad un tale livello, da non essere più contenibili nei limiti del modo capitalistico di produzione²⁸. «Le forze produttive e le relazioni sociali (...) al capitale si presentano soltanto come mezzi, e per esso sono soltanto mezzi per produrre a partire dalla sua base limitata. Ma in realtà essi sono le condizioni materiali per far saltare in aria questa base»²⁹. Mentre il capitale sconvolge l'assetto precedente, rafforzando a dismisura le potenzialità produttive del sistema, perseguendo lo scopo della propria auto valorizzazione, pone al tempo stesso i presupposti per il suo superamento³⁰.

²⁷ K. MARX, *Lineamenti fondamentali*, cit., p. 718.

²⁸ «Nell'uso del macchinario per la produzione del plusvalore vi è quindi una *contraddizione immanente*, giacché quest'uso ingrandisce uno dei due fattori del plusvalore (...) soltanto *diminuendo* l'altro». (K. MARX, *Il capitale*, cit., p. 112).

²⁹ K. MARX, *Lineamenti fondamentali* cit., p. 718.

³⁰ D. FUSARO, *Bentornato Marx! Rinascita di un pensiero rivoluzionario*, Milano 2009, pp. 308 e ss.

4. *L'operaio e la macchina*

«La lotta fra capitalista e operaio salariato comincia con il rapporto capitalistico stesso e continua a infuriare durante *tutto il periodo manifatturiero*. Ma soltanto dopo l'introduzione delle *macchine*, l'operaio combatte proprio il mezzo di lavoro stesso, ossia il *modo materiale di esistenza del capitale*»³¹. Lo scenario descritto da Marx, relativo alla fase di «pieno sviluppo del capitale», quando al sistema manifatturiero subentra la grande industria, caratterizzata dall'impiego generalizzato delle macchine, fa registrare il massimo della conflittualità. L'antagonismo operaio si rivolge contro la forma di esistenza concreta che il capitale assume nella fase del suo compimento, e dunque si concentra contro le macchine. D'altra parte, l'avanzare della sottomissione reale del lavoro al capitale, attuata mediante l'uso dell'operaio come mera appendice cosciente della macchina, spinge lo sfruttamento della forza lavoro oltre ogni limite in precedenza conosciuto.

Non si tratta più soltanto di alienazione del lavoro. Inserito nel processo di realizzazione del modo di produzione specificamente capitalistico, il lavoro stesso perde ogni ruolo di mediazione fra uomo e natura, che pure sopravviveva in precedenza, sebbene in condizioni alienate, e diventa esclusivamente una funzione del capitale.

Si è già accennato a quella che Marx descrive come principale contraddizione immanente all'evoluzione stessa della produzione capitalistica, vale a dire all'impulso fornito allo sviluppo delle forze produttive sociali del lavoro, le cui potenzialità giungono ben presto in conflitto con i rapporti di produzione esistenti. Ma non meno lacerante è un altro fattore di inciampo alla piena affermazione del capitalismo. Da un lato, infatti, la conservazione e l'ulteriore riproduzione allargata della formazione economico-sociale, improntata al capitale, esigerebbero l'impiego di una manodopera sempre più qualificata sotto il profilo tecnico e culturale, per poter far funzionare sistemi di macchinari sempre più complessi. Ma dall'altra

³¹ K. MARX, *Il capitale*, cit., p. 134.

parte, la maggiore qualificazione della forza lavoro agisce come strumento per accentuare l'insubordinazione operaia rispetto al piano del capitale, conferendo caratteri sempre più marcati all'antagonismo fra lavoro e capitale.

In linea teorica, le dinamiche rilevate da Marx, e da lui giudicate tali da determinare in prospettiva il crollo inevitabile del sistema, avrebbero richiesto una soluzione che fosse in grado di contemperare esigenze fra loro molto diverse, se non opposte. Per sopravvivere³², il capitale avrebbe bisogno di imporre e allargare il suo comando sul lavoro oltre ogni possibilità di resistenza, ma al tempo stesso dovrebbe potersi riferire ad un lavoro tecnicamente adeguato al 'cervello sociale' incorporato nelle macchine³³.

In termini molto generali, si potrebbe affermare che ciò che accade dopo Marx, vale a dire fra la fine dell'Ottocento e la conclusione del secondo millennio, è descrivibile come tentativo per rimuovere gli ostacoli che condizionano e limitano il 'pieno sviluppo del capitale'. L'obiettivo principale a cui tendono le ricerche degli economisti è l'analisi delle modalità concrete di organizzazione della fabbrica capitalista, allo scopo di eliminare le contraddizioni e gli inciampi che ne caratterizzano il funzionamento³⁴.

³² Non sembri esagerata questa espressione, ricalcata su un noto passo dei *Grundrisse*, in cui si accenna a quella che Marx stesso chiama "questione di vita o di morte": «Per un verso, il capitale chiama in vita tutte le potenze della scienza e della natura, come della combinazione sociale e del traffico sociale, allo scopo di rendere indipendente (relativamente) la creazione della ricchezza dal tempo di lavoro in essa impiegato. Per l'altro verso vuole misurare col tempo di lavoro le gigantesche forze sociali così create» (K. MARX, *Lineamenti fondamentali* cit., p. 718).

³³ «Lo sviluppo del capitale fisso mostra in quale misura il sapere sociale generale, la conoscenza, si è trasformato in *forza produttiva immediata*, e quindi fino a che punto le condizioni del processo vitale stesso della società sono passate sotto il controllo dell'intelligenza generale e rimodellate in accordo con essa" (K. MARX, *Lineamenti fondamentali* cit., p. 71).

³⁴ Restano fondamentali alcuni studi su questa fase della storia industriale europea e nordamericana: A. TOURAINE, *La société post-industrielle*, Paris 1969, *La società post-industriale*, tr. it. di R. BUSSI, Bologna 1970, pp. 153 ss.; G. FRIEDMANN, *Ou va le travail humain?*, Paris 1950, *Dove va il lavoro umano?*, tr. it. di B. ABBINA, Milano 1955, pp. 287 ss.; ID., *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris 1946, *Problemi umani del macchinismo industriale*, tr. it. di B. MAFFI, Torino 1971.

Come già si è accennato, secondo l'impostazione marxiana, la peculiarità del modo di produzione specificamente capitalistico è costituita dal continuo rivoluzionamento delle condizioni tecniche e sociali del processo lavorativo. Questo processo è caratterizzato dal continuo perfezionamento dei macchinari, sempre più estesamente impiegati per accrescere la forza produttiva del lavoro. Al contempo le innovazioni riguardano le forme sociali di organizzazione del lavoro, lungo una linea che muove dalla cooperazione semplice dei primi stabilimenti industriali, per approdare alla grande industria dei primi anni del Novecento. Ebbene, mentre l'introduzione di macchine su vasta scala procede a ritmi sostenuti, l'altra componente del processo lavorativo, ovvero l'*organizzazione del lavoro*, per alcuni decenni sembra segnare il passo³⁵. Per dirla in altri termini, alla sempre più rapida e diffusa innovazione tecnologica non corrisponde una paragonabile innovazione nei processi di produzione, per quanto riguarda il modo concreto di lavorare degli operai. Con poche e non decisive varianti, nelle fabbriche di fine Ottocento il lavoro si svolge all'incirca nello stesso modo in cui si svolgeva nelle manifatture inglesi del XVIII secolo.

A questa sfasatura – fra i progressi tecnologici e i ritardi sul piano dell'organizzazione del lavoro – cerca di rimediare una elaborazione teorica che muove i primi passi all'inizio del XX secolo, e assume gradualmente un ruolo strategico nella fabbrica capitalista fra le due guerre mondiali. Lo scopo, a cui si rivolgono questi nuovi studi, consiste nell'individuazione di forme di lavoro capaci di condurre al massimo le potenzialità produttive del sistema capitalistico. Nel giro di pochi anni, la parola d'ordine dominante diventa dunque 'organizzazione del lavoro', dove l'enfasi è posta sul primo termine del binomio³⁶.

³⁵ Cfr. F. FERRAROTTI, *La sociologia industriale in America e in Italia*, Torino 1959.

³⁶ La letteratura relativa a questo importante nodo storico e teorico è molto abbondante. Fra gli studi che hanno lasciato un'impronta decisiva si vedano A. ANFOSSI, *Prospettive sociologiche sull'organizzazione aziendale*. Scientific management; relazioni umane; sistemi, Milano 1971, pp. 189 e ss.; A. ETZIONI, *Modern Organizations*, New Jersey 1964, *Sociologia dell'organizzazione*, tr. it. di V. MORTARA, Bologna 1967, in particolare pp. 129 e ss.; D. DE MASI, *Prospettive*

5. *Tra taylorismo e relazioni umane: il lavoro come organizzazione*

Dopo un'esperienza compiuta come operaio, e la successiva laurea conseguita in ingegneria, nel passaggio fra Ottocento e Novecento Frederick Taylor avvia uno studio scientifico sistematico delle modalità con le quali era organizzato il lavoro, muovendo dalla convinzione che fosse possibile superare l'antagonismo fra le due componenti della fabbrica – la direzione e i lavoratori – garantendo vantaggi a entrambi. L'ipotesi posta alla base delle ricerche svolte da Taylor è che vi sia una sola via migliore (*one best way*) per compiere una qualsiasi operazione. Un miglioramento sostanziale della produzione nel suo complesso era possibile a condizione che ciascuna operazione fosse ottimizzata, e cioè eseguita nel modo migliore³⁷.

Ancorché mai esplicitamente dichiarata, è tuttavia evidente nell'impostazione stessa della ricerca tayloriana una eredità riconducibile all'insegnamento marxiano. Mentre, infatti, il pensatore di Treviri aveva individuato il pieno sviluppo del capitale in quella forma di applicazione della scienza al processo produttivo, consistente nell'introduzione delle macchine su vasta scala, in Taylor il ricorso alle scienze si concretizza nel tentativo di conferire un carattere rigorosamente scientifico all'organizzazione del lavoro. In una certa misura, si può dire che se l'impegno prevalente di Marx è rivolto all'analisi delle trasformazioni *dello strumento di lavoro*, Taylor si concentra invece sui mutamenti che possono essere introdotti nelle *relazioni sociali* fra i lavoratori. Nel primo caso, l'enfasi è sulle condizioni *tecniche* del processo lavorativo. Nel secondo ca-

di un'indagine e storia della sociologia dell'azienda, in AA.VV., *Sociologia dell'azienda*, Bologna 1973, pp. 13-56, pp. 30 e ss.; S.N. EISENSTADT, *Mutamento sociale e tradizione nei processi innovativi*, Napoli 1974, *passim*. Più recentemente: AA.VV., *Revisiting Taylor. L'organizzazione scientifica del lavoro: il libro che ha sconvolto un secolo*, a cura di R.G. ZUFFO, Milano 2013, *passim*.

³⁷ Per la biografia di Taylor, si veda: M. ANCONA, *F.W. Taylor e l'organizzazione scientifica del lavoro. Appunti tratti dalle lezioni del corso di Sociologia del lavoro*, Roma 1973.

so, al centro sono le condizioni *sociali* dello stesso processo lavorativo³⁸.

Negli studi che preludono alla pubblicazione delle sue due opere principali³⁹, Taylor era partito dall'analisi delle caratteristiche fisiche del corpo umano alle prese con un lavoro manuale e puramente ripetitivo, come lo spalare carbone o il sollevare sacchi, giungendo poi alla conclusione che mentre non era possibile stabilire un adattamento reciproco fra uomo e macchina, si poteva puntare ad adattare il lavoratore, in maniera tale da farlo funzionare come appendice vivente della macchina. Muovendo da questa convinzione, Taylor sviluppa un'analisi del processo lavorativo considerato in termini oggettivi e matematici, vale a dire come processo che si svolge secondo leggi naturali, determinabili rigorosamente dal punto di vista scientifico⁴⁰. Al centro di questo approccio si colloca lo studio dei tempi, che rappresenta certamente il contributo più originale e innovativo recato dallo *scientific management* di ispirazione tayloriana⁴¹.

Si trattava di procedere ad una misurazione esatta del tempo richiesto per ogni operazione produttiva, allo scopo di raggiungere una valutazione cronometrica del rendimento del lavoro operaio. Per diventare operante ed organizzativamente efficace, la nozione

³⁸ G. GALLI – F. BERNINI, *L'organizzazione taylorista del lavoro*, in AA.Vv., *Da Taylor a Ford: appunti per lo studio dello scientific management e della catena di montaggio*, a cura di P. DI NICOLA, Roma 2005, pp. 27-43.

³⁹ “Direzione di officina” (*Shop Management*, New York 1903), e “Principi di organizzazione scientifica del lavoro” (*The Principles of Scientific Management*, Londra 1911) sono gli scritti principali di F. W. Taylor, la cui traduzione è curata da: A. FABRIS, *L'organizzazione scientifica del lavoro*, II ed., Milano 1967. “Direzione di officina” è il lavoro che Taylor sottopose nel 1903 alla “American Society of Mechanical Engineers” (ASME) a Saratoga, come approfondimento e sviluppo di alcune relazioni presentate in anni precedenti. Nel 1885 aveva presentato in una riunione dell'ASME una relazione dal titolo “Un sistema ad incentivo come passo verso una parziale soluzione dei problemi del lavoro” la cui idea centrale – poi sviluppata nel volume del 1911 - risultava estremamente anticipatrice.

⁴⁰ G. GALLI – F. BERNINI, *L'organizzazione taylorista del lavoro*, cit., p. 33.

⁴¹ Come sottolinea, fra gli altri, D. NELSON, *Frederick W. Taylor and the Rise of Scientific Management*, Chicago 1980, *Taylor e la rivoluzione manageriale: la nascita dello scientific management*, tr. it. di G. PELOSI, Torino 1988, pp. 100 e ss.

del tempo deve innestarsi sul principio dell'*one best way*, nel senso che si tratta di correlare la *performance* cronometrica con l'individuazione del modo migliore per realizzare una determinata operazione. L'assunzione di questo approccio implica da un lato l'eliminazione di tutti i movimenti falsi, lenti o inutili, e dall'altro lato la disposizione in serie dei movimenti più adatti e rapidi, a cui è connessa la scelta degli utensili migliori.

Sotto il profilo concettuale, l'impostazione tayloriana si concentra nella scomposizione del lavoro nelle sue parti elementari, allo scopo di eliminare i passaggi inutili e valorizzare, al contrario, quelli utili. In questo modo, al principio della divisione del lavoro, già teorizzato da Adam Smith, subentra il concetto di divisione del tempo di lavorazione, assunto come via attraverso la quale conseguire rapidamente miglioramenti rilevanti nell'efficienza del processo produttivo. In particolare, la scomposizione delle operazioni produttive nei movimenti costitutivi, a ciascuno dei quali viene assegnato un tempo standard, consente di razionalizzare il ciclo della produzione, introducendo criteri di ottimalità economica, quali la regolazione del flusso dei materiali, la parcellizzazione delle operazioni, l'adozione generalizzata di sistemi di incentivazione, la gerarchizzazione dei ruoli all'interno della fabbrica, e una rigorosa selezione del personale⁴².

A differenza di ciò che abitualmente si crede, la teoria elaborata da Taylor non riguarda l'organizzazione aziendale nella sua interezza, in tutti i suoi aspetti e livelli, ma analizza piuttosto l'azienda solo dal punto di vista degli organi direttivi dell'organizzazione e degli obiettivi che essi perseguono, concentrando l'attenzione sulle strutture formali, e cioè sulle relazioni ufficialmente prestabilite per far funzionare l'azienda⁴³. Ebbene, il modello dell'organizzazione for-

⁴² Questa evoluzione tecnica, come sottolinea Alain Touraine, poneva le basi per un profondo cambiamento del lavoro operaio secondo cui dopo una fase industriale A caratterizzata dall'operaio di mestiere si è passati a una fase B caratterizzata dall'operaio dequalificato (A. TOURAINE, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris 1955, tr. it. di A. PICHIERRI, *L'evoluzione del lavoro operaio alla Renault*, Torino 1974, pp. 90 e ss.).

⁴³ Come ben sottolinea: A. ETZIONI, *Sociologia dell'organizzazione*, cit., p. 45.

male è quello di una macchina perfetta che, se ben progettata e fatta funzionare con competenza, è in grado di lavorare senza interruzioni, portando interamente a compimento i programmi assegnati. Per conseguire la finalità di un miglioramento complessivo del processo produttivo occorre intervenire in maniera selettiva e differenziata sulle due componenti principali dell'azienda: da un lato organizzando scientificamente la *direzione*; dall'altro procedendo ad *adattare* la forza lavoro alla struttura oggettiva dell'officina. In altre parole, il taylorismo concentra ogni sforzo sul *management*, puntando a conferire ad esso un carattere compiutamente scientifico, mentre l'altra componente – il lavoro – è concepita come variabile dipendente della organizzazione scientifica della fabbrica⁴⁴.

Si comprende allora, nella prospettiva ora delineata, per quali motivi Taylor potesse giungere ad affermare che, se organizzato scientificamente nella parte che riguarda la direzione, il processo lavorativo avrebbe potuto funzionare egregiamente anche se al posto dell'operaio vi fosse stato un gorilla ammaestrato⁴⁵. E si comprende anche per quali motivi di fondo, secondo Taylor, fosse necessario sottrarre ai lavoratori la "sapienza" della mansione lavorativa, nel senso che tutte le conoscenze circa il lavoro andavano accentrate nella direzione d'officina. Era qui che si doveva stabilire la velocità ottimale delle macchine e degli uomini, la procedura migliore per compiere un lavoro (la *one best way*), il flusso informativo, e tutti gli altri particolari della produzione, anche i più minuti. La direzione diveniva così il fulcro della fabbrica, intorno cui ruotava tutto, il cuore scientifico che avrebbe garantito ai capitalisti la massima produzione, espropriando gli operai delle loro conoscenze⁴⁶. Per ottenere la collaborazione dei lavoratori, Taylor studiò un

⁴⁴ Cfr.: R.G. ZUFFO, *Taylor: le origini dello Scientific Management e della psicologia del lavoro*, Milano 2004.

⁴⁵ Nel caso del trasporto della ghisa, «il lavoro è così grossolano e rudimentale che non sarebbe impossibile addestrare un intelligente gorilla ad eseguirlo» (F.W. TAYLOR, *L'organizzazione scientifica* cit., p. 169).

⁴⁶ «Nella sua essenza, l'organizzazione scientifica comporta una completa rivoluzione mentale da parte degli operai impiegati in qualsiasi stabilimento o industria. Ed essa comporta la stessa completa rivoluzione mentale da parte dei dirigenti (...). Senza questa completa rivoluzione mentale da ambo le parti non può

sistema di cottimo (definito “differenziale”) ben diverso da quelli in vigore all’epoca. Basato su compensi e penalizzazioni “a gradini”, legati al raggiungimento di determinati obiettivi, il cottimo differenziale avrebbe permesso ai migliori (gli uomini di prim’ordine, come li definiva Taylor) di migliorare i loro guadagni, espellendo d’altra parte coloro che non si fossero piegati alla razionalizzazione⁴⁷.

Benché fortemente avversato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori⁴⁸, per i negativi riflessi sui livelli di occupazione, oltre che per l’esasperazione dello sfruttamento psicofisico del lavoratore⁴⁹, il taylorismo trovò la sua definitiva affermazione nella catena di montaggio installata da Henry Ford nel 1913, quale rigorosa applicazione dei principi fondamentali dello *Scientific Management*⁵⁰. Anche in questo caso, tuttavia, come già rilevato dall’analisi marxiana relativa alle contraddizioni immanenti nello sviluppo del ca-

esservi organizzazione scientifica» (F.W. TAYLOR, *L’organizzazione scientifica*, cit., pp. 254-255).

⁴⁷ D’altra parte, in un passaggio della sua opera principale, lo stesso Taylor annotava con orgoglio che: «durante i 30 anni in cui l’organizzazione scientifica è stata gradualmente sviluppata e applicata non vi è stato mai un solo sciopero (...). Ma il bello è che invece scioperi si sono registrati in industrie concorrenti – spesso situate vicino – che non avevano adottato l’organizzazione scientifica» (F.W. TAYLOR, *L’organizzazione scientifica* cit., p. 258).

⁴⁸ Per un’analisi dell’atteggiamento assunto dai sindacati americani nei confronti dell’organizzazione tayloristica (atteggiamento non univoco e comunque non sempre dichiaratamente ostile), si vedano: M.J. NADWORNÝ, *Scientific Management and the Union. 1900-1932. A Historical Analysis*, Cambridge (Mass.) 1960; R.F. HOXIE, *Scientific Management and Labor*, New York 1966. Temi ripresi anche in M. SANTOLONI, *Organizzazione, riproduzione e cattura del consenso sociale*, Roma 1978.

⁴⁹ Sulla “disumanità” del taylorismo, oltre alle icastiche immagini della pellicola di *Modern Times*, USA 1936, scritto e diretto da C. Chaplin, con musica di C. Chaplin, (interpreti: l’operaio, C. Chaplin; l’orfana, Paulette Goddard) si rinvia alle pagine di: di Simone Weil (S. WEIL, *La condition ouvrière*, Paris 1951, tr. it. di F. FORTINI, *La condizione operaia*, Milano 1952) sulla spaventosa condizione operaia nelle officine Renault negli anni trenta e quelle di Georges Friedmann (G. FRIEDMANN, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris 1946, tr. it. di B. MAFFI, *Problemi umani del macchinismo industriale*, Torino 1971) che denunciano i terribili guasti psichici e fisici provocati dall’applicazione frenetica del taylorismo.

⁵⁰ Cfr. G. SFORZA, *Il male di lavorare tra isolamento e solitudine: ... ragionando di fordismo e post-fordismo*, Milano 2005.

pitale, la generalizzazione del taylorismo aprì la strada alla crisi di tutto un modello di sviluppo industriale fondato sulla figura dell'operaio. Già alla fine degli anni venti del Novecento, infatti, si assiste ad uno spostamento dell'attenzione dal binomio uomo-macchina, dapprima all'insieme delle complesse strutture aziendali e dei rapporti tra di esse, e in seguito alla gestione globale del sistema produttivo, col conseguente superamento dell'impostazione originaria di Taylor⁵¹.

Riferito all'evoluzione registratasi nella concezione del lavoro, il taylorismo rappresenta un punto di arrivo, per quanto ovviamente non definitivo, la cui influenza è ancora ampiamente documentabile, ad oltre un secolo di distanza dalle prime esperienze compiute. La tendenza allo svuotamento di ogni componente in senso lato "intellettuale" del lavoro, ridotto ad attività meramente ripetitiva, a pura e semplice erogazione di energia, in connessione subalterna col funzionamento delle macchine, raggiunge il suo pieno sviluppo. Nella fabbrica fordista, il lavoro compare nella sua accezione originaria, di matrice biblica, di fatica senza un contenuto specifico, senza altra finalità che non sia il conseguimento del profitto e, con esso, la riproduzione allargata del rapporto capitalistico di produzione.

L'esempio limite, destinato ad assumere ben presto un significato paradigmatico, è l'assimilazione della figura del lavoratore a quella del gorilla ammaestrato. Le intelligenze, le abilità, le esperienze acquisite dal lavoratore artigiano, autentico *faber* di prodotti aventi uno specifico valore d'uso, vengono di fatto rimpiazzate dall'esclusiva dedizione dell'operaio allo svolgimento di mansioni prive di ogni qualificazione, la cui efficacia è affidata alla misurazione dei tempi di esecuzione. Già intravisto da Marx come connotato della grande industria, lo *Scientific Management* porta a com-

⁵¹ Per una valutazione complessiva equilibrata, lontana da estremismi ideologici, cfr. F. BUTERA, *Il castello e la rete. Impresa, organizzazioni e professioni nell'Europa degli anni '90*, X ed., Milano 1997; H. BRAVERMAN, *Labor and Monopoly Capital. The degradation of Work in the Twentieth Century*, New York 1974, *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, tr. it. di L. RISTORI e M. VITTA, Torino 1978, pp. 153 e ss.

pimento la polarizzazione fra le componenti principali del processo produttivo. Da un lato, sul versante del capitalista e della direzione dell'azienda, massima concentrazione di "saperi"; dall'altro lato, sul fronte dei lavoratori, azzeramento delle conoscenze di derivazione artigianale e compressione del lavoro nella dimensione "muscolare" della forza bruta.

L'esperienza storica del taylorismo non cancella affatto le contraddizioni immanenti nel modo di produzione capitalistico, e giunge anzi ad esasperarne le caratteristiche salienti. Infatti, se da un lato il processo di riduzione dei lavoratori a gorilla ammaestrati garantisce alla linea di produzione fordista omogeneità nei comportamenti lavorativi e massima docilità nell'esecuzione dei compiti stabiliti dalla direzione, dall'altro lato questo stesso processo imprime una formidabile accelerazione ai processi di composizione di classe operaia, e conseguentemente alla crescita dell'insubordinazione operaia al piano del capitale. La massificazione dei lavoratori agisce, insomma, come potente acceleratore oggettivo nella dinamica della costituzione dei lavoratori come soggetto sociale antagonista, proteso a far sentire la propria voce anche sul piano politico.

Quale ulteriore conferma dell'ambivalenza come principio di individuazione del modo di produzione capitalistico, si può osservare che l'organizzazione scientifica preconizzata da Taylor, mentre accresce esponenzialmente le potenzialità produttive della fabbrica basata sul sistema di macchine, dall'altro lato accresce le contraddizioni insite nella scissione fra capitale e lavoro. La figura dell'operaio "alla catena" fordista, conduce in ogni senso al limite la complessa vicenda storica dell'organizzazione capitalistica della produzione. Aprendo la strada a nuove, più intense e smalziate, forme di sfruttamento del lavoro. Ma insieme anche ponendo le premesse per un processo di liberazione del lavoro dalla condanna biblica della fatica.

CAPITOLO II

I RISCHI PSICOSOCIALI IN UNA VISIONE OLISTICA DEL LAVORO

SOMMARIO: 1. Dai rischi fisici ai rischi psicosociali: una visione olistica del lavoro. – 2. Gli studi scientifici: l'ergonomia. – 3. La salute come benessere. – 4. Dalla funzione promozionale al principio di precauzione: le torsioni del diritto penale.

1. *Dai rischi fisici ai rischi psicosociali: una visione olistica del lavoro*

Risalgono alla seconda metà del secolo scorso le ricerche pionieristiche di Robert Karasek e Töres Theorell¹, studiosi che per primi hanno analizzato lo *stress* nel mondo del lavoro e le sue ricadute in termini di *performance* organizzativa e salute del lavoratore². A partire dagli esiti di queste indagini si è giunti oggi ad una

¹ Il primo lavoro è di: R. KARASEK, *The impact of the work environment on life outside the job*, Springfield 1976. Concorrono a far affermare il concetto di stress psicosociale le ricerche di: J.R.P. FRENCH – R.D. CAPLAN, R.V. VAN HARRISON, *The mechanisms of job stress and strain*, New York 1982.

² M. FERRARIO – A. D'AMATO, *Prefazione all'edizione italiana*, di R. KARASEK – T. THEORELL, *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York 1990, *Autonomia e salute sul lavoro. Stress, produttività e riorganizzazione del lavoro*, Milano 2012, p. 9. Costruendo un ponte, per colmare un gap profondamente disfunzionale, tra le discipline mediche, la psicologia e la

legislazione europea e nazionale dotata di un'inusuale attenzione nei riguardi di questo tema specifico.

Le statistiche riguardanti gli infortuni e le malattie sul lavoro, nonostante il notevole impegno profuso da più parti, conservano ancora oggi un indice sensibilmente elevato. Si è imposta così la necessità di esperire nuove strategie, che fossero in grado di fornire risposte più efficaci, anche rispetto al lungo periodo. La strada intrapresa ha rappresentato una sorta di rivoluzione copernicana, che ha posto al centro dell'indagine non più la relazione strettamente biunivoca tra lavoratore e specifico infortunio occorso, ma l'insieme delle relazioni ed interdipendenze funzionali del rapporto di lavoro. In questo modo, guardata complessivamente, la dimensione lavorativa presenta caratteristiche proprie, non riconducibili alla mera somma delle sue singole parti. Già all'inizio degli anni settanta era stato abbandonato il tradizionale paradigma analitico, che la medicina del lavoro aveva fino a quel momento privilegiato³, per giungere fino ad oggi, attraverso una visione olistica, all'uso di metodiche calate nel contesto produttivo del mondo del lavoro e volte a privilegiare un approccio bio-psico-sociale.

Le origini scientifiche, di questa evoluzione nel modo di interpretare i fattori di rischio e i danni alla salute, possono farsi risalire ai lavori di Hans Selye, biologo di origine austriaca, che nel 1963 scrisse una lettera al direttore della rivista *Nature*, tratteggiando quella che presto avrebbe assunto l'autorevolezza di una definizione scientifica di rilevanza mondiale. Lo *stress* o *Sindrome Generale d'Adattamento* (G.A.S.), il cui statuto definitorio venne consegnato nel 1975 all'organizzazione mondiale della sanità (OMS), si pa-

sociologia e il mondo industriale ed economico, i due Autori perseguono l'obiettivo di riprogettare le organizzazioni lavorative «al fine di renderle più umane dal punto di vista psicologico, modificandone i principi sui quali sono attualmente basate»: R. KARASEK – T. THEORELL, *Autonomia e salute sul lavoro*, cit., p. 13.

³ G. BRIANTE, *Prefazione*, in A. AIELLO – P. DEITINGER – C. NARDELLA, *Il modello "Valutazione dei Rischi Psicosociali" (VARP). Metodologia e strumenti per una gestione sostenibile nelle micro e grandi aziende: dallo stress lavoro-correlato al mobbing*, Milano 2012, p. 14.

lesa quando viene generata una risposta aspecifica dell'organismo a qualsiasi richiesta proveniente dall'ambiente esterno⁴. Secondo il noto scienziato è possibile individuare tre stadi, attraverso i quali si manifesta la reazione di *stress*. Il primo è quello di una "reazione d'allarme", nella quale l'organismo reagisce agli *stressor*, con modificazioni di carattere biochimico-ormonali; un secondo momento, detta fase di "resistenza", caratterizzata dalla stabilizzazione delle difese allertate precedentemente; infine, l'ultima fase cosiddetta di "esaurimento", in cui il perdurare degli agenti stressanti produce la diminuzione delle difese e la capacità di adattarsi ulteriormente alla situazione, sviluppando così uno stato di "esaurimento funzionale"⁵. I nomi attribuiti ai tre livelli di risposta sono associati al modo in cui il corpo rilascia gli ormoni corticali disponibili, li ripristina e infine li esaurisce.

«Dopo anni di studi sui fattori di rischio per la sicurezza di natura infortunistica o per la salute, di natura igienico ambientale, le cui criticità emergono inevitabilmente dalla loro portata *tangibile*, irrompe sulla scena delle organizzazioni la necessità di iniziare a interrogarsi su una dimensione invece, in prima battuta, *invisibile*, legata ad artefatti di complessità crescente. Questi *artefatti* travalicano le fisicità o, meglio, intrattengono con queste, relazioni indiscutibilmente articolate e multi sfaccettate, investendo gli attori e le intere comunità degli scenari organizzativi»⁶.

È difficilmente negabile che per un lungo periodo l'obiettivo primario, se non addirittura esclusivo, sia stato tentare di ridurre il più possibile l'incidenza sull'organismo di fattori nocivi, quali: polveri, gas, vapori, fumi, radiazioni, rumore, temperatura e quant'altro rendesse invivibile l'ambiente della fabbrica. La pre-

⁴ H. SELYE, *The stress of life*, New York 1956; F. CIRULLI – S. LEVINE, *Stress*, Enciclopedia della scienza e della tecnica 2007, www.treccani.it: «Sebbene vi sia una copiosa letteratura sulle conseguenze biologiche e psicologiche di una molteplicità di situazioni che sono state classificate come stress, tra gli addetti ai lavori non c'è ancora un accordo sulla definizione più calzante per questo concetto».

⁵ A. AIELLO – P. DEITINGER – C. NARDELLA, *Il modello "Valutazione dei Rischi Psicosociali" (VARP)*, cit., p. 23.

⁶ A. AIELLO – P. DEITINGER – C. NARDELLA, Introduzione a *Il modello "Valutazione dei Rischi Psicosociali" (VARP)*, op. cit., p. 17.

venzione e progressiva riduzione dei rischi fisici, provenienti da attività di natura meccanica, chimica, termica, elettrica e così via, ha per molti decenni attratto le maggiori risorse economiche e impiegato le migliori conoscenze tecnologiche per assicurare ambienti di lavoro quanto più possibile salubri. A questa ricerca, purtroppo ancora ben lungi dall'approdare ad un risultato definitivo, si è aggiunto, a seguito dell'*input* legislativo risalente al D.lgs. 626/1994, lo studio sui rischi per la sicurezza e la salute cosiddetti "trasversali o organizzativi"⁷.

Al di là del cambiamento dell'espressione terminologica utilizzata, che con il T.U. in materia di sicurezza sul lavoro, è divenuta "rischi psicosociali", non si può negare che anche il legislatore nazionale, a partire dalla fine dello scorso millennio, abbia dimostrato di elevare tangibilmente la soglia di attenzione su elementi che attengono più in generale alla qualità di vita del lavoratore all'interno del contesto produttivo, in cui esercita la propria attività. Nuovo fulcro di interesse sono i rischi derivanti da un'alterazione nelle ottimali interazioni persona-ambiente di tipo psicologico ed organizzativo. Lo stesso fattore nocivo di natura fisica può riverberare i suoi effetti anche sulla componente psicologica. Esemplicando, si può dire che così come lavorare per un periodo di tempo prolungato, esposti ad un rumore di intensità superiore ad 85 decibel, può condurre a ipoacusia; allo stesso modo, tale condizione può generare *stress* nel lavoratore, che si ritiene disturbato nello svolgimento delle proprie mansioni o preoccupato dalla possibilità di riportare danni fisici⁸.

⁷ «Tali rischi sono individuabili all'interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra l'operatore e l'organizzazione del lavoro in cui è inserito. Il rapporto in parola è peraltro immerso in un "quadro" di compatibilità ed interazioni che è di tipo oltre che ergonomico anche psicologico ed organizzativo. La coerenza di tale "quadro" può essere analizzata anche all'interno di possibili trasversalità tra rischi per la sicurezza e rischi per la salute»: Linee guida per la "Valutazione del rischio", D.Lgs. 626/1994 prodotte dall'Ispesl, p. 11.

⁸ «Allo stesso modo lavorare in un reparto ospedaliero di malattie infettive comporta non solo il rischio di essere infettati da agenti biologici e con ciò di subire danni diretti alla salute, ma anche esperienza di ansia e paura per la stessa evenienza»: F. FRACCAROLI – C. BALDUCCI, *Stress e rischi psicosociali nelle orga-*

Nel termine composito “rischi psicosociali” si trovano intrecciati i rischi professionali con gli aspetti più psicologici della vita sociale dell’impresa e delle persone, che vi lavorano. Si tratta di una nuova categoria di effetti dovuti a fenomeni di trasformazione del lavoro e causati dalla sua intensificazione, precarizzazione, dalle nuove forme di organizzazione del lavoro e dall’introduzione di nuove tecnologie⁹.

L’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, istituita nel 1994, afferma che lo *stress* legato all’attività lavorativa interessa quasi un lavoratore su quattro e, dagli studi condotti, emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta a *stress*, con conseguenti costi enormi in termini di disagio umano e pregiudizio del risultato economico. In particolare si legge che «nel 2002 il costo economico annuale dello *stress* legato all’attività lavorativa nell’UE a 15 è stato calcolato pari a 20 miliardi di euro»¹⁰.

Per meglio chiarire alcune considerazioni che si svolgeranno più avanti, va sin d’ora messo in luce che questo ente (EU-OSHA), la cui funzione è quella di raccogliere e divulgare il vasto patrimonio dell’Unione in termini di conoscenza e di informazione circa le questioni di sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione alle buone pratiche in tema di prevenzione¹¹, è composto dai rappre-

nizzazioni. *Valutare e controllare i fattori dello stress lavorativo*, Bologna 2011, p. 27.

⁹ L. LEROUGE, *Les risques psychosociaux reconnus par le droit: le couple “dignité-santé”*, in ID. (diretto da), *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, Parigi 2009, pp. 9-27; L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, pp. 257-290, p. 257; F. AVALLONE – A. PAPLOMATAS, *Salute organizzativa: psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Milano 2005, pp. 21 e ss.

¹⁰ <https://osha.europa.eu/it/topics/stress>.

¹¹ «L’Agenzia agisce da catalizzatore nello sviluppo, l’analisi e la divulgazione di informazioni volte a migliorare la sicurezza e la salute occupazionale in Europa. In aggiunta alla creazione di una rete che raccoglie i siti Web che si occupano di sicurezza e salute, l’Agenzia indice campagne di promozione e segue un programma di pubblicazioni che, partendo dalle relazioni di informazione specialistica fino alle schede informative, toccano un’ampia rassegna di problemi legati

sentati dei Governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori dei 27 Stati membri e dai rappresentanti della Commissione europea¹².

Il fatto che l'Agencia indica "campagne di promozione e segue un programma di pubblicazioni, che toccano un'ampia rassegna di problemi legati alla salute e sicurezza sul lavoro", fa ritenere che ad essa spetti il compito di predisporre quella base scientifico-informativa sulla quale la Commissione europea orienterà le proprie scelte di indirizzo politico.

L'allerta crescente in molti Paesi per l'aumento delle malattie mentali e per come a questo fenomeno contribuiscano le problematiche sul luogo di lavoro ha fatto maturare una diffusa consapevolezza sulla opportunità di collaudare nuovi strumenti che siano in grado di decifrare meglio la complessità della realtà lavorativa e riescano a fornire i mezzi necessari per raggiungere uno standard ottimale di rendimento, nel pieno rispetto della qualità di vita del singolo prestatore d'opera.

Le ricerche hanno evidenziato la presenza di legami di stretta interdipendenza tra le buone pratiche nel lavoro, una calibrata organizzazione del lavoro e il benessere psicologico delle persone coinvolte. La combinazione di forti pressioni esercitate nel contesto lavorativo e un basso controllo da parte del datore di lavoro possono condurre all'aumento di rischi di *stress* psicologico, dai quali si ritiene derivino effetti patologici per l'organismo, addirittura di rilevante serietà: ad un primo stadio si collocherebbero fenomeni di aumento della pressione del sangue, per passare a forme di cardiopatie, fino a giungere ad episodi di mortalità¹³.

«Oggi, improvvisamente, a fronte di una crisi economica che ormai ha assunto dimensioni 'mondiali', un'urgenza bruciante acquista il lavoro come problema, a fronte di masse sempre più am-

alla salute e sicurezza sul lavoro» (http://europa.eu/agencies/regulatory_agencies_bodies/policy_agencies/osha/index_it.htm).

¹² <https://osha.europa.eu>.

¹³ D. GALLIE, Presentazione a *Sociologia del lavoro*, n. 127/2012, pp. 7-10, p. 8. Basti pensare all'ondata di suicidi collegati al lavoro nella France Telecom, che hanno condotto il governo ad avviare investigazioni sulle fonti dello stress da lavoro e a obbligare le grandi compagnie francesi a cominciare delle negoziazioni con i loro partner sociali relativamente alle misure per proteggerli da esso.

pie di disoccupati, di una ‘cassa integrazione’ per quanto riguarda il nostro paese ai limiti della tollerabilità e di squilibri sociali che vanno accentuandosi, anziché diminuire»¹⁴. Si potrebbe essere indotti a ritenere che questa affermazione, giunta all’esito di una lunga ed approfondita indagine scientifica, sia l’espressione di un pensiero straordinariamente attuale. Senonché, solo a seguito di una verifica sull’anno di edizione dell’opera che diffonde i risultati di questa ricerca, si scopre trattarsi di esiti ai quali si era pervenuti più di trent’anni orsono. Sono i primi anni ottanta e già allora si sottolineava da parte sia degli economisti, che dei sociologi europei e statunitensi, il nesso indissolubile che deve intercorrere tra politiche di welfare e politiche dell’occupazione.

Oggi, senza che sia possibile registrare una sostanziale modifica delle condizioni di partenza, si torna ad insistere sulle stesse proposte fatte in passato: «(...) se si vuole uscire dalla crisi verso uno sviluppo durevole e a misura d’uomo, non si può non *tornare a fare del lavoro la questione centrale*, e non esclusivamente in termini quantitativi, ma anche qualitativi, puntando al lavoro come conoscenza e come qualità»¹⁵.

Gli studi di Luciano Gallino, avviati a partire dalla metà degli anni settanta, tornano a rivivere di un’inaspettata modernità¹⁶. Di

¹⁴ M. LA ROSA, *Il problema del lavoro, il lavoro come problema*, in *Sociologia del lavoro*, 1982-83, n. 17/18, pp. 5-7, p. 5.

¹⁵ G. GOSETTI – M. LA ROSA, Introduzione a *Sociologia del lavoro*, n. 127/2012, pp. 11-13, p. 13.

¹⁶ La qualità del lavoro, non può essere definita con un unico metro, ma attraverso «*dimensioni* differenti che corrispondono a bisogni differenti manifestatisi ripetutamente in varie forme attraverso la lunga protesta dei lavoratori contro modelli correnti di organizzazione del lavoro». La QdL si accerta perciò tramite l’analisi di quattro dimensioni: *la dimensione ergonomica*, che corrisponde ai bisogni psicofisici dell’uomo al lavoro; *la dimensione della complessità*, che corrisponde ai bisogni di impegno nelle difficoltà, di creatività, di formazione professionale, di cumolazione dell’esperienza; *la dimensione dell’autonomia* che comprende i bisogni legati all’autogestione della mansione; infine *la dimensione del controllo* che verte sul bisogno, espresso dal movimento operaio fin dagli inizi, di avere voce in capitolo nei centri dell’azienda dove si decide il quadro generale, tecnico ed economico e finanziario, entro il quale si svolge il lavoro esecutivo, e al limite di farne materialmente parte (L. GALLINO – A. BALDISSERA – P. CERI, *Per una valutazione analitica della qualità del lavoro*, in *Quaderni di sociologia*, 1976, n. 2-3, pp. 297-322, p. 298). A questo elenco va aggiunta *la dimensione*

fronte alla crisi economica mondiale, che minaccia le condizioni essenziali di sopravvivenza di strati sempre più ampi della popolazione, bisogna ripensare non solo alle politiche dell'occupazione, ma anche alle strategie di impiego della nuova forza lavoro¹⁷. Si può a ragione affermare che il lavoro nel post-fordismo non sia così irrilevante o risolto come si era immaginato, ma anzi esso torna ad essere un fattore di formazione delle identità e una questione cruciale nella regolazione dei capitalismi contemporanei¹⁸.

«Ieri la monotonia, l'uniformità e la ripetitività, assenteismo e turnover, oggi l'ansia, la variabilità e l'incertezza. Non più noia e alienazione ma frenesia e *stress*. In un mercato del lavoro dove l'attenzione degli studiosi non si focalizzava più sul livellamento e la massificazione dei compiti ma sulle caratteristiche dei lavori "più fluidi", lavori con compiti che cambiano in fretta, crescono in fretta, evolvono in fretta, gli studi sulla qualità del lavoro avevano subito una battuta di arresto concentrandosi non più sull'analisi dei modi concreti di lavorare ma piuttosto su quella dei fattori di trasformazione (l'industrializzazione, la globalizzazione dei mercati,

economica o del salario, che risponde al bisogno di sussistenza (M. LA ROSA – P. CECERE, *L'approccio sociologico ai concetti di qualità della vita: una proposta metodologica*, in AA.VV., *Qualità della vita e qualità del lavoro. Problemi e prospettive per gli anni ottanta*, a cura di M. LA ROSA, Milano 1983, pp. 127-152, pp. 133 e ss.).

¹⁷ Vi è un'innegabile difficoltà nel dare una definizione univoca e unidimensionale della qualità del lavoro. Vi sono «molteplici fattori di carattere soggettivo e oggettivo che influenzano la percezione che l'individuo ha della qualità del proprio lavoro, come anche le molteplici sfaccettature del concetto di lavoro e delle funzioni cui esso adempie, fanno del concetto di qualità del lavoro un concetto multidimensionale, relativo e in evoluzione, e di conseguenza aperto, ovvero soggetto a modificazioni nel tempo e nello spazio. Da ciò discende da un lato la coesistenza di diversi possibili approcci teorici alla concettualizzazione della qualità del lavoro, e dall'altro la correlata questione della misurazione della qualità del lavoro» (G. VERMEYLEN – A. PARENT-THIRION – M. CURTARELLI, *La qualità del lavoro e dell'occupazione nell'Indagine europea sulle Condizioni di lavoro*, in *Sociologia del lavoro*, n. 127/2012, pp. 35 -51, pp. 38 e ss.).

¹⁸ M. CARRIERI – E. PERSANO, *Qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa nel lavoro che cambia*, in *Sociologia del lavoro*, n. 127/2012, pp. 116 – 136, p. 116. V. BRUNO, *Dal System Thinking alla sua applicazione nella gestione e miglioramento dei rischi psicosociali in azienda*, in AA.VV., *Lavorare serenamente: prospettive per il futuro* (II), *Igiene e sicurezza sul lavoro* 5/2013, pp. III-VIII, p. VII.

le modifiche della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro ecc.) o sugli effetti sociali ed economici complessivi (il conflitto, il cambiamento dei lavori, la disoccupazione)»¹⁹, rendendo molto meno frequenti gli studi su cosa fanno quotidianamente i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Se nell'era della regolazione fordista le maggiori garanzie di stabilità erano pagate dalla necessità di accettare contenuti lavorativi poveri o svuotati di autonomia, si può dire che nell'era post-fordista il gioco, lungi dal risolversi, si complica: persistono le occupazioni esecutive e poco pagate²⁰, ed inoltre si diffonde l'insicurezza e l'ansia per la precarietà²¹. «Prevalgono atteggiamenti e richieste più difensive, legate al mantenimento del lavoro com'è (il posto di lavoro, spesso minacciato), o con tensioni legate soprattutto alla crescita di instabilità o di strozzature retributive. La qualità resta dunque in ombra. È un oggetto potenziale di indagini, ricco di sfumature da esplorare. Ma anche un tema socio-politico che attende di essere valorizzato»²².

2. *Gli studi scientifici: l'ergonomia*

Riassegnato un ruolo strategico alla dimensione qualitativa nel lavoro, si aprono numerosi scenari sulle diverse metodologie e sui possibili interventi capaci di elevare significativamente il livello di efficienza all'interno dell'organizzazione produttiva.

Il progresso scientifico e tecnologico, che incede senza sosta, comporta, tra gli effetti spesso imponderabili e sicuramente indesiderati,

¹⁹ M. CARRIERI – E. PERSANO, *Qualità del lavoro*, cit. p. 118.

²⁰ F. GARIBALDO, *Le trasformazioni del lavoro e la sua qualità*, in *Sociologia del lavoro*, n. 127/2012, pp. 161 -176, pp. 161 e ss. Parla esplicitamente di neotaylorismo nell'organizzazione del lavoro e nella gestione dei lavoratori: G. SARCHIELLI, *Il presente del "lavoro": rivisitare Taylor in un'ottica psicosociale*, in A.A.VV., *Revisiting Taylor. L'organizzazione scientifica del lavoro: il libro che ha sconvolto un secolo*, a cura di R.G. ZUFFO, Milano 2013, pp. 75-86, p. 85.

²¹ M. CARRIERI – E. PERSANO, *Qualità del lavoro*, cit., p. 134; A.M. CHIESI, *Lavori e professioni. Caratteristiche e mutamenti dell'occupazione in Italia*, Roma 1997, pp. 195 e ss.

²² M. CARRIERI – E. PERSANO, *Qualità del lavoro*, cit., p. 135.

derati, la produzione di pericoli per l'individuo e talvolta per l'intera collettività²³. Si tratta di un dato ineludibile, a meno di non voler accreditare i contenuti di quella corrente di pensiero politico, economico e sociale, favorevole ad un progetto di "decrescita", secondo il quale si dovrebbe giungere ad una riduzione controllata, selettiva e volontaria della produzione economica e dei consumi, con l'obiettivo di stabilire una nuova relazione di equilibrio ecologico fra l'uomo e la natura, nonché di equità fra gli stessi esseri umani²⁴.

Predomina nettamente, invece, l'indicazione rivolta, in particolare proprio al mondo scientifico, di approfondire un maggiore e più costante impegno verso l'elaborazione di nuove e più mirate strategie per prevenire o quantomeno contenere gli effetti nocivi per la salute e l'incolumità, non solo individuale, legati a gran parte delle attività produttive. Si inscrivono, per esempio, in questa ottica gli studi elaborati dalla scienza ergonomica, che vengono utilizzati in modo sempre più diffuso²⁵.

²³ Attraverso l'icastico titolo l'Autore mette chiaramente in evidenza che il rischio da ignoto tecnologico è ormai divenuto ineludibile. Al diritto penale può essere assegnato il compito di punire fattispecie quantomeno determinate tassativamente, sebbene assottigliate sotto il profilo dell'offensività: L. STORTONI, *Angoscia tecnologica ed esorcismo penale*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2004, pp. 7-89, p. 85.

²⁴ S. LATOUCHE, *Survivre au développement. De la décolonisation de l'imaginaire économique à la construction d'une société alternative*, Paris 2004, trad. it. di F. GRILLENZONI, *Come sopravvivere allo sviluppo. Dalla decolonizzazione dell'immaginario economico alla costruzione di una società alternativa*, Torino 2005; ID., *Le pari de la décroissance*, Paris 2006, trad. it. di M. SCHIANCHI, *La scommessa della decrescita*, Milano 2009; P. CACCIARI, *Decrescita o barbarie*, Roma 2008; ID., *Pensare la decrescita. Sostenibilità ed equità*, Roma 2006.

²⁵ La nascita ufficiale di tale disciplina viene fatta risalire al 1949, anno in cui viene fondata a Oxford la Ergonomic's Research Society (un'equipe costituita da psicologi, medici, fisiologi, ingegneri del lavoro e tecnici della progettazione di macchine e impianti): P.G. GABASSI – M. DETINA – G. PERIN, *Comportamenti lavorativi a «rischio» e sicurezza lavorativa nella prospettiva ergonomica. Aspetti psicologici e giuridici*, Udine 1998, p. 31. G. MANTOVANI, *L'ergonomia dei sistemi e il concetto di affidabilità*, in AA.VV., *Ergonomia: lavoro, sicurezza e nuove tecnologie*, a cura di G. MANTOVANI, Bologna 2000, pp. 15 e ss. Sull'origine etimologica del termine "ergonomia" e sulle declinazioni che la psicologia del lavoro ha elaborato: G. PAOLANTONIO, *Ergonomia, salute e sicurezza sul lavoro*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 2012, I corsi n. 5, pp. 6 e ss.

Alla valutazione delle compatibilità della macchina, delle postazioni e dell'ambiente di lavoro, rispetto alle caratteristiche e alle capacità degli operatori, si affianca l'analisi sia delle condizioni di benessere fisico e psicologico degli individui che dell'equilibrio organizzativo del sistema aziendale, come condizioni essenziali della salute delle persone e del funzionamento e dell'efficacia dello stesso processo produttivo²⁶.

Sulla capacità euristica di questa disciplina il legislatore italiano non ha nutrito dubbi, visti gli ampi rinvii che ad essa si fanno, giungendo a prescrivere l'obbligo in capo al datore di lavoro di attuare alcune specifiche procedure nell'organizzazione dell'attività lavorativa, in funzione proprio della tutela della salute del lavoratore.

È giusto esordire riconoscendo al legislatore l'impegno ad una continua innovazione riguardo alla tematica della salute sul posto di lavoro. Già nell'ormai lontano 1994 si leggono, infatti, le prime disposizioni che fissano alcuni presupposti per assicurare forme di tutela verso possibili minacce alla salute dei lavoratori. Si prenda ad esempio l'enunciato di cui all'art. 15 del d.lgs. 81/2008, là dove si afferma – in ciò riproducendo appunto la formulazione originariamente introdotta con il d.lgs. 626/1994 – che le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro devono rispettare i “*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*”²⁷. In altri termini, ancor meglio esplicitati nel successivo art. 71, si chiede al datore di lavoro di assumere le misure necessarie affinché “*il posto di lavoro e la posi-*

²⁶ L. GALLINO, *Informatica e qualità del lavoro*, Torino 1983, pp. 115 e ss.; I. IVALDI, *Cambiare il lavoro con l'ergonomia*, in AA.VV., *Ergonomia e lavoro*, a cura di ID., Napoli 1999, pp. 9-27.

²⁷ In particolare si tratta dell'art. 15, comma 1, lettera d), d.lgs. 81/2008. Sull'evoluzione normativa, nonché in modo specifico sulla *ratio* di fondo relativa alla massima sicurezza tecnologicamente possibile: C. TIMELLINI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza nel D.lgs. 81/2008*, in AA.VV., *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Milano 2009, pp. 205-225, p. 210.

zione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature" non solo presentino ovvi requisiti di sicurezza, ma siano anche in grado di rispondere ai "principi dell'ergonomia"²⁸.

Negli ultimi tempi, sollecitata soprattutto dall'apporto di un'analisi di carattere interdisciplinare, l'attenzione si è spostata sulle modalità innovative di tutela della condizione lavorativa, fino ad ora rimasta consegnata unicamente a perseguire, in un'ottica tayloristica, la pura efficienza di produzione. Verificati i limiti di una formula fondata esclusivamente sul binomio del maggior risultato al minor costo, si sono dischiuse prospettive profondamente diverse, che incominciano a fare leva su una più attenta valutazione dei parametri riguardanti il benessere complessivo del lavoratore sul posto di lavoro. A ciò si è giunti anche in considerazione dei dati, scientificamente corroborati, che segnano un incremento proprio dei risultati produttivi, quale effetto di una più adeguata cura del lavoratore.

Non è possibile soffermarsi a considerare in che misura tale trasformazione culturale, prima ancora che economico-industriale, sia stata in grado di penetrare concretamente nella realtà imprenditoriale del nostro Paese, ma non si può negare che, quantomeno sul piano dei principi delineati normativamente, si sia imposto un innalzamento significativo dello standard riguardante la qualità di vita in azienda²⁹. Il passaggio dall'enunciazione formale della buo-

²⁸ Art. 71, comma 6, d.lgs. 81/2008. Ancor prima, con il d.lgs. 195/2003 è stata inserita una disposizione, all'interno del d.lgs. 626/1994, in base alla quale si rende necessaria la formazione degli addetti e RSPP interni o esterni, attraverso l'attestazione di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, "anche di natura ergonomica e psico-sociale" (i contenuti sono stati sostanzialmente trasfusi nell'attualmente vigente art. 32, comma 2, d.lgs. 81/2008).

²⁹ «Secondo le cifre fornite dall'European Agency for Safety and Health at Work e riportate dall'INAIL (2009) le vittime dello stress lavoro-correlato in Europa sarebbero circa 40 milioni, colpite da malattie professionali quali disturbi gastrointestinali e cardiovascolari, affaticamenti e depressioni. I costi per la collettività sono altissimi in termini di giorni lavorativi perduti ogni anno (il 50-60%), pari a circa 20 miliardi di euro, ovvero tra il 3 e il 4% del prodotto nazionale lordo europeo» (V. MAJER, *Valutare e gestire le fonti di rischio psicosociale e di stress lavoro-correlato*, Igiene e sicurezza sul lavoro 5/2010, pp. 281- 285, p. 281).

na regola al piano pratico della sua effettiva attuazione non potrà che avvenire attraverso un uso appropriato delle risorse sanzionatorie. La questione si porrà, in particolare, in merito alla scelta della più efficace tra quelle reperibili nell'intero ordinamento. Dietro la salvaguardia del principio di sussidiarietà si dipana un importante nodo tematico, per la cui soluzione sono necessarie alcune specifiche considerazioni che verranno riprese più avanti.

Tornando alla definizione di scienza ergonomica si può affermare che essa si compone di una molteplicità di saperi, tra i quali dominano in particolare le scienze mediche, sociologiche e ingegneristiche, tutte accomunate dall'aver ad oggetto il «fattore umano» e finalizzate a concepire sistemi di lavoro a misura d'uomo³⁰. Si delinea così con chiarezza l'elezione di un approccio scientifico di tipo antropocentrico, che privilegia le necessità e le capacità di chi è addetto a specifiche mansioni, cercando in via consequenziale l'allineamento rispetto alle esigenze produttive dell'attività coinvolta³¹.

Prestare attenzione al “carico di lavoro”, allo scopo di evitare sia forme di sovraccarico che di sotto impiego, entrambe capaci di generare fenomeni di esaurimento delle risorse psico-fisiche, nonché della spinta motivazionale, dovrebbe aiutare a prevenire quegli effetti negativi sostanzialmente equiparabili ai pericoli di natura strutturale, che accompagnano più abitualmente il processo del lavoro³².

L'ergonomia costituisce un criterio guida ormai chiaramente acquisito anche nella produzione normativa di livello europeo. Nel

³⁰ G. PAOLANTONIO, *Risorse metodologiche e strumentali per l'analisi ergonomica del lavoro*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 7/2012, pp. 392-396.

³¹ G. PAOLANTONIO, *Risorse metodologiche*, cit., *passim*. «La fase, ormai conclusa, dell'automazione ha eliminato molto lavoro umano ripetitivo, soprattutto manuale ma anche mentale, quello tipico del taylorismo, mentre le tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno prodotto e stanno ancora producendo lavoro “nuovo”, perché serve a produrre non tanto merci, ma conoscenza da scambiare» (S. BAGNARA – S. GUIDI – L. LIVIGNI, *Le identità difficili dei nuovi lavori*, in AA.VV., *La centralità dell'uomo nella visione ergonomica dei processi produttivi (I)*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 2/2012, pp. XI-XIV, p. XI).

³² G. PAOLANTONIO, *Risorse metodologiche e strumentali per l'analisi ergonomica del lavoro*, cit., p. 396.

febbraio 2007 la commissione espone una comunicazione sulla strategia di promozione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Riprendendo il filo di un precedente *report*, che privilegiava il benessere sul luogo di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione del mondo del lavoro e della comparsa di nuovi rischi, in particolare di natura psicosociale, la commissione europea insiste sulla necessità di porre tra le priorità della ricerca lo studio dei pericoli connessi a più fattori incrociati, quali ad esempio: l'organizzazione del lavoro, la progettazione del luogo di lavoro, nonché l'ergonomia. Emerge, in altri termini, la consapevolezza di definire metodi innovativi per l'identificazione e la valutazione dei nuovi rischi potenziali, soggetti ad una rapida evoluzione, legata al ritmo accelerato dell'innovazione. L'ergonomia viene così indicata come componente essenziale dell'approccio multidisciplinare alla salute e sicurezza sul lavoro³³.

Infine, non certo per importanza, nella particolare congiuntura economico-finanziaria nella quale versa l'Europa, ma non solo, in questo inizio di nuovo millennio, rivolgere lo sguardo alle frontiere dischiuse dal potenziamento dei saperi scientifici, riassunti nella formula delle conoscenze ergonomiche, per progettare nuovi e possibilmente migliori posti di lavoro, più efficienti e rispettosi della risorsa umana, potrebbe costituire un'ulteriore importante stimolo alla tanto attesa ripresa³⁴.

La gestione della sicurezza sembra ora finalmente essere legata alla pianificazione dell'impianto produttivo, in un continuo adattamento organizzativo e strutturale, nel quale un ruolo determinante viene assegnato anche al processo di formazione dei lavoratori, sensibilizzati sulla percezione dei rischi e resi attori partecipi del piano di prevenzione aziendale³⁵. Nella fase storica della cosiddetta

³³ Testo integralmente reperibile in: <http://eur-lex.europa.eu>

³⁴ «L'ergonomia come "scienza" che adatta il lavoro all'uomo e non viceversa, può esprimere tutte le sue potenzialità» (G. CORBIZZI FATTORI, *La fine del determinismo: ergonomia, benessere, sviluppo nella SSL*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 3/2012, pp. III-IV, p. IV.

³⁵ G. CORBIZZI FATTORI – F. SIMONINI, *Il benessere sul lavoro attraverso la valutazione dello stress lavoro-correlato: un convegno*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 5/2010, pp. 261-263, p. 261; P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro e ri-*

prima rivoluzione industriale, poi proseguita anche in parte nella seconda, il macchinismo industriale aveva prodotto un tipo di fatica essenzialmente fisiologico, bio-chimicamente determinabile, che si identifica in un accumulo di acido lattico conseguente ad affaticamento degli organi impiegati per produrre forza lavoro³⁶. Le strutture organizzative complesse, come le fabbriche, poggiano sempre meno sullo sforzo fisico e sempre più sulle componenti relazionali, le quali possono subire una pressione a volte superiore a quella che il sistema può tollerare. «Tale peso, per quanto soggettivamente variabile, rappresenta una delle grosse sfide all'analisi organizzativa intesa in senso antropocentrico. Se, infatti, si privilegia la posizione secondo la quale il lavoro non è un fine ma un mezzo per raggiungere gli obiettivi, allora la costruzione del lavoro deve essere intesa come costruzione organizzativa intorno al soggetto umano e come tale *co-costruzione* organizzativa intrinseca ai soggetti presenti nell'organizzazione e non estrinsecamente determinata da attori altri intervenuti nella definizione del modello organizzativo»³⁷.

3. *La salute come benessere*

Migliorare la qualità della vita lavorativa, eliminando o cercando di contenere il più possibile i cosiddetti “rischi psicosociali”, è ormai divenuta una priorità riconosciuta e non più differibile. Già nel Preambolo alla Costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità si descriveva la “salute”, non solo come assenza da ma-

schi psico-sociali: profili giuridici, in *Diritti lavori mercati*, 2/2010, pp. 347-369, pp. 352 e ss.

³⁶ L'avvento della meccanizzazione ha segnato il passaggio dalla dimensione prevalentemente artigianale della prestazione, caratterizzata da modalità operative e ritmi determinati da fattori di carattere personale, ad una struttura produttiva nella quale l'operatore affianca la tecnologia «non solo godendone i benefici come ad esempio la riduzione della fatica fisica, ma subendone pure gli effetti»: G. PERIN, *L'ergonomia nelle organizzazioni*, in AA.VV., *Psicologia del lavoro nelle organizzazioni*, a cura di P.G. GABASSI, Milano 2006, pp. 288-319, p. 288.

³⁷ C. TORTORICI – P. ROZBOWSKY, *Lo stress lavorativo*, in AA.VV., *Psicologia del lavoro nelle organizzazioni*, a cura di P.G. GABASSI, Milano 2006, pp. 226-248, p. 226.

lattia o infermità, ma in modo ben più pervasivo, come “*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale*”.

Da questa indicazione, per quegli'anni sicuramente all'avanguardia, ha preso avvio un lento processo, che difficilmente sembra potersi arrestare e dal quale è scaturito un notevole rafforzamento delle strategie di prevenzione, rispetto a quelle di cura in senso tradizionale. Alcuni studi recenti dimostrano che le malattie di carattere somatico in senso stretto sarebbero in diminuzione; mentre starebbe aumentando la percezione di una forte pressione psicologica ed emotiva nell'ambiente di lavoro, ascrivibile alle forme tipiche dello *stress*. «Si tratta di una nuova fatica, difficilmente inquadrabile in quadri nosologici certi e noti, quasi mai legata ad un impegno oggettivabile e misurabile in modo univoco». In altri termini, sembra trattarsi di «un senso di affaticamento da tensione che è tanto più grave quanto più è pervasivo»³⁸.

Il baricentro riguardante la tutela della salute ed integrità fisica del lavoratore si sposta inglobando forme di protezione fino ad ora non codificate, ma soprattutto non necessariamente collimanti con l'usuale concetto di “*malattia*”, e che giungono a sconfinare fino al territorio per molta parte inesplorato di un generico, quanto indefinito, malessere³⁹. È diffusa l'opinione secondo la quale mentre i rischi fisici sono «perfettamente misurabili» i «fattori dei Rps sono difficilmente oggettivabili e impediscono l'applicazione di un regime generalizzabile»⁴⁰. Così, secondo uno studioso della psicologia delle organizzazioni: «(...) gli effetti derivanti da un'esposizione ad un evento stressante possono rimanere latenti per un lungo periodo

³⁸ S. BAGNARA – S. GUIDI – L. LIVIGNI, *Le identità difficili dei nuovi lavori*, cit., p. XIII; G. SCLIP, *SLC: l'applicazione dell'Università di Trieste del HSE Work-Related Stress Indicator Tool*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 6/2012, pp. 353-361.

³⁹ G. NATULLO, “Nuovi” contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *I working papers di Olympus*, 5/2012, pp. 1-17, p. 3. La mancanza di un quadro giuridico di riferimento, dal quale poter desumere una chiara definizione di rischi psicosociali, «rende la stessa trattazione del tema alquanto scivolosa»: L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale*, cit., p. 259.

⁴⁰ L. LEROUGE, *Il rischio psico-sociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa*, in *Lavoro e diritto*, 2/2012, pp. 233-256, p. 234.

e non sempre è possibile indicarne gli effetti a breve-medio termine sugli individui. Infine per i danni a livello fisico è abbastanza immediato stabilire se un infortunio è più grave di un altro, ma per quelli di natura psicosociale tale distinzione è raggiunta con difficoltà. Del resto, già Selye fin dal 1973 ha efficacemente espresso questo concetto, osservando che l'incognita nello studio del costrutto di *stress* risiede nel fatto che ciò che è stressante per una persona può non esserlo per un'altra»⁴¹.

L'estensione del raggio di tutela, avente ad oggetto la salute in senso lato del lavoratore, va senz'altro accolta sotto i migliori auspici. Resta da stabilire attraverso quali strumenti di reazione, messi a disposizione dall'ordinamento giuridico, sia più opportuno intervenire⁴². Includere nella sfera di protezione del lavoratore anche aspetti attinenti alla personalità psicologica, esorbitando dai confini tradizionali, che guardano alla pura dimensione fisica, non può che essere apprezzato come traguardo di grande civiltà. Ciò che induce ad una certa cautela nell'esprimere un giudizio incondizionatamente positivo è l'utilizzo, accanto alle consuete risorse civilistiche o amministrative⁴³, di quelle più draconiane, reperibili nell'arsenale penale⁴⁴.

La natura dell'evento, non riconducibile entro parametri universali di carattere medico-scientifico, ontologicamente legato alla sin-

⁴¹ V. MAYER, *Valutare e gestire le fonti di rischio psicosociale e di stress lavoro correlato*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 5/2010, pp. 281-285, p. 283).

⁴² «La sicurezza della vita e dell'integrità delle persone (e sicurezza significa esigenza di una tutela anticipata rispetto all'eventuale danno) è valutata come interesse idoneo a giustificare limitazioni alla libertà d'iniziativa economica. La traduzione legislativa del bilanciamento costituzionale d'interessi può peraltro articolarsi in modi diversi (ed utilizzando tecniche giuridiche sia penalistiche che non penalistiche)» (D. PULITANÒ, *Gestione del rischio da esposizioni professionali*, Cass. pen. 2006, pp. 778-796, p. 778).

⁴³ La gamma di strumenti a disposizione dell'ordinamento amministrativo è così flessibile e variegata da consentire quei margini di manovra – rispetto alla prassi scientifica di valutazione del rischio – che il diritto penale non ha: F. STELLA, *Giustizia e modernità. La protezione dell'innocente e la tutela delle vittime*, III ed., Milano 2003, pp. 593 e ss.

⁴⁴ Ci si domanda fino a che punto sia esigibile una valutazione preventiva riguardo a fenomeni profondamente condizionati dalla personalità della vittima: A. NISCO, *La tutela penale dell'integrità psichica*, Torino 2012, pp. 219 ss.

gola risposta individuale, che a sua volta può subire oscillazioni anche molto rilevanti, e che in ogni caso resta consegnata ad una valutazione che non può spingersi oltre una qualificazione in termini di malessere, perché il livello immediatamente superiore è già occupato dalla condizione di malattia, suscita forti riserve verso forme di tutela di tipo penalistico. Infatti, si tratta di rischi, allo stato delle conoscenze attuali, per molti aspetti non del tutto decifrabili e che comunque non possiedono quel carattere di pericolosità per l'integrità della persona, in grado di precludere necessariamente ad una possibile lesione. Si arrestano allo stadio precedente, e, aspetto tutt'altro che trascurabile, non sono infallibilmente riconducibili in modo univoco al solo disagio provocato dalla condizione lavorativa.

È pur vero che non si dispone di una definizione legislativa del termine "malattia", talché la scienza medica e più in particolare la dottrina medico-legale sono state indotte a cercare spiegazioni valide a racchiudere la vasta molteplicità di possibili fenomeni a carattere morboso, che aggrediscono l'organismo da un punto di vista sia organico, che funzionale.

Certamente il progresso incessante delle conoscenze in questo settore rende molto difficile la cristallizzazione di una formula definitoria generale. Ciò non di meno, è stato possibile raggiungere un punto fermo, da ultimo condiviso anche dalla giurisprudenza di legittimità, che ravvisa nella malattia un'alterazione morfologica di natura anatomica da cui deriva una limitazione funzionale o un significativo processo patologico ovvero una compressione od un apprezzabile perturbamento delle funzioni dell'organismo anche non definitiva, ma comunque significativa⁴⁵.

⁴⁵ Un processo patologico, associato a disturbi funzionali più o meno accentuati, ma pur sempre obiettivamente apprezzabili e ponderabili: G. IADECOLA, *Sul concetto di malattia all'interno delle fattispecie dei delitti contro l'incolumità individuale*, in *Cass. pen.*, 2/2006, pp. 482-489, p. 486. Più recentemente, in giurisprudenza: *Cass. pen.*, sez. IV, 26 maggio 2010, n. 34521 conforme a *Cass. pen.*, Sez. Un., 8 dicembre 2008, n. 2437, in *Foro it.*, 6/2009, p. 305 con nota di: G. FIANDACA, *Luci ed ombre della pronuncia a sezioni unite sul trattamento medico-chirurgico arbitrario*, 306-315. Si veda altresì: *Cass. pen.*, IV sez., 16 ottobre 2012, n. 47265, in *Resp. civ. e prev.*, 2/2013, p. 653, in cui si richiede, affinché si possa configurare uno stato di malattia, che vi sia: «una perturbazione funzionale di tipo dinamico che, quindi, dopo un certo tempo, conduca alla guarigione, alla

Spostandosi sul piano inclinato dell'integrità psichica è difficile non condividere l'estrema cautela con la quale si cerca un punto di contatto dal quale possa legittimamente scaturire la tutela penale. La complessità dell'oggetto "integrità psichica", si afferma, «ha ancora molto da dire al penalista, prima che questi rivolga la propria attenzione all'esame della fattispecie tipica. Si intende dire che c'è una fase intermedia della ricerca, tra descrizione dell'oggetto e formulazione delle *tecniche* di tutela, che va necessariamente approfondita: questa fase verte sulla distinzione fenomenologica tra attività psichiche, finalizzata ad un loro inquadramento nel sistema della tutela penale»⁴⁶.

4. *Dalla funzione promozionale al principio di precauzione: le torsioni del diritto penale*

Sebbene il sistema penale si occupi, con crescente attenzione, della tutela anticipata dei beni⁴⁷, intervenendo a sanzionare condotte che possono mettere a repentaglio la salute e integrità dei singoli, o della collettività, esso non si è ancora spinto fino al punto di punire quei comportamenti di cui non si conosca neppure la po-

stabilizzazione in una nuova situazione di benessere fisico degradato o alla morte, con la conseguenza che alterazioni anatomiche alle quali non si associ un'apprezzabile riduzione della funzionalità non possono considerarsi malattia». L. CORNACCHIA, *Delitti contro l'incolumità individuale*, in AA.VV., *Diritto penale, Lineamenti di parte speciale*, V ed., Bologna 2009, pp. 451-493, pp. 455 e ss.; G. SALCUNI, *Lesioni personali dolose e circostanze aggravanti*, in AA.VV., *Reati contro la persona*, a cura di A. MANNA, Torino 2007, pp. 101-123, 105 e ss.; L.M. MASERA, *Delitti contro l'integrità fisica*, in AA.VV., *Reati contro la persona e contro il patrimonio*, a cura di F. VIGANÒ – C. PIERGALLINI, Torino 2011, p. 93.

⁴⁶ A. NISCO, *La tutela penale dell'integrità psichica*, cit., pp. 16 e ss.

⁴⁷ Sulla rilevanza del principio di precauzionale, anche nel contesto penale, si rinvia ad uno tra i lavori più recenti, corredato da ampio apparato bibliografico: D. CASTRONUOVO, *Principio di precauzione e beni legati alla sicurezza. La logica precauzionale come fattore espansivo del "penale" nella giurisprudenza della casazione*, (21 luglio 2011) in www.penalecontemporaneo.it, pp. 1-44. Nella prospettiva di esigere una valutazione giuridica della scienza non "appiattita" sul sapere scientifico, ma frutto di una formazione «trasparente, partecipata e democratica»: F. CONSORTE, *Tutela penale e principio di precauzione. Profili attuali, problematicità, possibili sviluppi*, in corso di stampa.

tenziale portata lesiva o che comunque siano prodromici ad uno sviluppo solo eventuale verso esiti dannosi meramente possibili⁴⁸. La delicata architettura del sistema attualmente vigente prevede la compressione della libertà individuale, come bene di indiscutibile rilevanza costituzionale, attraverso l'intervento del diritto penale solo a fronte di fatti che contengano, in una percentuale concretamente apprezzabile, quantomeno la probabilità di provocare delle conseguenze dannose⁴⁹.

Dietro questa rivoluzione copernicana, che pone come centro gravitazionale del nuovo sistema di tutele del lavoratore il "benessere"⁵⁰, si dischiudono scenari certamente innovativi, sebbene non tutti ugualmente apprezzabili, soprattutto là dove si voglia assegnare anche al diritto penale il compito di promuovere questo particolare scopo, nell'ottica di incidere più efficacemente nel progresso dell'intera società. Affiancata al tradizionale compito di controllo sociale, si attribuirebbe al diritto penale una funzione prettamente promozionale, in rapporto a nuove categorie di beni.

Quest'operazione, che in ogni caso richiederebbe il sostegno di un più complessivo progetto di politica criminale, sconta l'ulteriore limite di «supplire alle carenze di intervento di altri settori "organizzativi e di disciplina", necessariamente preliminari alla tutela penale»⁵¹.

⁴⁸ Per evitare inutili compressioni di sfere di libertà l'intervento restrittivo va calibrato rispetto al principio di proporzione e stretta necessità: G. FORTI, *La "chiara luce della verità" e "l'ignoranza del pericolo"*. *Riflessioni penalistiche sul principio di precauzione*, in *Studi per Federico Stella*, vol. I, Napoli, 2007, pp. 573-674, pp. 614 ss.

⁴⁹ F. D'ALESSANDRO, *Pericolo astratto e limiti soglia. Le promesse non mantenute del diritto penale*, Milano 2012, pp. 244 e ss.; D. PULITANÒ, *Il diritto penale fra vincoli di realtà e sapere scientifico*, in *Scritti per Federico Stella*, Napoli 2007, pp. 851-890, p. 856; C. PERINI *Il concetto di rischio nel diritto penale moderno*, Milano 2010.

⁵⁰ Assai significativamente all'art. 2, lettera o), del T.U. 81/2008, al quale è stato assegnato il compito di tradurre le "definizioni", si chiarisce che: «salute» è quello stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

⁵¹ Erano tempi di "crisi", anche quelli in cui si profilava uno spazio per un diritto penale promozionale, che tuttavia come indispensabile premessa doveva prevedere «una strutturazione della fattispecie in chiave di rispetto delle esigenze

Le perplessità fin qui richiamate, riguardo ad un coinvolgimento della risorsa penalistica, trovano un ulteriore fondamento nel momento in cui si provi a rintracciare nella Carta fondamentale un appiglio normativo che ne legittimi il richiamo. Non sembra, infatti, rinvenibile la presenza di “obblighi costituzionali di penalizzazione” di comportamenti forieri di rischi psicosociali, pur volendo assegnare al panorama costituzionale la maggior ampiezza di sfumature possibili⁵². Nella Costituzione italiana non è possibile enucleare, tra i beni meritevoli di una tutela penale, la dimensione psicologico-sociale, legata al contesto lavorativo. Il discorso potrebbe essere di tutt’altro tenore se i vincoli di incriminazione promanasero dalla sempre più incalzante e pervasiva normativa europea⁵³. Ma, come si avrà modo di spiegare meglio più avanti, manca – proprio con specifico riguardo al nostro tema di indagine – un’indicazione che faccia propendere per l’uso di strumenti repressivi, anziché per formule di tipo risarcitorio.

La tutela del diritto alla salute nel posto di lavoro, affermata già all’art. 2087 c.c., acquisisce un ruolo primario nella definizione

di tassatività e di personalità della responsabilità»: F. BRICOLA, *Funzione promozionale, tecnica premiale e diritto penale*, (1981), in ID., *Scritti di diritto penale*, (a cura di A. MELCHIONDA – S. CANESTRARI), Vol. I, *Dottrine generali. Teoria del reato e sistema sanzionatorio*, Tomo II, Milano 1997, pp. 1407-1424, p. 1413.

⁵² Per un’ampia trattazione del tema, si rinvia a: C. PAONESSA, *Gli obblighi di tutela penale. La discrezionalità legislativa nella cornice dei vincoli costituzionali e comunitari*, Firenze 2009. Richiama a considerare la Costituzione «un punto obbligato di orientamento delle scelte di criminalizzazione»: F. PALAZZO, *Corso di diritto penale. Parte generale*, IV ed., Torino 2011, p. 74; D. PULITANÒ, *Diritto penale*, IV ed., Torino 2011, pp. 122 e ss. La Costituzione come fondamento e limite, insieme, del diritto penale: M. DONINI, *Principi costituzionali e sistema penale. Modello e programma*, in *IUS17@unibo.it*, 2/009, pp. 417-430. «Si potrebbe (...) riflettere in misura obiettiva sul significato ancora cogente di un modello di Costituzione o di politica criminale a base costituzionale che sia davvero fondante (per la scelta degli stessi beni penalmente tutelabili), e non meramente delimitativo-regolatore»: ID., *L’eredità di Bricola e il costituzionalismo penale come metodo. Radici nazionali e sviluppi sovranazionali*, in *Diritto penale contemporaneo* 2/2012, pp. 51-74, p. 67.

⁵³ C. PAONESSA, *Gli obblighi di tutela penale*, cit., p. 293. Nell’ottica specifica dei diritti dell’uomo: S. MANACORDA, “Dovere di punire”? *Gli obblighi di tutela penale nell’era dell’internazionalizzazione del diritto*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2012, pp. 1364-1401, pp. 1391 e ss. V. MANES, *Il giudice nel labirinto: profili delle intersezioni tra diritto penale e fonti sovranazionali*, Roma 2012, pp. 106 e ss.

del sinallagma negoziale⁵⁴. Si registra un significativo cambiamento nella tendenza attuale di dottrina e giurisprudenza a valorizzare, nella duplice dimensione fisica e morale, la personalità del lavoratore, attraverso i contenuti precettivi proprio di quella norma del codice civile, che in passato ha attraversato alterne vicende⁵⁵.

Accanto a questo primo punto di torsione di un diritto penale, impiegato al di là di quei confini, che una concezione liberal-garantista vorrebbe non venissero superati, si può facilmente cogliere un secondo aspetto fortemente problematico.

Come si avrà modo di precisare più diffusamente nel capitolo successivo, tra le fonti della disciplina riguardante lo *stress* da lavoro correlato si trova *in primis* la Direttiva – quadro del 12 giugno 1989, n.391, che esorta all’attuazione di misure capaci di promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. La maggiore attenzione viene concentrata sulla ricerca delle garanzie per un più elevato livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, in ossequio a quanto richiesto dall’art. 118 A, del Trattato che istituisce la Comunità economica europea. A titolo esemplificativo è sufficiente richiamare l’art. 6, par. 2, lettera d) in cui si afferma che: «*Il datore di lavoro mette in atto le misure previste al paragrafo 1, primo comma, basandosi sui seguenti principi generali di prevenzione: adeguare il lavoro all’uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute*».

Se a questo dato normativo si abbina il contenuto della disposizione, che ha dato origine al principio di precauzione, si comprende facilmente quale sia il punto cardinale verso il quale si vorrebbe indirizzare la legislazione interna di ciascun Paese. All’art. 174, comma 2, del Trattato istitutivo della Comunità Europea, si

⁵⁴ I. CORRADINI – P. LAMBERTUCCI, *Lo stress nei luoghi di lavoro. Profili psicologici, giuridici e metodologie di valutazione*, Roma 2012, p. 63.

⁵⁵ A. LASSANDARI, *Il ruolo centrale dell’art. 2087 c.c.*, in AA.VV., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, diretto da M. PEDRAZZOLI, Bologna 2007, pp. 39-80, p. 56.

legge che: «*La politica della Comunità in materia ambientale mira a un elevato livello di tutela, tenendo conto della diversità delle situazioni nelle varie regioni della Comunità. Essa è fondata sui principi della precauzione e dell'azione preventiva, sul principio della correzione, in via prioritaria alla fonte, dei danni causati all'ambiente, nonché sul principio "chi inquina paga"*»⁵⁶. Resta del tutto immutato il contenuto, trasposto nell'art. 191 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea⁵⁷.

Nella ben nota comunicazione della Commissione europea, del 2 febbraio 2000, si affermava che: «Il principio di precauzione non è definito dal Trattato che ne parla esplicitamente solo in riferimento alla protezione dell'ambiente. Tuttavia, in pratica, la sua portata è molto più ampia ed esso trova applicazione in tutti i casi in cui una preliminare valutazione scientifica obiettiva indica che vi sono ragionevoli motivi di temere che i possibili effetti nocivi sull'ambiente e sulla salute degli esseri umani, degli animali e delle piante possano essere incompatibili con l'elevato livello di protezione prescelto dalla Comunità»⁵⁸.

Non vi è alcun dubbio che, lasciata la prima impronta, abbia presto fatto seguito una serie innumerevole di passi, che hanno condotto la precauzione ben oltre l'angusto contesto della tutela ambientale, fino a comprendere tra gli altri, per esempio, proprio il settore della sicurezza sul lavoro. L'anticipazione della tutela di beni giuridici fondamentali – in contesti di incertezza scientifica – è stata, tuttavia, fin qui declinata solo in rapporto a casi di *malattie professionali*⁵⁹. La “deformazione” interpretativa di alcune categorie penalistiche, si pensi in particolare alla colpa, passate attraverso

⁵⁶ 4.12.2002, Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, C 325/33 (<http://eur-lex.europa.eu>).

⁵⁷ D. PULITANÒ, *Diritto penale*, cit., p. 218.

⁵⁸ Bruxelles, 2.2.2000, Comunicazione della Commissione sul principio di precauzione, 2 (<http://eur-lex.europa.eu>).

⁵⁹ F. CONSORTE, *Principio di precauzione e diritto penale. Spunti di riflessione a partire dal caso delle malattie professionali*, in AA.VV., *Nuovo statuto penale del lavoro. Responsabilità per i singoli e per gli enti*, a cura di F. CURI, Bologna 2011, pp. 89-121, p. 91; D. CASTRONUOVO, *Principio di precauzione e beni legati alla sicurezza*, cit., p. 2; F. PALAZZO, *Morti da amianto e colpa penale*, in *Dir. pen. proc.*, 2/2011, pp. 185-190, p. 186.

la lente precauzionale, ha avuto esclusivamente ad oggetto le vicende dell'esposizione ad amianto e quindi delle morti per mesotelioma pleurico, così come più in generale l'esposizioni a sostanze chimiche (tra le quali in particolare il PVC e il CVM) impiegate nelle produzioni industriali⁶⁰.

Quand'anche possa apparire opportuna un'estensione della soglia del penalmente rilevante⁶¹, in rapporto a forme di aggressione dell'integrità psicofisica del lavoratore, il limite invalicabile non può che rimanere – anche in un'ottica di valorizzazione del principio di precauzione – la presenza di un riscontro oggettivo, in quanto scientificamente comprovabile⁶², di una lesione o anche solo potenziale menomazione del bene salute. È bene considerare che la condizione di *stress* può addirittura produrre una risposta positiva (*eustress*), quando «le sollecitazioni e gli stimoli che provengono dall'esterno sono proporzionali alle capacità di risposta del soggetto»⁶³. Solo lo *stress* cronico e l'attivazione ripetuta della risposta fisiologica possono risultare correlati all'insorgenza di disturbi cardiovascolari come l'ipertensione, l'ischemia e l'infarto⁶⁴. Ma quali risposte può fornire

⁶⁰ F. CONSORTE, *Principio di precauzione e diritto penale*, ult. op. loc. cit.; D. CASTRINUOVO, *Principio di precauzione e beni legati alla sicurezza*, cit., p. 35.

⁶¹ Non possiamo che condividere le cautele di chi ritiene che, fintanto che non siano disponibili conoscenze scientifiche in grado di affermare la pericolosità di determinate sostanze o prodotti, sia preferibile una tutela extrapenale: M. DONINI, *Il volto attuale dell'illecito penale: la democrazia penale fra differenze e sussidiarietà*, Milano 2004, p. 119; V. MANES, *Il principio di offensività nel diritto penale. Canone di politica criminale, criterio ermeneutico, parametro di ragionevolezza*, Torino 2005, p. 297. Di diverso avviso, perché favorevole ad un utilizzo del paradigma della precauzione nell'ambito dei reati di pericolo astratto: D. PULITANÒ, *Diritto penale*, p. 219; o addirittura in una prospettiva *de iure condito*: C. RUGA RIVA, *Principio di precauzione e diritto penale. Genesi e contenuto della colpa in contesti di incertezza scientifica*, in vol. II, *Teoria della pena, teoria del reato*, E. DOLCINI – C.E. PALIERO (a cura di), *Studi in onore di Giorgio Marinucci*, Milano 2006, II, pp. 1743-1778.

⁶² R. MARTINI, *Incetezza scientifica, rischio e prevenzione. Le declinazioni penali del principio di precauzione*, in AA.VV., *Responsabilità penale e rischio nelle attività mediche e d'impresa (un dialogo con la giurisprudenza)*, a cura di R. BARTOLI, Firenze 2010, pp. 579-605, pp. 592 ss.

⁶³ C. TORTORICI – P. ROZBOWSKY, *Lo stress lavorativo*, cit., p. 232.

⁶⁴ C. TORTORICI – P. ROZBOWSKY, *Lo stress lavorativo*, cit., p. 233; R. KARASEK – T. THEORELL, *Autonomia e salute sul lavoro*, cit., pp. 121 e ss.

la scienza, prima, e l'ordinamento giuridico, poi, di fronte a casi in crescita esponenziale di lavoratori in precarie condizioni lavorative, se non addirittura privi di impiego⁶⁵, a quale datore di lavoro è possibile muovere il rimprovero per un accumulo di *stress*, che può avere origini remote ed esasperatamente multifattoriali?⁶⁶

Il giuslavorista può vantare quantomeno un parziale adempimento da parte del legislatore, in special modo nel 2008, delle più incalzanti richieste di regolamentazione e conseguente soddisfacimento di esigenze di garanzia nei rapporti di lavoro cosiddetti non standard (a titolo puramente esemplificativo si pensi ai lavoratori a termine; a quelli assunti nell'ambito della somministrazione di lavoro; al lavoro intermittente e a quello ripartito⁶⁷). Rimane aperto l'interrogativo se il diritto penale debba entrare in gioco negli usuali contesti di lavoro subordinato, se non addirittura in quelli riassumibili come non standard, pur a fronte di evidenti frizioni con i più penetranti principi di ordine costituzionale⁶⁸, piegati alla tutela di una condizione che non dispone di una definizione univoca e globalmente condivisa.

⁶⁵ O. BONARDI, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, Lavoro e diritto, XXVI, 2/2012, pp. 291-317, pp. 298 e ss.; 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*, 2/2011, pp. 1-46, p. 8.

⁶⁶ Esprime forti riserve, all'accoglimento del principio di precauzione, non solo per la sua difficile traducibilità nel sistema di responsabilità (*contrattuale*) del datore di lavoro, ma, soprattutto, per l'orientamento della giurisprudenza comunitaria, che ha fermamente escluso un regime di responsabilità oggettiva: P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 354 e ss.

⁶⁷ O. BONARDI, *Oltre lo stress*, cit., pp. 301 e ss.

⁶⁸ Ravvisa l'ineludibile necessità di una verifica di legittimazione dell'utilizzo, in sede punitiva, del principio di precauzione: «alla luce dei canoni costituzionali della ragionevolezza, della proporzione, dell'offensività, dell'*ultima ratio*, della responsabilità personale»: D. CASTRONUOVO, *Principio di precauzione e diritto penale. Paradigmi dell'incertezza nella struttura del reato*, Roma 2012, p. 41.

CAPITOLO III

IL QUADRO NORMATIVO NEL CAROSELLO DELLE FONTI: LA DISCIPLINA DELLO *STRESS* LAVORO-CORRELATO

SOMMARIO: 1. Il percorso giuridico dei rischi psicosociali. – 1.1. Dai rischi psicosociali allo *stress* lavoro-correlato, un rapporto di genere a specie. – 1.2. L'accordo interconfederale del 2004. – 1.3. I lavori della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. – 1.4. I documenti dell'Ispesl, del Coordinamento tecnico interregionale e la Legge regionale del Veneto. – 2. Gli obblighi penalmente rilevanti del datore di lavoro: la valutazione del rischio *stress* lavoro-correlato. – 3. La risposta punitiva contenuta nell'art. 55, comma 1 e 2, D.lgs. 81/2008. – 4. Una pericolosa schizofrenia: tra regolamentazione compulsiva e *deregulation* contrattuale (il caso Mirafiori). – 5. Conclusioni sui profili di responsabilità individuale, ovvero la parte *destruens*.

1. *Il percorso giuridico dei rischi psicosociali*

Una brevissima cronistoria dei principali passaggi, attraverso i quali l'architettura normativa sui rischi psicosociali è andata edificandosi, può aiutare a far luce anche su alcuni risvolti strettamente connessi alla loro rilevanza penale.

Risalendo alle origini, il primo atto, in cui vengono esplicitamente richiamati, è la Direttiva quadro 89/391/CE. All'art. 6 (Obblighi generali dei datori di lavoro), n.3, lettera a), si afferma che il datore di lavoro, tenuto conto della natura delle attività dell'impresa e/o dello 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»¹. Così come, in modo ancora più stringente, all'art.7 (Servizi di protezione e prevenzione), n.5, si specifica che: «i lavoratori designati devono possedere le capacità necessarie e disporre dei mezzi richiesti; le persone o servizi esterni consultati devono possedere le attitudini necessarie e disporre dei mezzi personali e professionali richiesti, e il numero dei lavoratori designati e delle persone o servizi esterni consultati deve essere sufficiente per assumere le attività di protezione e prevenzione, tenendo conto delle dimensioni dell'impresa e/o dello stabilimento e/o dei rischi a cui i lavoratori sono esposti, nonché della ripartizione dei rischi nell'insieme dell'impresa e/o dello stabilimento». Sempre all'art.7, n.8, si precisa che: «Gli Stati membri definiscono le capacità e le attitudini necessarie di cui al paragrafo 5. Essi possono definire il numero sufficiente di cui al paragrafo 5».

Sarebbe stato ragionevole attendersi che il legislatore italiano, nel D.lgs. 626/1994, recepisce pedissequamente queste prescrizioni così innovative e che costituivano il segno tangibile di un'acquisita netta preminenza, nell'agenda politica dell'Europa, dei temi sulla sicurezza nel lavoro. La centralità delle problematiche ad essi sottese si incominciava a legare anche, in parte, ad un crescente scetticismo riguardo alla possibilità di misurare il progresso sociale attraverso i tradizionali indicatori economici e quindi ad un'aumentata consapevolezza del bisogno di accompagnare tali indicatori con misure che fossero in grado di rilevare più direttamente il benessere umano².

L'Italia, invece, si fece trovare impreparata, rendendo così necessario l'intervento della Corte di Giustizia, che il 15 novembre 2001, (causa C-49/00, Commissione c. Repubblica italiana), la

¹ Testo integralmente reperibile in: <http://eur-lex.europa.eu>. Per una attenta ricostruzione delle diverse sequenze: V. PASQUARELLA, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *I Working Papers di Olympus*, 6/2012, pp. 1-21, p. 1.

² D. GALLIE, *Presentazione*, *Sociologia del lavoro* n. 127/2012, pp. 7-10, p. 7.

condannò a provvedere ad un adeguamento delle proprie previsioni normative³, precisando che l'insieme dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori «(...) non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali»⁴. Solo nel 2002 si è provveduto a modificare il testo dell'art.4, D.lgs. 626/1994, nel quale è comparso l'obbligo per il datore di lavoro di valutare *tutti* i rischi *per la sicurezza e per la salute dei lavoratori*, ivi compresi quelli riguardanti *gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari*⁵.

Prima di passare in rassegna le disposizioni normative nazionali e sovranazionali, che sono state elaborate nel nuovo millennio, è opportuno soffermarsi brevemente su ciò che può costituire un'interessante spunto di riflessione. Buona parte di questa produzione, infatti, prende le mosse dai rapporti di ricerca pubblicati dall'Agenzia europea per la sicurezza e salute al lavoro (d'ora in avanti OSHA). Come anticipato nel capitolo precedente, si tratta di un organismo che adempie un compito primariamente scientifico-culturale. Composto dai rappresentanti dei Governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori dei 27 Stati membri e dai rappresentanti della Commissione europea, fornisce un esauriente quadro di sinte-

³ «(...) la limitazione dei poteri organizzativi del datore di lavoro per esigenze di salute e sicurezza sul lavoro poteva già ritenersi desumibile dall'ampia portata, affermata dalla giurisprudenza, dell'art. 2087 c.c. sul c.d. "obbligo di sicurezza" a carico del datore di lavoro, al fine della tutela dell'integrità psico-fisica e della «personalità morale» dei prestatori di lavoro»: M. LAI, *L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 2010, n. 8/9, pp. 445-449, p. 445.

⁴ Il testo della sentenza è reperibile in: <http://olympus.uniurb.it>. Per un commento: V. PASQUARELLA, *Sicurezza sul lavoro: una dura condanna per l'Italia*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 11/2002, pp. 1041-1055.

⁵ L., 1 marzo 2002, n. 39. L'adeguamento imposto dai giudici comunitari, che ha reso il precetto "ancora" più ampio, produce riflessi «non soltanto sul coefficiente di determinatezza delle fattispecie contravvenzionali del d.lgs. 626/1994, ma anche sul piano della responsabilità per i delitti colposi di evento»: D. CASTRONUOVO, *La sicurezza sul lavoro tra diritto penale europeo e comparato*, in AA.VV., *Il diritto penale del lavoro*, vol. VII, a cura di N. MAZZACUVA – E. AMATI, in *Diritto del lavoro. Commentario diretto da Franco Carinci*, Torino 2007, pp. 45-70, p. 55.

si sull'analisi concettuale del fenomeno e per questo motivo costituisce un importante riferimento teorico non solo per la costruzione delle guide operative e delle proposte metodologiche presentate a livello regionale, interregionale e nazionale⁶, ma soprattutto per la predisposizione dell'apparato regolamentare europeo.

Nel 2000 l'Agenzia ha pubblicato un rapporto (*Work-related Stress*)⁷, dal quale emerge una definizione dei rischi psicosociali come «*quegli aspetti relativi alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali, che dispongono del potenziale per dar luogo a danni di tipo fisico, sociale o psicologico*». Nella stesso contesto si afferma che lo stress lavorativo è «*uno stato psicologico parte di un più ampio processo di interazione dinamica tra il lavoratore e il suo ambiente di lavoro*». Più avanti, in sintesi: «*risulta chiaro che uno stato di malattia correlato allo stress rappresenta il principale motivo di preoccupazione in relazione all'impatto che esercita sulla vita dei singoli individui e sulla produttività delle organizzazioni e dei Paesi. La ricerca cui si fa riferimento nella presente sezione evidenzia che, pur nell'ambito di una prospettiva di vita, lo stress correlato al lavoro costituisce un problema rilevante e rappresenta una delle sfide principali per la salute sul lavoro in ambito europeo*»⁸.

Proprio queste riflessioni, sicuramente unite ad altre di origine analoga⁹, hanno contribuito a formare l'*humus* scientifico-culturale

⁶ 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*, 2/2011, pp. 1-46, p. 2.

⁷ <https://osha.europa.eu/it/publications/reports/203>

⁸ T. COX – A. GRIFFITHS – E. RIAL-GONZALEZ, *Ricerca sullo stress lavoro-correlato*, Roma 2000, p. 33.

⁹ Basti pensare all'attività svolta dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (<http://www.eurofound.europa.eu>). Nel documento "Salute e benessere sul lavoro: una relazione fondata sulla quinta Indagine europea sulle condizioni di lavoro" si afferma che: «La salute e il benessere sul lavoro sono fattori fondamentali della strategia generale europea per il 2020 in relazione a crescita, competitività e sviluppo sostenibile. Un'economia sana dipende dall'esistenza di una popolazione sana. Senza questa premessa, i datori di lavoro perdono produttività e i cittadini sono privati di una potenziale longevità e di una certa qualità di vita». Ne analizzano il ruolo: G. VERMEYLEN – A. PARENT-THIRION – M. CURTARELLI, *La qualità del lavoro e dell'occupazione nell'Indagine*

su quale hanno poi proliferato i numerosi provvedimenti nazionali ed europei. Ciò che ormai non viene più contestato è che la depressione e lo *stress* legato all'attività lavorativa rappresentino due problematiche cui viene rivolta un'attenzione crescente, poiché possono ridurre il benessere, anche fino a compromettere irrimediabilmente la capacità lavorativa.

È da queste considerazioni che è partita una campagna di forte sensibilizzazione di ciascun organismo europeo e nazionale, affinché si procedesse celermente ad un approntamento delle risorse disponibili, sotto i più diversi profili, tra i quali a titolo puramente esemplificativo quelli di indirizzo politico, economico e non ultimo legislativo.

Nel 2004 le parti sociali dell'Unione europea hanno sottoscritto un Accordo quadro europeo relativo allo *stress* connesso all'attività lavorativa per individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo *stress* sul lavoro.

Nel 2008 la Commissione europea, insieme alle parti sociali e alle parti interessate pertinenti, ha firmato il Patto europeo per la salute e il benessere mentale¹⁰, sottolineando l'importanza della salute e del benessere mentale per un'Europa forte e competitiva¹¹. Il 9 giugno dello stesso anno, l'Italia ha recepito l'Accordo europeo¹².

europea sulle Condizioni di lavoro, in *Sociologia del lavoro*, n. 127/2012, pp. 35-51, pp. 43 e ss.

¹⁰ Nella Gazzetta Ufficiale del 8 luglio 2011, C 202/1 compaiono le "Conclusioni del Consiglio sul patto europeo per la salute e il benessere mentale: risultati e azioni future".

¹¹ «Il ritmo e la natura del lavoro si stanno modificando, determinando tensioni a livello di salute mentale e benessere. Occorre contrastare il costante aumento di assenteismo e inabilità al lavoro, nonché migliorare la produttività sfruttando il potenziale inutilizzato a causa dello stress e delle malattie mentali». In modo ancora più incisivo si afferma che: «I responsabili politici, le parti sociali e altri portatori di interesse sono invitati a prendere misure a sostegno della salute mentale sul luogo di lavoro, in particolare: Migliorare l'organizzazione del lavoro, le culture organizzative e gli stili di direzione, allo scopo di favorire il benessere mentale sul luogo di lavoro e riconciliare vita lavorativa e vita privata» (Patto europeo per la salute mentale e il benessere, Conferenza di alto livello dell'UE insieme per la salute mentale e il benessere, Bruxelles 12-13 giugno 2008, 4).

¹² C. FRASCHERI, *Il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 5/2010, pp. 311- 314, p. 311.

In particolare a seguito della forte sollecitazione esercitata dall'Accordo quadro, il 9 aprile 2008, sono state varate nel Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, una serie di disposizioni che sembrano inequivocabilmente raccogliere il testimone di quanto fino a quella data è maturato nel contesto sovranazionale.

L'ultimo atto legislativo, in chiave temporale, al momento è il D.lgs. 106/2009, che ha interpolato l'art.28, del T.U. in materia di sicurezza sul lavoro, richiedendo che la valutazione da parte del datore di lavoro, sullo *stress* lavoro-correlato, debba avvenire nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro¹³.

1.1. Dai rischi psicosociali allo stress lavoro-correlato, un rapporto di genere a specie

Si deve opportunamente precisare che d'ora in avanti non si farà più riferimento al piano generale della categoria dei rischi psicosociali, privilegiando la più specifica trattazione del tema dello *stress* lavoro-correlato.

Non sono mancate oscillazioni in dottrina, che in un primo momento ha avuto qualche esitazione nell'assegnare confini definiti alle rispettive aree tematiche. L'iniziale propensione era a far rientrare nella categoria *stress* lavoro-correlato tutta la variegata fenomenologia dei rischi psicosociali¹⁴.

¹³ Art. 28, comma 1 bis, d.lgs. 81/2008, così come modificato dal d.lgs. 106/2009. Sulle scadenze temporali di operatività delle nuove disposizioni: R. GUARINIELLO, *Linee guida della Commissione consultiva permanente. Rischi psicosociali e stress lavoro-correlato*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2/2011, pp. 81-83, p. 81. Le indicazioni fornite dalla Commissione (il 18/11/2010) specificano che: «La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo un'individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale» (il testo completo è reperibile in: www.lavoro.gov.it). A completamento del quadro non può mancare un riferimento al Manuale operativo Inail: *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/08 e s.m.i.*, in <http://www.inail.it>.

¹⁴ C. FRASCHERI, *Il concetto di stress lavoro-correlato*, cit., p. 311;

In modo più stringente si è, invece, proposto di sottolineare la distinzione tra i due livelli, assegnando al primo la natura dolosa e individuale, che troverebbe corrispondenza negli episodi di *mobbing* e di violenza; mentre, al secondo la natura colposa e collettiva (s.l.c. e *burnout*)¹⁵. Così l'obbligo di valutazione dei rischi, incombenza sul datore di lavoro, avrebbe ad oggetto lo *stress* lavoro correlato, attraverso un'analisi del clima aziendale, ma non il *mobbing*, poiché in quest'ultimo caso appare difficile prevedere a priori un situazione a carattere vessatorio, a fronte di un clima lavorativo inadeguato¹⁶.

Non mancano i rilievi critici ad una simile lettura che, in base alla conformazione del rinnovato art. 28 T.U. sicurezza sul lavoro, vedrebbe esclusi, dagli obblighi di valutazione dei rischi, proprio le forme più gravi di disagio lavorativo, tra le quali si segnalano in particolare più di altre i comportamenti vessatori¹⁷.

ID., *Mobbing. Guida alla tutela*, Roma 2003; ID., *Stress sul lavoro. I rischi emergenti nelle organizzazioni pubbliche e private*, Bologna 2006; V. PASQUARELLA, *La disciplina dello stress lavoro-correlato*, cit., p. 2.

¹⁵ C. FRASCHERI, *Il concetto di stress lavoro-correlato*, cit., *ivi*; ID., *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Roma 2011, p. 62; M.R. GHEIDO – A. CASOTTI, *Valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 25/2010, pp. 1413-1417, p. 1415. Il burnout rappresenta una conseguenza a stressor cronici di tipo emozionale e impersonale presenti sul lavoro: F. AVALLONE, *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni: costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali*, Roma 2011, p. 663.

¹⁶ C. FRASCHERI, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, cit. *ivi*; M. LAI, *L'obbligo di valutazione del rischio, da stress lavoro-correlato*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 8-9/2010, pp. 445-449, p. 447. *Contra*: R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Trieste 2012, p. 49, là dove afferma che: «lo stesso processo di valutazione dei rischi non può certo essere interpretato in chiave statica, ma è caratterizzato da una dimensione dinamica, che chiama il datore di lavoro ad un impegno continuo di stima dei rischi stessi, progettazione ed implementazione di misure preventive, alla luce dell'obiettivo del miglioramento continuo, imposto dalla stessa nozione di salute disegnata dall'art. 2, lett. o), del d.lgs. n. 81/2008».

¹⁷ Si pone, innanzitutto, l'accento sulla collocazione sistematica del fenomeno stress lavoro correlato nell'ambito del contenuto prevenzionistico di cui all'art. 2087 c.c., per poi richiamare l'attenzione sull'assenza di "confini" netti del mobbing rispetto allo stress lavoro correlato: P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *Diritti lavori mercati*, 2/2010, pp. 347-369, p. 358.

Tra breve avremo modo di vedere meglio i contenuti specifici dell'obbligo di valutazione dei rischi e quindi risulterà più chiara l'opzione che il legislatore italiano ha compiuto, facendo un esplicito richiamo – tra *i rischi particolari* – a quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Si può già ora anticipare che, dal tenore letterale, sembra sia stata privilegiata una sorta di linea ideale, che dal piano generale dei rischi psicosociali si addentra nel più specifico campo di quelli collegati allo stress lavorativo. Non mancheremo di palesare il nostro scetticismo per ciò che “la legge dice”. Quanto alla possibile estensione interpretativa rispetto a ciò che “la legge non dice”, pur essendo da alcuni sollecitata un'applicazione anche oltre il dato testuale della norma¹⁸, mostriamo sin d'ora profonde riserve¹⁹. Rinviando alcune più articolate argomentazioni all'esposizione successiva, è bene tuttavia sin d'ora richiamare l'attenzione sul fatto che la previsione di questi obblighi dispone di un corredo sanzionatorio, la cui natura penale esigerebbe un più rigoroso rispetto dei vincoli di caratura costituzionale.

1.2. L'accordo interconfederale del 2004

Per meglio comprendere le scelte più recenti del legislatore italiano è bene soffermarsi brevemente, prima, sui contenuti dell'Accordo europeo del 2004 e, successivamente, sulle indicazio-

¹⁸ «(...) effetto del *mobbing* sono spesso proprio quelle malattie c.d. emergenti, come lo stress, la depressione e l'ansia che senza dubbio incidono sulla salute del lavoratore»: R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, in *Dir. pen. e proc.*, 2012, pp. 85-94, p. 93.

¹⁹ Tra i termini che dovrebbero rientrare in questa estensione si trova, per l'appunto, il *mobbing*, che non dispone neppure di una definizione normativa, rinvenibile in altro contesto, ma solo di una torrentizia produzione giurisprudenziale: S. BONINI, “Dalla fase zero alla fase sei”. *Aspetti penalistici del mobbing*; (pp. 39-101); R. DIES, *La difficile tutela penale contro il mobbing*, (pp. 103-124), in A.A.VV., *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare*, a cura di S. SCARPONI, Padova 2009; A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, Napoli, 2007, pp. 11 e ss. Favorevole a contrastare il deprecabile fenomeno del mobbing mediante scelte organizzative che competono proprio al datore di lavoro: R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 94.

ni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

La maggiore spinta propulsiva, esercitata nella direzione di un'armonizzazione delle composite realtà nazionali, è da ascrivere all'Accordo interconfederale siglato a Bruxelles nell'ottobre del 2004. A tale Accordo hanno partecipato, con effetto vincolante, il CES – la confederazione europea dei Sindacati; l'UNICE – l'unione degli industriali e datori di lavoro europea; l'UEAPME – l'associazione europea artigianato; il CEEP – associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale²⁰. Va dato atto che le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori europei sono riusciti a creare un modello capace di individuare, prevenire e gestire i problemi di *stress*, generati dal lavoro. Le parti sociali europee nel programma del 2003-2005 hanno, inoltre, previsto la possibilità di una contrattazione specifica proprio su questi temi²¹.

Indicando in premessa che questo Accordo non riguarda casi di violenza, mobbing e *stress* post-traumatico, viene fornita subito una definizione di *stress* e di *stress* da lavoro²². Mentre nel primo caso si tratterebbe di «*uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e 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*»; la seconda accezione è ascrivibile al convergere di diversi fattori, tra i quali: «*l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro,*

²⁰ Sulle recenti strategie comunitarie che «alzano progressivamente il tiro dell'armonizzazione, puntando a combinare in un approccio sistematico i temi del “benessere sul luogo di lavoro” e di “un'autentica cultura della prevenzione” nelle organizzazioni produttive», si veda: P. TULLINI, *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari 2008, pp. 1257-1274, p. 1257.

²¹ «La partecipazione attiva alle procedure di dialogo sociale europeo consente, in senso positivo, di contribuire in modo diretto al rafforzamento del modello sociale europeo e, in senso negativo, di arginare le ricadute sfavorevoli che le normative europee in materia sociale potrebbero determinare negli ordinamenti interni»: P. TOMASETTI – B. WINKLER, *Il ruolo delle parti sociali nella fase ascendente del diritto dell'Unione europea*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2/2012, pp. 467-490, p. 481.

²² Per un'analitica ricostruzione delle definizioni: M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro correlato*, cit., pp. 2 e ss.

grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.) il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera"», e così via.

Dalla lettura dell'accordo, siglato a Bruxelles, affiorano contenuti dal tenore generico e rispondenti talvolta più al senso comune che al rigore delle raffinate elaborazioni scientifiche. D'altro canto, è plausibile supporre che per riuscire a conquistare una convergenza così ampia, fosse stato necessario evitare di adottare un profilo eccessivamente tecnico, che avrebbe quasi certamente contribuito ad incrinare le diverse sensibilità²³. Inoltre, la stesura di questo testo possedeva la finalità primaria di consegnare una sorta di manifesto culturale su una problematica di rilevante impatto sociale, la cui soluzione oltre a comportare un miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro, avrebbe auspicabilmente dovuto contribuire a generare un «conseguente beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori e per l'intera società»²⁴.

²³ Basti guardare alla genericità della definizione di stress «elusiva sotto il profilo scientifico, non collegata, in sé, al contesto lavorativo, oltre che, come si può notare, fortemente incentrata sull'individuo». È il risultato del compromesso tra la prospettiva «del fronte sindacale volta a ricondurre la regolamentazione del fenomeno alla sua dimensione collettivo-organizzativa e l'interesse del fronte datoriale a mantenere, invece, la rilevanza del fenomeno relegata sul versante puramente individuale e soggettivo ed ad evitare ogni esplicito collegamento con la direttiva 89/391/Cee»: M. PERUZZI, *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in *Lavoro e diritto*, 2/2012, pp. 201-232, p. 222.

²⁴ Testo riprodotto nell'Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, firmato il 9 giugno 2008, reperibile in: <http://www.lavoro.gov.it>. «Ogni accordo negoziato ad alto livello persegue, principalmente, l'obiettivo di fissare standard minimi e regole generali cui i destinatari sono tenuti a conformarsi. Si tratta, nel nostro caso, di un processo di armonizzazione c.d. *bottom up*, ovvero basato sul consenso sociale delle parti coinvolte nella elaborazione del diritto dell'Unione europea»: P. TOMASETTI – B. WINKLER, *Relazioni industriali e risorse umane*, cit., p. 482.

Ciò detto, si spiegano affermazioni come quella secondo la quale: «*l'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione*». Valutazioni di per sé innocue, che tuttavia possono divenire insidiose se considerate presupposto per l'attribuzione di una responsabilità penale. La situazione non può che aggravarsi ulteriormente, sempre nell'ottica di un uso della sanzione privativa della libertà personale, qualora si consideri il carattere aleatorio della risposta individuale allo stimolo, che genera la condizione di malessere. Infatti, lo stesso accordo riconosce che: «*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*».

Nei limiti di un testo che non può avere carattere esaustivo, si fa un cenno ai potenziali indicatori di *stress*, tra i quali vengono richiamati, a titolo puramente esemplificativo: l'elevato tasso di assenteismo, una notevole rotazione del personale, il moltiplicarsi dei conflitti interpersonali o la frequenza di lamentele da parte dei lavoratori²⁵.

Identificato un problema di *stress* da lavoro, scatta l'obbligo di prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. L'onere incombe sul datore di lavoro, che dovrà attivarsi per predisporre misure adeguate²⁶. Nell'accordo si prescrive che tali misure siano attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. Così testualmente si afferma: «*Una volta posti in atto, i provvedimenti antistress dovrebbero essere regolarmente rivisti, per accertarne l'efficacia, per verificare se essi utilizzino al meglio le risorse e se siano ancora appropriati o necessari.*

Tali provvedimenti potrebbero includere, ad esempio:

²⁵ Un maggiore dettaglio sarà fornito nella lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il 18/11/2010 (www.lavoro.gov.it)

²⁶ La Commissione permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha formulato un documento, approvato in sede consultiva il 16 maggio 2012, nel quale si descrivono le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi (testo del documento consultabile in: www.lavoro.gov.it). Riflette sulle controverse conseguenze di una "nuova era": A. ROTELLA, *Le nuove procedure standardizzate per la vdr: criticità*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 3/2013, pp. 129-135, pp. 130 e ss.

- misure di comunicazione e gestionali, come chiarire gli obiettivi dell'impresa ed il ruolo di ciascun lavoratore, assicurando l'adeguato sostegno manageriale agli individui e ai gruppi, coniugando responsabilità e controllo sul lavoro, migliorando l'organizzazione ed i processi lavorativi, le condizioni e l'ambiente di lavoro,

- formazione dei dirigenti e dei lavoratori per aumentare la consapevolezza e la comprensione dello stress, le sue possibili cause e il modo per affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento,

- dare informazioni e consultare i lavoratori e/o i loro rappresentanti secondo la legislazione dell'UE e nazionale, le pratiche e gli accordi collettivi».

L'aspetto davvero nodale di tutto il documento è tuttavia collocato al punto 3), là dove si afferma che «*lo stress non è una malattia*», per quanto «*una esposizione prolungata allo stress possa ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute*». Se, da un lato, a questo disagio è stato opportunamente disconosciuto lo statuto di malattia²⁷; dall'altro, la sua previsione, nei termini che vedremo meglio più avanti, non fa che rendere censurabile la tutela penale, che gli è stata assegnata dalla legge italiana.

Sfugge ad un severo vaglio razionale la scelta del legislatore italiano di sussumere, entro gli ambiti della sicurezza e salute dei lavoratori, anche la condizione di *stress* da lavoro. Non va dimenticato che essa risulta attualmente priva di uno statuto, universalmente riconosciuto dal mondo scientifico, tale da iscriverla in un quadro nosografico tradizionale. Al più, ma si tratta di risultati non ancora universalmente validati, può costituire il preludio ad alcune forme patologiche acclamate²⁸. Escludendo, quindi, che essa arrivi a coinvolgere aspetti addirittura attinenti alla “sicurezza” dei lavoratori, il profilo che sembra avvicinarsi di più è quello riguardante la “salute”, o meglio una sua possibile menomazione²⁹.

²⁷ F. SIMONINI – V. BRUNO, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 2012, I corsi n. 3, pp. 21 e ss.

²⁸ Danno conto di un assetto tutt'altro che definito nel mondo scientifico, medico e delle discipline sull'organizzazione del lavoro: R. KARASEK – T. THEORELL, *Autonomia e salute sul lavoro. Stress, produttività e riorganizzazione del lavoro*, Milano 2012, pp. 137 e ss.

²⁹ L'INAAIL in un dossier dedicato al tema “Stress lavoro-correlato” riconosce

Il primo ostacolo è rappresentato dalla difficoltà di rintracciare, nel contesto di un malessere dai contorni così esili e sfumati, quei parametri obiettivi, che presidiano le valutazioni medico-scientifiche³⁰. Non può, infatti, tacersi il carattere spiccatamente individuale della reazione ad una condizione di *stress*, che si discosta sensibilmente da un'afezione patologica, riguardante la mente, per la quale esistono inquadramenti disciplinari sicuramente più rigorosi³¹. Il disagio causato dalla tensione nervosa, può costituire l'origine di episodi lesivi tanto di tipo somatico, quanto psicologico, ma non assurde – di per se – al piano di vera e propria infermità³².

che «condizioni di stress particolarmente intense e protratte nel tempo possono contribuire all'insorgenza di problemi di salute di vario tipo» (il corsivo è nostro).

³⁰ Accenna ad un'evoluzione interpretativa, esordita nel 1936 con Hans Seyle e approdata alla fine degli anni settanta ad una contestualizzazione entro l'ambito lavorativo: G.E. POLIZZI, *Il danno da stress lavorativo*, in *Res. civ. e prev.*, 10/2008, pp. 1964-1974, p. 1965. Nella specifica prospettiva della rilevanza civilistica di tale "sindrome": L. DE MARCO, *Stress lavorativo e burn-out: profili giuridici*, *Diritto delle relazioni industriali* 2/2009, pp. 468-276; A. MURATORIO, *Sicurezza sul lavoro, stress e suicidio del lavoratore*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 11/2009, pp. 1105-1108. Si spingono, viceversa, a qualificarla malattia nervosa: R. SALONIA – C. PETRUCCI – S. TADDEI, *Alla luce del nuovo Tuls. Responsabilità amministrativa degli enti*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 42/2008, pp. 2405-2412.

³¹ Come la stessa giurisprudenza sostiene da tempo: Cass. pen., sez. I, 29 settembre 1986, Giust. pen. 1987, II, 629. Più recentemente le Sezioni Unite hanno elaborato un concetto di infermità psichica più esteso, comprendente anche le anomalie psichiche non inquadrate nosograficamente (come per esempio le psicosi) e i disturbi psichici di natura transitoria. Tuttavia, è stato sottolineato che «siano di gravità e intensità tali da escludere o scemare grandemente la capacità di intendere o di volere, e che siano state proprio esse la causa della condotta criminosa» (Cass. pen., Sez. Un., 25 gennaio 2005, n. 9163, D&G - Dir. e giust. 14/2005, p. 53. Per un commento si rinvia a: A. MANNA, *L'imputabilità tra prevenzione generale e principio di colpevolezza*, in *Leg. pen.*, 2006, pp. 220-247). Sottolinea le insufficienze delle figure classiche a tutela di forme di sofferenza psichica: A. NISCO, *La tutela penale dell'integrità psichica*, Torino 2012, pp. 201 ss.

³² Può limitarsi ad esserne la scaturigine. In questo senso lo studio di: A.D. UGON, *Collegamenti e interdipendenze tra stress da lavoro, consumo di alcol, sostanze stupefacenti e violenza: modelli ed esperienze a confronto*, in *Riv. it. med. leg.*, 3/2001, pp. 549-568. Già il richiamo all'art. 2087 c.c., riguardante la tutela della "personalità morale", ha sollevato notevoli problematiche definitorie, per lo più culminate con l'affermazione secondo la quale si ha lesione della salute quando essa è accertabile o valutabile "medicalmente". Per un ampio quadro sull'evoluzione dottrinale, si rinvia a: A. LASSANDARI, *Il ruolo centrale dell'art. 2087 c.c.*, in AA.VV., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, diretto da M. PEDRAZZOLI, Bologna 2007, pp. 39-80, pp. 47 e ss.

Compendio di equilibrismi acrobatici, tra regole di buon senso e timidi affondi nella direzione di un uso strumentale di alcuni studi di psicologia del lavoro, è il periodo che segue: «*Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione, eccetera*».

Ha una rilevanza estremamente emblematica il fatto che proprio dal documento, che dovrebbe sollecitare le parti sociali di ciascuna nazione a provvedere, con stringente tempestività, ad una sostanziale omologazione sul tema dello *stress* da lavoro-correlato, scaturiscano considerazioni vaghe, generiche e comunque senza alcun dubbio prive di cogenza per il legislatore penale.

Viene, inoltre, opportunamente sottolineata l'eventualità che i deficit produttivi possano avere una stretta correlazione con stati di tensione psicofisica, generati da fattori anche esterni al lavoro; così come il sovraccarico lavorativo o più generali disagi legati all'organizzazione del lavoro, possano non avere alcuna connessione con la condizione di malessere psicologico della persona.

Non è facile comprendere come dal testo dell'Accordo, che si presenta in modo discorsivo e a tratti sembra perfino problematizzare l'origine dello stato di *stress*, il legislatore italiano abbia invece tratto spunto per contemplare una fattispecie penale costruita su un obbligo di fare, il cui oggetto è fortemente indeterminato ed aleatorio.

La previsione di un illecito dai contorni così sfumati crea un *vulnus* rispetto alla tenuta di principi costituzionali, quali in particolare la tassatività, l'offensività e la colpevolezza. Nessuna logica proporzionale può soccorrere di fronte ad una condotta che non è rivolta a prevenire un pericolo, che si presenta in una forma estremamente rarefatta, e che non dispone di uno statuto epistemologico corroborato. Qui si configura una responsabilità penale a fronte di una generica quanto eventuale "pre-condizione", dalla quale può prodursi, secondo un modello causale non ancora chiaramente individuato, un danno psicofisico alla persona, in una percentuale di casi del tutto indefinibile o quantomeno estremamente fluttuante.

Certamente apprezzabili sono, piuttosto, le strategie di contenimento di questo fenomeno attuate sul piano della gestione aziendale, valorizzando le competenze di psicologi e sociologi del lavoro³³. Se, infatti, l'obiettivo essenziale è quello di avere una stima dei rischi e una programmazione volta a ridurli, in un più ampio e qualificante progetto di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, allo scopo di raggiungere quello stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non si comprende perché debba farsi ricorso direttamente alla soluzione più severa, ovvero quella offerta dal diritto penale.

Il percorso più naturale dovrebbe, piuttosto, essere quello di imprese che gestiscono la sicurezza attraverso un continuo adattamento organizzativo e strutturale, studiando la sicurezza non disgiunta dalla pianificazione del sistema produttivo, «attraverso un processo formativo dei lavoratori che incida realmente sui loro comportamenti, che li sensibilizzi alla percezione dei rischi e li renda attori partecipi del sistema di prevenzione aziendale»³⁴. D'altra parte, lo stimolo ad adottare questa tipologia di condotte esemplari dovrebbe provenire, quantomeno in prima istanza, attraverso la prospettazione di benefici, magari di ordine fiscale o tributario; in seconda istanza, attraverso la previsione di sanzioni civili o amministrative; e solo come *extrema ratio* contemplare forme di responsabilità penale.

³³ F. SIMONINI – E. TAVANI – A. MOSCHINI, *La valutazione dello stress lavoro-correlato nel settore della grande distribuzione*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 5/2010, pp. 295-299; C. FRASCHERI, *Il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro*, cit. *passim*; V. MAJER, *Valutare e gestire le fonti di rischio psicosociale*, cit., *passim*.

³⁴ G. CORBIZZI FATTORI – F. SIMONINI, *Il benessere sul lavoro attraverso la valutazione dello stress lavoro-correlato: un convegno*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 5/2010, pp. 261-263, p. 261. In particolare il suggerimento, contenuto già nella legge delega 3 agosto 2007 n. 123, è di promuovere i “codici di condotta” e la “diffusione di buone prassi” al “fine di orientare i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati” come argomenta: M. VINCIERI, *La sicurezza del lavoro: novità (e criticità) del d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche e integrazioni*, in AA.VV., *La sicurezza del lavoro nel D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni*, a cura di N. MAZZACUVA – M. VINCIERI, Bologna 2010, pp. 23-46, p. 42.

Perfino in rapporto alla valutazione di eventuali danni biologici, contenuti entro il sussidiario contesto civilistico e traducibili in un più mite risarcimento del danno, si è indotti a misurare lo *stress* con estrema cautela³⁵. Pur esistendo una vasta gamma di reazioni emozionali agli eventi negativi, che malauguratamente interferiscono con l'esistenza umana, non sempre se ne riconosce la qualifica di disturbi mentali, da cui consegue l'esigibilità di una compensazione patrimoniale³⁶.

A fronte di una simile prudenza, espressa con riguardo al piano meno invasivo della sanzione risarcitoria, risultano forse maggiormente comprensibili le notevoli perplessità nei confronti di un coinvolgimento della risorsa punitiva, che dovrebbe subentrare in via del tutto sussidiaria, a difesa inoltre di un bene giuridico chiaramente identificabile³⁷.

Quand'anche si aggirasse la vaghezza del dato empirico, forzandone l'inserimento entro gli schemi rigidi, imposti dai canoni medico-psichiatrici, si frapporrebbe un'ulteriore impedimento di natura formale. Infatti, è lo stesso accordo quadro a negare esplicitamente, alla condizione di "*stress*", lo statuto di "malattia".

³⁵ Per una breve rassegna di pronunciamenti civilistici del giudice di legittimità, talvolta addirittura a sezioni Unite, si veda: G. SANTORO PASSARELLI, *Lo stress lavoro-correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 33-34. Esclude il collegamento causale tra condizione di stress e ictus: Cassazione Civile, Sez. Lav., 5 dicembre 2011, n. 25978, in www.bollettinoadapt.it.

³⁶ «La ricodificazione del sistema risarcitorio che è in atto ad opera della giurisprudenza di legittimità, sia pure tra non poche incertezze e contraddizioni, non deve indurre a "biologizzare" pregiudizi che certamente - per il solo fatto di arrecare danno - coinvolgono le emozioni ed i sentimenti, come pure il funzionamento personale, ma non per questo devono forzatamente essere scambiati per sintomo di malattia»: B. MAGLIONA – A. BIANCHI – V. VOLTERRA, *Sulla materia del danno psichico*, in *Resp. civ. e prev.* 11/2009, pp. 2394-2406, p. 2405. Efficacemente gli Autori concludono: «Nonostante sia così spesso citata, la vecchia definizione dell'OMS della salute come "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non mera assenza di malattia" merita l'icastico commento di Sir Aubrey Lewis, uno dei padri fondatori della psichiatria scientifica: "Raramente una proposizione potrebbe essere più comprensiva di questa, o più insignificante"» (p. 2406).

³⁷ Fa molto riflettere il tentativo di definire il danno da stress nei termini di: «figura atipica di "danno in bianco"» (G.E. POLIZZI, *Il danno da stress*, cit., p. 1966).

Non osa spingersi oltre neppure la Risoluzione del Consiglio europeo, su una nuova strategia comunitaria, per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2007-2012), approvata nel giugno del 2007³⁸. In questa occasione si proclama la necessità di salvaguardare la vita e salute dei lavoratori, non solo per aumentarne la motivazione, ma anche per rafforzare la competitività e la produttività delle imprese e contribuire alla sostenibilità dei sistemi di protezione sociale, riducendo i costi connessi agli infortuni, incidenti e malattie. Pur ribadendosi il sostegno al progetto avviato con l'accordo quadro, non si indicano ulteriori specificazioni. Basti leggere il punto 10, lettera e) nel quale si invitano le parti sociali a: «*proseguire i negoziati per quanto riguarda la prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro e a tener conto della valutazione dell'attuazione dell'accordo quadro a livello europeo relativo allo stress connesso all'attività lavorativa*».

Neppure l'accordo interconfederale, siglato il 9 giugno 2008, tra le più importanti organizzazioni sindacali, volto a recepire l'Accordo quadro europeo, si è sbilanciato a favore di una forma di protezione rafforzata dell'evento *stress* lavoro-correlato³⁹.

Le indicazioni che complessivamente emergono, come molte delle scelte normative recentemente promosse nel settore degli infortuni sul lavoro⁴⁰, si focalizzano sul potenziamento delle politiche di prevenzione, superando la logica puramente riparatoria. Tuttavia, sebbene vi sia un orientamento favorevole all'anticipazione della rilevanza giuridica di alcune specifiche condotte, non si manca di sottolineare la difficoltà di circoscrivere i contorni esatti del disagio psicologico in esame⁴¹.

³⁸ Ris. CE 25-6-2007, Pubblicata nella G.U.U.E. 30 giugno 2007, n. C 145.

³⁹ «L'accordo interconfederale costituisce una fonte normativa vincolante sin dalla data di sottoscrizione per tutte le imprese aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie»: M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro correlato*, cit., p. 20.

⁴⁰ Tasselli che concorrono a profilare una tutela della *persona* del lavoratore nell'ottica prevenzionistica, di cui il principale attore è l'art. 2087 del codice civile: P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro e rischi psicosociali*, cit., 347.

⁴¹ G.E. POLIZZI, *Il danno da stress*, cit. 1969.

1.3. I lavori della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

Nel carosello policromo di fonti normative, che ruotano intorno al tema oggetto della nostra indagine, non può mancare il riferimento ad una voce che di recente si è fatta sentire in modo particolarmente deciso.

Anche in questa occasione la composizione dell'ente, nonché la natura giuridica dei provvedimenti emessi, non possono che generare un certo disorientamento nello studioso di discipline penalistiche, il quale è costretto a constatare ripetute incursioni di norme secondarie nella scelta dei comportamenti da penalizzare, attraverso l'espressione di valutazioni di tipo prettamente politico⁴².

Partiamo dalle origini. L'art. 6, comma 1, del D.lgs. 81/2008⁴³, afferma che presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, nella quale sono presenti rappresentanti delle amministrazioni centrali, delle regioni e delle parti sociali, in numero paritario.

Ad essa sono stati assegnati numerosi compiti, tra i quali per primo viene indicato l'esame dei problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e la formulazione di proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente (così come recita la lettera a), comma 8, sempre dell'art. 6)⁴⁴. Questo profilo operativo, nella sua ampia formulazione, riflette fedelmente l'ispirazione di fondo, che accompagna sovente la costituzione di organismi analoghi. È infatti consueto annoverare, tra le funzioni primarie, il monitoraggio della situazione esistente, nonché l'elaborazione di progetti per un opportuno miglioramento. Si indicano, inoltre, le attività di promozione e le azioni di prevenzione (art.6, comma 8, lettera c).

⁴² Comportamento chiaramente stigmatizzato da: G. FIANDACA – E. MUSCO, *Diritto penale, Parte generale*, VI ed., Bologna 2010, pp. 53 e ss.

⁴³ Testo, aggiornato al maggio 2013, reperibile in www.lavoro.gov.it

⁴⁴ Alla successiva lettera b) si assegna il compito di esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato di cui all'articolo 5 (ovvero il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Molto più delicata è la competenza assegnata alla lettera d), che riconosce alla Commissione il ruolo di «*validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro*». Questo profilo può essere posto in stretta connessione con quanto affermato nelle successive lettere: f) e m). In sintesi, si tratta di incarichi che impegnano la Commissione a tracciare le linee guida, ovvero gli standard minimi richiesti in materia di sicurezza, per le diverse imprese italiane.

In particolare con la lettera m) si prescrive il compito di elaborare proprio quei modelli di organizzazione e gestione aziendale che l'art.30, del medesimo D.lgs. 81/2008, descrive⁴⁵. Qualora sia adottato ed efficacemente attuato, il modello idoneo gioca un ruolo essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità delle persone giuridiche, secondo quanto affermato dall'art. 6, lettera a), del D.lgs. 231/2001.

Come si avrà modo di chiarire meglio nel capitolo V, queste prescrizioni, sebbene abbiano il *focus* puntato sul limitato obiettivo dello *stress* da lavoro-correlato, possono assumere una valenza determinante nell'ottica di una virtuosa pianificazione del lavoro, all'interno delle singole realtà imprenditoriali.

Possiamo anticipare sin d'ora che l'irrisolta ambivalenza, sulla natura della responsabilità degli enti, potrebbe assumere in questo contesto un inaspettato risvolto positivo. L'impegno, sollecitato attraverso l'indicazione di buone prassi nell'organizzazione del lavoro, potrebbe ricevere un'ulteriore impulso proprio dalla minaccia alle imprese di pesanti sanzioni a carattere pecuniario o interdittivo. La politica di sensibilizzazione ad una vita lavorativa più attenta alle esigenze della 'persona-lavoratore' dovrebbe creare una sinergia funzionale con quell'apparato di norme che colpiscono i soggetti collettivi, proprio là dove si sia palesata una "colpa di or-

⁴⁵ Il D.lgs. 106/2009 ha introdotto le successive lettere *m-bis*), riguardante l'istituzione della figura del "formatore per la salute e sicurezza sul lavoro"; la lettera *m-ter*), con la quale si prescrive alla Commissione di elaborare le procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, anche previa individuazione di tipologie di attività per le quali l'obbligo in parola non operi in quanto l'interferenza delle lavorazioni in tali ambiti risulti irrilevante; e, infine, la lettera *m-quater*), in cui si indica l'obbligo sempre per la Commissione di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

ganizzazione”⁴⁶. Qui, meglio che altrove, potrebbe trovare dimora una funzione promozionale del diritto. L’efficacia deterrente viene consegnata ad un’arma – qual è la sanzione pecuniaria, interdittiva o la confisca – che riflette più coerentemente il requisito di proporzionalità, rispetto ai beni giuridici in gioco. Al tempo stesso, lo scopo perseguito – il tendenziale raggiungimento delle migliori condizioni di lavoro possibili⁴⁷ – si arricchisce di un coefficiente di efficienza più elevato.

Tuttavia, al coinvolgimento del sistema di regole, espresso con il D.lgs. 231/2001, per episodi di *stress* da lavoro-correlato, si frappone un ostacolo difficilmente superabile. Affinché si possa dare luogo all’applicazione della normativa sulla responsabilità delle persone giuridiche deve ricorrere un secondo presupposto, ovvero la commissione di uno dei reati espressamente elencati in quella che, ormai a buon diritto, si può definire parte speciale della normativa sugli enti. Con l’aggiornamento operato sin dal 2007⁴⁸, nell’elenco compaiono le fattispecie di lesioni colpose gravi e gravissime, oltre all’ipotesi di omicidio colposo, tutte commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro. Ciascuna di esse configura un reato ad evento naturalistico. Per poter ascrivere la responsabilità penale al datore di lavoro è necessario dimostrare che sussiste una connessione causale tra il suo comportamento colposo e l’evento occorso. Ma è proprio il legame eziologico con il “fattore scatenante” *stress* lavoro-correlato che risulta di difficile dimostrabilità.

⁴⁶ C.E. PALIERO – C. PIERGALLINI, *La colpa di organizzazione*, in *La resp. amm. soc. enti*, 3/2006, pp. 167-184.

⁴⁷ «I datori di lavoro europei hanno capito che è proprio valutando le condizioni di benessere fisico, psichico, morale e sociale della propria azienda, di tutti i soggetti che ne fanno parte, che viene instaurato, con partecipazione e contributo di tutti, il circolo virtuoso in grado di produrre «interazioni armoniche» nella direzione della vita organizzativa e del suo mantenimento»: F. SIMONINI – G. CORBIZZI FATTORI, *Le linee guida sullo SLC: disorientamento legislativo o «regressione gestionale»?*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 1/2011, pp. 5-10, p. 10.

⁴⁸ L. 3 agosto 2007, n. 123 “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”. Legge successivamente modificata, con riguardo ad una diversa modulazione delle sanzioni pecuniarie e delle pene interdittive, dal D.Lgs. 81/2008.

Rinviando ad una più diffusa argomentazione nelle parti che seguiranno, si può ora solo accennare a ciò che, proiettato in una prospettiva *de iure condendo*, potrebbe costituire un ponte tra la disciplina oggi vigente, nel caso di imprenditore persona fisica, e quella che potrebbe entrare in gioco, qualora l'impresa si presenti schermata dalla forma giuridica. Lo sguardo deve valicare i confini consueti per spingersi in una dimensione che al momento non è ancora familiare al giurista continentale. L'ipotesi di lavoro sarebbe quella di concentrare il rimprovero sulla lacunosità organizzativa dell'ente in modo autonomo, e per quel che ci concerne esclusivo, rispetto a quanto viene ascritto all'autore individuale del reato, allo scopo di costruire una responsabilità diretta della *societas*. Ciò dovrebbe produrre l'effetto di una più efficace salvaguardia dell'integrità psicofisica del lavoratore, nonché un'autentica adesione ai principi costituzionali di sussidiarietà e meritevolezza di pena⁴⁹. Ma procediamo per piccoli passi, esaurendo innanzitutto la trattazione della disciplina riguardante il singolo datore di lavoro.

Tornando sul piano delle posizioni individuali, si precipita nuovamente nella rete insidiosa delle qualificazioni, in chiave penalistica, delle condotte descritte dal Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro.

La lettera f), del comma 8, sempre dell'art.6, prescrive alla Commissione il compito di «*elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore*».

Il prossimo paragrafo entrerà più approfonditamente nel merito, ma è sin d'ora evidente come attraverso questa formulazione si delineino i presupposti di un'eventuale responsabilità penale del datore di lavoro. La combinazione tra il dettato di cui all'art. 28, comma 1 bis, e la norma appena enunciata si colora di tinte fosche, poiché genera un obbligo di fare in capo all'imprenditore, che – se disatteso – dà luogo all'inflizione di una sanzione penale, così come viene prescritto all'art. 55, sempre del T.U.

⁴⁹ Secondo l'accezione contenutistica di questi due parametri sunteggiata in: S. CANESTRARI – L. CORNACCHIA – G. DE SIMONE, *Manuale di diritto penale, Parte generale*, Bologna 2007, pp. 212-213.

Le regole istitutive della Commissione consultiva permanente e quelle che ne declinano più in dettaglio i compiti non sono in grado, da sole, di restituire la reale dimensione della novità conseguente alla sua entrata in scena. Per completare il quadro, si devono scorrere alcune deliberazioni assunte dalla stessa Commissione.

Il documento più rilevante è quello reso pubblico con lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il 18 novembre 2010, il quale fornisce le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da *stress lavoro-correlato*. In esso viene descritto «*un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati*»⁵⁰.

Nel paragrafo “Definizioni e indicazioni generali” si specifica che «*la valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.)*»⁵¹.

Si tratta certamente di un chiarimento quanto mai apprezzabile, nell’ottica di ridurre quanto più possibile la grande aleatorietà di un giudizio che permane estremamente soggettivo, nonostante l’impegno a fare largo uso di filtri dotati di un elevato livello di scientificità e perciò capaci di assicurare un risultato scevro da particolarismi individuali. A fronte dell’includibile natura multifattoriale del rischio preso in esame, a nostro parere, si tratta di un correttivo che non riesce comunque ad offrire un argine sufficientemente robusto. In altri termini, articolare la rilevazione non sulla singola persona, ma obbligatoriamente su “gruppi omogenei di lavoratori”, non sancisce in modo inequivocabile un valore oggettivo⁵².

⁵⁰ Lettera circolare, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Prot. 15/Segr./0023692, Roma 18/11/2010, 1-6, 3.

⁵¹ Lettera circolare, 4.

⁵² La Nunin aggiunge ulteriori perplessità legate alla metodica di rilevazione del disagio psicosociale nelle piccole aziende, perché essa viene sostanzialmente affidata al datore di lavoro, per lo più sprovvisto di conoscenze e strumenti tecnici

Inoltre, va considerato che nella realtà economica ed imprenditoriale italiana è nettamente predominante il modello parafamiliare, nel quale le diverse attività vengono assegnate normalmente ad un contingente molto esiguo di lavoratori. Il tessuto produttivo del nostro Paese è caratterizzato dalla netta prevalenza di Piccole e Medie Imprese (PMI): «in media le PMI italiane impiegano 3,9 dipendenti, rispetto ai 6 della media dei Paesi Membri dell'Unione Europea»⁵³. Il dato di realtà esige uno specifico adeguamento sull'accertamento dello *stress* da lavoro – correlato. Si deve quantomeno riconoscere che: «Le imprese micro e piccole presentano variabili di rischio *stress* molto peculiari e legate allo specifico contesto, per cui richiedono criteri di attenzione particolari»⁵⁴.

Ciò non di meno, è dimostrato che l'adozione di strategie di prevenzione sul luogo di lavoro, anche in rapporto ai rischi psicosociali, riesce a generare un vantaggio economico per le aziende anche a livello microeconomico⁵⁵. Diversi studi economici di autorevole provenienza dimostrano che lo *stress* da lavoro produce un impatto assai rilevante sia in termini di costi, che di sofferenza umana. Una stima prudente attesta la spesa annuale in Europa, dovuta allo *stress*, intorno ai 20 miliardi di euro. Compongono questa cifra non solo i costi per l'assenteismo e per le perdite in produttività, ma anche le richieste di risarcimento, le assicurazioni sanitarie e le spese mediche⁵⁶.

per decifrarne il risultato: R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro correlato*, cit., p. 68.

⁵³ Nello specifico ai 10 dell'Olanda, ai 9 della Danimarca, agli 8 della Svezia e Germania, ai 7 della Francia, ai 6 della Gran Bretagna e del Belgio e ai 5 della Spagna: A. AIELLO – P. DEITINGER – C. NARDELLA, *Il modello "valutazione dei rischi Psicosociali" (VARP). Metodologia e strumenti per una gestione sostenibile nelle micro e grandi aziende: dallo stress lavoro-correlato al mobbing*, Milano 2012, p. 100.

³⁴ A. AIELLO – P. DEITINGER – C. NARDELLA, *Il modello "valutazione dei rischi Psicosociali"*, cit., *ivi*.

⁵⁵ I risultati di uno studio internazionale attestano che dagli investimenti sulla salute e sicurezza sul lavoro derivano benefici anche in termini microeconomici: «i risultati offrono un ritorno 2,2 in rapporto alla prevenzione» (A. AIELLO – P. DEITINGER – C. NARDELLA, *Il modello "valutazione dei rischi Psicosociali"*, cit., p. 99).

⁵⁶ A. AIELLO – P. DEITINGER – C. NARDELLA, *Il modello "valutazione dei rischi Psicosociali"*, cit., p. 98.

In Italia la tendenza è di considerare tutto ciò che attiene alla prevenzione come un costo, piuttosto che come un investimento. L'onere preventivo viene vissuto come un problema di adesione alle norme e non piuttosto come una sfida organizzativa e culturale e in ogni caso è interpretato come un aspetto di interesse pressoché esclusivo dei lavoratori, anziché anche dell'intera azienda⁵⁷.

In quest'ottica l'accoglienza, anche per le disposizioni regolamentari suggerite dalla Commissione consultiva permanente, non può che essere positiva. Allo stesso modo dell'insieme eterogeneo di tutte le fonti fin qui attraversate, in materia di rischi psicosociali, sempre che siano in grado di generare e consolidare un impegno rivolto alla prevenzione, nei luoghi di lavoro, davvero penetrante.

Di diversa caratura è, invece, la propensione a voler diffondere uno standard di civiltà nel contesto produttivo, prima ancora che un reticolo di adempimenti giuridicamente vincolanti, ponendo tra gli obiettivi principali il benessere del lavoratore. Le perplessità si acquiscono verificando che questa tendenza è perseguita ricorrendo alla minaccia della sanzione penale.

La costitutiva eterogeneità dell'obiettivo, unitamente alla sproporzione del mezzo utilizzato, per il raggiungimento dello scopo sanzionatorio, inducono ad esprimere forti riserve.

1.4. I documenti dell'Ispesl, del Coordinamento tecnico interregionale e la Legge regionale del Veneto

Il ventaglio delle fonti sullo *stress* da lavoro-correlato si amplia ulteriormente grazie all'inerzia prolungata della Commissione consultiva permanente, che ha incominciato a lavorare attivamente quasi due anni dopo la sua istituzione.

Nell'elenco va quindi inserito anche il documento elaborato dall'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (Ispesl)⁵⁸. È del maggio 2010 il lavoro dal titolo: "La valutazione e gestione dello *stress* lavoro-correlato. Approccio integrato secondo

⁵⁷ F. AVALLONE, *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni*, cit., p. 630.

⁵⁸ Con l'art. 7 del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 (convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010), l'ISPESL viene soppresso e le relative funzioni, con decorrenza dal 31 maggio 2010, sono state attribuite all'INAIL.

il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.”⁵⁹. Sin dalla prefazione si preannuncia significativamente il ruolo essenziale della ricerca scientifica sui rischi psicosociali «nel fornire rigorosi contributi, fondati sulle evidenze scientifiche, per l’elaborazione di strumenti certi per la predisposizione di procedure per la valutazione e gestione del rischio psicosociale, anche attraverso l’individuazione e la diffusione di buone pratiche». Dopo un’analisi di *benchmarking* su come è stata gestita la problematica relativa allo *stress* nei diversi Paesi dell’Unione Europea si è scelto di applicare e contestualizzare per la valutazione e gestione del rischio *stress* lavoro-correlato il modello *Management Standard* approntato dalla *Health and Safety Executive* (HSE), validato nel Regno Unito e nella Repubblica Irlandese su più di 26.000 lavoratori. «Il modello consiste in un approccio per fasi al processo di valutazione, basato sulle sei dimensioni organizzative chiave, riconosciute in letteratura scientifica come potenziali fattori di rischio *stress* lavoro-correlato»⁶⁰. Con il coordinamento scientifico di Sergio Iavicoli, Direttore del Dipartimento di medicina del lavoro Inail, nel maggio 2011 è stato pubblicato un documento che fornisce al datore di lavoro le modalità per effettuare la valutazione e la conseguente gestione del rischio da *stress* da lavoro-correlato «secondo il “livello minimo di attuazione dell’obbligo”» ed inoltre permette di effettuare «un auspicabile e scientificamente più corretto percorso valutativo e gestionale, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione»⁶¹.

Nel gennaio 2012 viene pubblicato il documento redatto dal Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro⁶². In modo estremamente significativo, per la prima volta si sposta l’obiettivo dal benessere del lavoratore all’organizzazione

⁵⁹ www.ispesl.it/documenti_catalogo/ Metodologia%20ISPESL-HSE.pdf

⁶⁰ «Che sono: 1. Domanda; 2. Controllo; 3. Supporto; 4. Relazioni; 5. Ruolo 6. Cambiamento» (pagina 3 del documento citato nella nota precedente).

⁶¹ Testo reperibile in: www.inail.it, pagina 8.

⁶² Il cui titolo è: “Stress lavoro-correlato. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l’attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali”, reperibile in: <http://www.puntosicuro.info>

del lavoro. «In tal modo viene riaffermato con forza che il fine del processo di valutazione non è solo la pesatura del rischio, ma gli interventi correttivi e le azioni di miglioramento, cioè le misure di prevenzione che devono essere attuate per evitare che la situazione di rischio determini un danno alla salute dei lavoratori»⁶⁵. In sintesi, si conclude che «i due elementi irrinunciabili del processo di valutazione per ogni tipo di azienda sono: la chiara indicazione delle misure di prevenzione in essere o da attuare allo scopo di contrastare i fattori stressogeni presenti sul lavoro e il coinvolgimento dei lavoratori nell'analisi del rischio e nell'individuazione delle soluzioni»⁶⁴.

A completamento di quella che ormai si può descrivere come una vera e propria babele di dati normativi e regolamentari sul fenomeno dello *stress* da lavoro, vanno richiamati i provvedimenti emessi da alcune regioni italiane⁶⁵. Si guardi, per tutte⁶⁶, alla legge 22 gennaio 2010, n. 8, della regione Veneto, che porta nella rubrica la seguente indicazione: «*Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro*»⁶⁷. All'art. 5 (*Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro*), viene istituito l'Osservatorio regionale, che tra i suoi compiti (dettagliatamente elencati al comma 5) annovera: alla lettera *d*) la realizzazione del monitoraggio e delle analisi del fenomeno del mobbing e dello *stress* psico-sociale nei luoghi di lavoro, anche avvalendosi degli enti strumentali della regione del Veneto, delle aziende ULSS (Unità locale socio sanitaria), dei centri di ascolto, e delle associazioni, pubbliche e private, competenti in materia; alla lettera *e*) la promozione di studi, ricerche e campagne di sensibilizzazione e di

⁶⁵ Pagina 5 del documento.

⁶⁴ Pagina 6 del documento.

⁶⁵ «Tra le proposte di metodologie di intervento, di particolare interesse è la Guida operativa sulla valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, predisposta da un gruppo di lavoro interregionale (Regioni Lazio, Veneto, Marche, Abruzzo, Toscana, Lombardia, Liguria, Emilia Romagna), definitivamente approvata, con parziali riserve della Regione Lombardia, il 25 marzo scorso»: M. LAI, *L'obbligo di valutazione del rischio da stress*, cit., p. 448.

⁶⁶ Per le regioni Lombardia e Toscana i riferimenti sono reperibili in: M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro correlato*, cit., p. 23.

⁶⁷ <http://bur.regione.veneto.it>

informazione in raccordo con i soggetti destinatari di questa legge; alla lettera f) l'iniziativa di protocolli d'intesa e collaborazioni con gli organismi di vigilanza, al fine di contrastare il fenomeno del mobbing e dello *stress* psico-sociale nei luoghi di lavoro, anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali.

Possiamo dire, in sintesi, dall'organismo europeo a quello regionale, passando attraverso quello nazionale, una moltiplicazione innumerevole di comitati e gruppi di lavoro, che hanno prodotto una pletera di documenti, per la maggior parte sostanzialmente coincidenti tra loro. Leggere sfumature mascherano impercettibili differenze. Certamente la metodologia di approccio al problema non può che riscuotere un'incondizionata approvazione, visto che è rivolta ad orientare l'organizzazione del lavoro non solo a tutela delle primarie esigenze vitali del lavoratore, ma anche a quelle di natura prettamente psicosociale, che – se soddisfatte – sono in grado di rendere la dimensione lavorativa più gradevole e di conseguenza anche maggiormente produttiva.

Qualche esitazione affiora nel momento in cui si pensi che nelle pieghe di questi provvedimenti si possano celare decaloghi di comportamento, a contenuto prescrittivo, per il datore di lavoro. Le perplessità si acquisiscono fino a generare un grave senso di disorientamento qualora siano le leggi regionali ad elaborare le linee guida per l'imprenditore, in merito al fenomeno *stress* lavoro-correlato. Il passaggio dal piano generale della regolamentazione nazionale a quello particolare delle disposizioni regionali può innescare una grave violazione del principio di riserva di legge⁶⁸, anche nella versione temperata a seguito della avvenuta riforma costituzionale del 2001, che ha attribuito una competenza legislativa primaria molto allargata⁶⁹.

La supposizione in via puramente teorica di un'ipotesi di contrasto con quanto affermato all'art. 25, II comma, Costituzione si traduce in inquietante concretezza di fronte alla lettura dell'art.7 (*Centri di riferimento per il benessere organizzativo*), contenuto

⁶⁸ G. FIANDACA – E. MUSCO, *Diritto penale*, cit., p. 56.

⁶⁹ D. PULITANÒ, *Diritto penale*, IV ed., Torino 2011, p. 104. Per una disamina dei rapporti tra legge statale e contributo di dettaglio da parte della legge regionale: M. BELLETTI, *La sicurezza del lavoro tra Stato e Regioni*, in AA.VV., *La sicurezza del lavoro nel D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni*, a cura di N. MAZZACUVA – M. VINCIERI, Bologna 2010, pp. 9-22.

nella Legge 22/1/2010, n.8 della regione Veneto. Alla lettera b) si afferma che il centro di riferimento per il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro, istituito presso ogni azienda ULSS del comune capoluogo di provincia, tra i suoi compiti annovera anche quello della «*individuazione delle eventuali misure di tutela da adottarsi da parte dei datori di lavoro nelle ipotesi di rilevati casi di disagio lavorativo*». In questo modo risulta aperto il varco ad una regolamentazione particolaristica dei modelli di comportamento che, in base all'art. 28, D.lgs. 81/2008, debbono essere assunti dal datore di lavoro. Si potrebbe così verificare il caso, non puramente di scuola, di uno stesso imprenditore che viene chiamato ad attuare alcune misure precauzionali nello stabilimento veneto, mentre nelle sedi decentrate della sua azienda, situate in altre regioni del territorio italiano, non risulta destinatario di obblighi di adeguamento dotati del medesimo tenore.

Oltre al *vulnus* rispetto al principio del monopolio della legge statale in materia penale, in questo modo viene insidiosamente vanificato anche il grande impegno profuso a livello europeo per un'attenta uniformazione. Si potrebbe verificare la situazione di regioni meno sollecitate nell'identificazione delle metodologie da attuare per prevenire i rischi psicosociali, rispetto ad altre più attive. Corriamo forse il rischio di dover assistere ad una delocalizzazione delle imprese tutta interna al nostro pur piccolo Paese?

2. *Gli obblighi penalmente rilevanti del datore di lavoro: la valutazione del rischio stress lavoro-correlato*

Ha un rilievo in qualche modo indiretto, perché non è espressamente rivolto ad una definizione del fenomeno, ma solo ad un suo richiamo, al fine di sancire il contenuto degli obblighi del datore di lavoro, il pur fondamentale art. 28, del T.U.

Già il D.lgs. 626/1994 prevedeva, all'art. 4 (così come modificato dalla legge 1 marzo 2002, n. 39), l'obbligo per il datore di lavoro di valutare «i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori»⁷⁰.

⁷⁰ «(...) il dovere di valutazione dei rischi è presupposto razionale di qualsiasi adempimento di 'doveri di sicurezza': conoscere e valutare sono condizioni pre-

Il D.lgs. 81/2008 ha reso più specifico questo compito assegnato al datore di lavoro⁷¹, precisando che tra gli obblighi da lui non delegabili rientra la valutazione di *tutti* i rischi, nonché la redazione del documento che li elenca e descrive, che individua le misure di prevenzione e protezione e che contiene il programma d'attuazione di tali misure.

All'art. 28, comma 1, del cosiddetto testo unico sulla sicurezza nel lavoro, si specifica che tale adempimento "*deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*", comprendendosi anche quelli "*collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004*". Infine, il D.lgs. 106/2009 ha interpolato tale norma dichiarando che la valutazione dello *stress* lavoro-correlato deve avvenire nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro⁷².

Il datore di lavoro, in base a quanto affermato all'art.29, comma 1, effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico

liminari per potere agire in modo corretto» (D. PULITANÒ, *Il diritto penale del lavoro nell'impatto con le direttive Cee. Parte seconda, Attuazione delle direttive concernenti la sicurezza e salute nelle industrie estrattive*, Dir. pen. proc. 2/1997, pp. 253-255, p. 254).

⁷¹ Prima ancora la legge 3 agosto 2007, n. 123 con la quale si attribuisce la delega al Governo di emanare uno o più decreti legislativi "per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro".

⁷² Art. 28, comma 1 bis, d.lgs. 81/2008, così come modificato dal d.lgs. 106/2009. Sulle scadenze temporali di operatività delle nuove disposizioni: R. GUARINIELLO, *Linee guida della Commissione consultiva permanente. Rischi psicosociali e stress lavoro-correlato*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2/2011, pp. 81-83, p. 81. L'A. ritiene che la Commissione abbia prorogato la decorrenza dell'obbligo di valutazione dei rischi ad una data la cui individuazione viene rimessa alla discrezionalità di ciascun datore di lavoro nell'ambito del DVR: ID., *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, IV ed., Ipsoa 2012, p. 307. Sulla natura di atto integrativo del dettato legislativo, che la Commissione consultiva permanente ha realizzato, disciplinando specifiche indicazioni metodologiche, si legga: F. PONTRANDOLFI, *Gli obblighi del datore di lavoro in tema di valutazione dei rischi e lo stress lavoro-correlato*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 67-69, p. 69.

competente, nei casi di cui all'articolo 41⁷³. Si richiede, inoltre, che tali attività siano realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Infine, si impone che la valutazione dei rischi ed il relativo documento siano «rielaborati, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate»⁷⁴.

Mentre l'accordo interconfederale, per quanto privo di una soddisfacente intensità prescrittiva, è in vigore dal giugno 2008, l'entrata in vigore dell'obbligo di valutare lo stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 T.U., ha subito invece numerose e ripetute proroghe⁷⁵.

Dal combinato disposto con il successivo art. 55, sempre del D.lgs.81/2008, che sanziona penalmente l'omessa adozione del documento di valutazione dei rischi o una sua adozione incompleta,

⁷³ Sulla culpa *in eligendo* o *in vigilando* del datore di lavoro, in merito all'adempimento di questo specifico compito: P. VENEZIANI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità per omesso impedimento dell'evento: problemi attuali*, in *Riv. trim. dir. pen. econom.*, 1998, pp. 493-528, pp. 517 e ss.

⁷⁴ Art. 29, comma 3. G. NICOLINI, *Lo stress lavoro-correlato: valutazione del rischio e responsabilità del datore di lavoro*, in AA.VV., *Spunti critici dal mondo accademico*, a cura di F. BACCHINI, *Igiene e sicurezza sul lavoro 10/2008*, pp. 588-597.

⁷⁵ «Inizialmente differito al 1° gennaio 2009 dal d.l. 97/08 e quindi al 16 maggio 2009 dal d.l. 30 dicembre 2008, n. 207 (art. 32), esso è stato rinviato dal decreto correttivo 106/2009 alla data di emanazione delle indicazioni in materia da parte della ccp ovvero, in loro assenza, al 1° agosto 2010 (il progetto di decreto correttivo prevedeva originariamente che la valutazione fosse operata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla ccp ed entro 180 giorni dalla emanazione delle stesse). Il d.l. 78/10 ha ulteriormente differito il termine al 31 dicembre 2010, prima soltanto per le pubbliche amministrazioni (l'intervento era disposto dall'art. 8, comma 12, rubricato come "razionalizzazione e risparmi di spesa delle amministrazioni pubbliche"), poi, in sede di conversione nella l. 30 luglio 2010, n. 122, anche per le aziende private»: M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro correlato*, cit., p. 21.

emergono evidenti incongruenze rispetto al profilo dei principi, che dovrebbero governare la materia penale⁷⁶.

Attraversando i vari passaggi, che hanno concorso a delineare il quadro normativo europeo, si coglie con quale nitidezza di intenti sia stata promossa una politica di tutela del benessere del lavoratore, senza mai tuttavia, neppure implicitamente, invocare l'ausilio del diritto penale. Non è perciò facile comprendere come mai il legislatore italiano si sia voluto spingere oltre⁷⁷, approntando una tutela assai più stringente dei rischi che possono derivare da forme di *stress*. A breve distanza di tempo dalla sollecitazione maturata a Bruxelles, è stata infatti disciplinata una responsabilità penale per omessa previsione del rischio "*stress* lavoro-correlato".

L'enfasi sull'anticipazione della tutela dei lavoratori a fasi prodromiche, rispetto alla verifica del danno, sottolinea l'importanza che è stata finalmente assegnata alla tematica della sicurezza sul lavoro⁷⁸. Non si possono, invece, trascurare alcuni imprescindibili distinguo in merito alle scelte sulle modalità concrete di attuazione di questo fondamentale presidio, soprattutto quando ha per oggetto beni giuridici difficilmente afferrabili, come è l'oggetto di questa specifica ricerca.

Gli studi che hanno posto al centro delle loro osservazioni l'organizzazione del lavoro, hanno enucleato alcune figure essenziali di riferimento, che dovrebbero essere coinvolte all'unisono nella delicata fase di redazione del documento di valutazione dei rischi (Dvr). Si afferma, infatti, trattarsi di un adempimento necessariamente multidisciplinare, nel quale dovrebbero confluire le di-

⁷⁶ La genericità dei precetti fa da sfondo ad un responsabilità penale che esigerebbe, al contrario, certezza: L. FANTINI, *La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato nel testo unico di salute e sicurezza sul lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 62-67, p. 64.

⁷⁷ Pur concordando sul fatto che in assenza di un "impulso comunitario" e di un "attivismo normativo quasi implacabile, l'Italia si sarebbe probabilmente adagiata sulla disciplina pubblicistico-amministrativa degli anni Cinquanta del vecchio secolo" (P. TULLINI, *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo*, cit., p. 1260), per lo specifico tema che qui ci riguarda il legislatore nostrano si è dimostrato davvero fin troppo alacre.

⁷⁸ R. ALAGNA, *Il datore di lavoro: concetto e posizione di garanzia*, in A.A.Vv., *Sicurezza sul lavoro: colpa di organizzazione ed impresa*, a cura di F. CURI, Bologna 2010, pp. 75-99, p. 78, oltre agli ampi rinvii bibliografici ivi citati.

verse competenze. Innanzitutto, sono chiamati ad intervenire gli esperti in scienze gestionali ed organizzative, per i quali il *focus* principale di analisi sono l'organizzazione, le modalità di progettazione del lavoro e l'impatto della tecnologia sugli individui. Seguono, ma non per minore importanza, le conoscenze dei principi di amministrazione e di organizzazione del lavoro, che sono fondamentali ai fini della comprensione del comportamento organizzativo⁷⁹.

Inoltre, si richiedono competenze di tipo psicologico e in particolare di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, le quali permettono di comprendere i processi cognitivi, emotivi e comportamentali implicati nella relazione tra individuo, da una parte, e contenuto e contesto del lavoro dall'altra⁸⁰.

Il terzo tipo di conoscenze disciplinari utili nella valutazione del rischio, in particolare di tipo psicosociale, è senza dubbio quello medico, tradizionalmente focalizzato sui meccanismi biologici e fisiologici del funzionamento dell'organismo umano. L'esposizione a fattori di rischio psicosociale genera *stress* nel lavoratore, che a lungo andare può condurre ad alterazioni di tipo patologico⁸¹.

«Altre figure che possono accrescere convenientemente la multidisciplinarietà della valutazione sono quelle degli economisti, dei sociologi dell'organizzazione e dei tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, ognuna delle quali può arricchire la prospettiva attraverso la quale si leggono i fenomeni indagati e fornire importanti input operativi»⁸².

Non meno decisivo è il coinvolgimento in termini di consultazione e partecipazione attiva dei lavoratori a tutte le fasi della valutazione e più in generale del ciclo del controllo.

Dall'esposizione di questo ricco elenco di competenze disciplinari si può desumere la gravosità dell'onere incumbente sul datore

⁷⁹ F. FRACCAROLI – C. BALDUCCI, *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Valutare e controllare i fattori dello stress lavorativo*, Bologna 2011, p. 128.

⁸⁰ F. FRACCAROLI – C. BALDUCCI, *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni*, cit., *ivi*.

⁸¹ Come si è già avuto modo di dire le patologie più ricorrenti e fino ad ora studiate in correlazione sono: l'aumento della pressione sanguigna e disturbi a carico dell'apparato gastrointestinale.

⁸² F. FRACCAROLI – C. BALDUCCI, *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni*, cit., p. 129.

di lavoro. L'opzione compiuta dal legislatore italiano, che non ci sentiamo di condividere, è stata rivolta a sanzionare penalmente il difetto di valutazione delle misure a contenuto prevenzionale. Sugli effetti, in concreto fallimentari di questa operazione, si dirà tra breve. D'altro canto, la predisposizione di un reticolo di cautele nella programmazione dell'attività lavorativa è di sostanziale importanza ai fini della salvaguardia del bene primario salute ed integrità psicofisica. In un'ottica promozionale dell'uso del diritto, che dovrebbe avere la funzione di sollecitare l'adozione di "buone pratiche" in ambito aziendale, possono rivelarsi come più efficaci soluzioni premiali, quali a mero titolo esemplificativo potrebbero essere sgravi fiscali o agevolazioni amministrative.

3. *La risposta punitiva contenuta nell'art. 55, comma 1 e 2, D.lgs. 81/2008*

L'impianto fino ad ora descritto assume un rilievo del tutto particolare a seguito della combinazione con quanto affermato nell'art. 55 del T.U.

Il Capo IV (*Disposizioni penali*), alla Sezione I (*Sanzioni*), art. 55 (*Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente*), comma 1, prevede che il datore di lavoro sia punito con «*l'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro: a) per violazione dell'articolo 29, comma 1*». Così come, al terzo comma, prevede che il datore di lavoro sia punito «*con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro*» se «*adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3*».

In questa norma sono descritte diverse ipotesi, che comportano l'infrazione di una sanzione penale⁸⁵. La prima è quella del datore

⁸⁵ Per un'esegesi del testo, che ne mette in evidenza le palesi aporie, rispetto alle quali si impongono forzature interpretative: V. VALENTINI, *La sostanziale continuità tra il "vecchio" e il "nuovo" diritto penale della salute e sicurezza del lavoro*, in AA.VV., *Il testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di L. GALANTINO, Torino 2009, pp. 305-390, p. 320. Più in generale, sui profili sanzionatori contenuti nel T.U., si rinvia a: D. FONDAROLI, *Lo "statuto" penale*

di lavoro che non ha effettuato per nulla la valutazione dei rischi lavorativi, né ha predisposto il relativo documento di valutazione dei rischi (DVR) [art. 29, comma 1, in combinato disposto con l'art. 17, comma 1, lettera a)]. La seconda ipotesi è quella del datore di lavoro che, pur redigendo il DVR, non ha indicato le misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi [art. 28, comma 2, lettera b)]; oppure non ha stabilito il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza [art. 28, comma 2, lettera c)]; o, infine, non ha individuato le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri [art. 28, comma 2, lettera d)].

A completamento della rassegna dei comportamenti di rilievo penale, vanno inserite anche le ipotesi in cui il DVR sia stato redatto, ma in modo incompleto: art. 55, comma quarto. Il datore viene punito «con l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro» se «adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f)». Ciò significa una valutazione solo parziale dei rischi incombenti sui lavoratori [art. 28, comma 2, lettera a)]; oppure, una lacunosa individuazione «delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento». [art. 28, comma 2, lettera f)].

Infine, vi sono i casi in cui il DVR sia stato elaborato senza la preventiva consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art.29, comma 2); oppure il datore di lavoro non proceda alle modifiche del processo produttivo e conseguente riorganizzazione del lavoro «in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evi-

denzino la necessità» e non disponga i necessari aggiornamenti o adeguamenti attuativi nel DVR (art. 29, comma 3).

La caratteristica comune a tutte è di essere fattispecie “a soggettività ristretta”⁸⁴ e presentarsi in forma omissiva propria. Corre l’obbligo rammentare che la previsione di una responsabilità penale, nella forma omissiva propria, trova fondamento, in un’ottica di salvaguardia del principio di frammentarietà, se cioè il bene giuridico protetto è di tale rilevanza da rientrare nel ventaglio disegnato dalla Carta costituzionale e al tempo stesso se necessita di una tutela rafforzata, rispetto alle più blande alternative, offerte dal diritto civile o amministrativo⁸⁵. La sofferenza da *stress*, legata all’attività lavorativa, non sembra avere quei caratteri così tangibili e marcati da poter essere inserita entro la gamma di valori poc’anzi richiamata⁸⁶.

Inoltre, la costruzione dell’illecito penale nella forma del reato di mera condotta assottiglia sensibilmente i criteri di accertamento riguardanti la responsabilità dell’autore, inducendo a concentrare la maggiore attenzione sulla verifica di un’eventuale colpevolezza. Nel contesto particolare in esame, tale componente essenziale del reato assume le fattezze di una “colpa di organizzazione”, che si traduce nell’obbligo di assicurare l’osservanza delle cautele specifiche e materiali⁸⁷, ma che corre il rischio di scivolare in una sorta di

⁸⁴ R. ACQUAROLI, Sub articoli 50-60, in AA.VV., *La nuova sicurezza sul lavoro: commento al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, III vol., *Nozioni penali e processuali*, a cura di G. INSOLERA, diretto da L. MONTUSCHI, Bologna 2011, pp. 85-117, p. 94.

⁸⁵ G. FIANDACA – E. MUSCO, *Diritto penale*, cit., p. 587; S. CANESTRARI – L. CORNACCHIA – G. DE SIMONE, *Manuale di diritto penale*, cit., p. 142.

⁸⁶ Si «introduce una responsabilità da omissioni pericolosissima, perché oggi molti sono stressati, ma sarà difficilissimo capire se la causa dello stress è il lavoro oppure sono fattori extralavorativi»: A. VALLEBONA, *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell’occidente*, in AA.VV., *Stress e lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, 1/2, pp. 26-27, p. 26. Del tutto assodato, invece, l’obbligo della sua apposita valutazione: C. TIMELLINI, *Il contenuto dell’obbligo di sicurezza nel D.lgs. 81/2008*, in AA.VV., *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il testo unico e il decreto correttivo 106/2009*, a cura di F. BAsENGIHI – L.E. GOLZIO – A. ZINI, Milano 2009, pp. 205-225, p. 217.

⁸⁷ Secondo il nuovo modello, la sicurezza sul lavoro è fondata sull’enucleazione interna delle regole comportamentali finalizzate ad assicurare l’integrità dei lavoratori, in una sorta di «auto poiesi normativa che trasforma il datore di lavoro da semplice destinatario delle regole prevenzionistiche a fautore

culpa in re ipsa, se il contenuto del rimprovero arriva a coincidere *tout court* con la mancata predisposizione delle misure antinfortunistiche⁸⁸. È bene ribadire ancora una volta che l'oggetto di tutela non riguarda la vita o l'integrità fisica dei lavoratori, ma più genericamente una loro possibile condizione di atipico malessere psicologico.

La situazione assume contorni ancora più controversi se si guarda alle ulteriori conseguenze, derivanti da una possibile estensione della responsabilità in chiave omissiva impropria. Se il mancato adempimento dell'obbligo organizzativo, che preside alla prevenzione dell'evento *stress* lavoro-correlato, viene fatto assurgere ad obbligo giuridico in capo al datore di lavoro e al dirigente, in quanto foriero di danni alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori, potrebbe entrare in gioco, con un ulteriore groviglio di effetti, l'applicazione dell'art.40 cpv. del codice penale. Ciò significa, non solo aprire il varco ad una nuova forma di responsabilità penale, questa volta, per omesso impedimento dell'evento lesioni se non addirittura omicidio, ovviamente declinati in chiave colposa, con un conseguente svettamento del profilo sanzionatorio; ma soprattutto vuol dire indagare connessioni causali particolarmente sfumate, se non quantomeno molto impervie⁸⁹.

La posizione di garanzia, legalmente assegnata al datore di lavoro, dirigente e preposto, spiega i suoi più marcati effetti con riguardo alla salvaguardia dei beni primari della vita ed integrità fisica del lavoratore. Dilatarla fino a comprendere forme di sofferenza mentale, che non assurgono al rango di "malattia" poiché si arrestano ad un livello più generico di disagio, comporta l'alterazione di un'equilibrata proporzione tra offesa al bene giuridico e mezzi di

di queste ultime»: D. MICHELETTI, *I reati propri esclusivi del datore di lavoro*, in AA.VV., *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, a cura di F. GIUNTA – D. MICHELETTI, Milano 2010, pp. 207-241, p. 216.

⁸⁸ D. MICHELETTI, *I reati propri esclusivi del datore di lavoro*, cit., p. 218.

⁸⁹ Si rinvia al prossimo capitolo per l'analisi di alcuni significativi casi giurisprudenziali. Sulla "sovrapposizione" della categoria della causalità rispetto a quella della colpa «in ragione della necessità di imputare la responsabilità penale per il "rischio" inteso come situazione ambivalente in quanto, ad un tempo, risultato della condotta e presupposto della regola cautelare»: G. MORGANTE, *Spunti di riflessione su diritto penale e sicurezza del lavoro nelle recenti riforme legislative*, in *Cass. pen.*, 2010, pp. 3339-3341, p. 3325.

difesa, ed impedisce che operino interventi diversi, meno invasivi e costosi, e perfino più efficaci⁹⁰.

Leggendo il dato puramente quantitativo delle pene inflitte, si potrebbe essere tentati dal sottolinearne il carattere eminentemente simbolico⁹¹. Solo il caso di mancata valutazione dei rischi riceve un trattamento sanzionatorio più severo, attraverso la previsione della pena detentiva, comunque posta in alternativa rispetto a quella pecuniaria⁹². Ancora più grave, e perciò punito con la sola pena detentiva dell'arresto da quattro ad otto mesi, l'evenienza in cui la suddetta omissione sia realizzata in un contesto di macro azienda (non inferiore a duecento uomini-giorno) o nel quale si svolgono attività particolarmente pericolose (rischi biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto)⁹³.

L'impressione è che il legislatore abbia inteso assecondare la logica "piuttosto che reprimere, meglio prevenire", anche attraverso l'uso del diritto penale. In concreto significa «costringere il da-

⁹⁰ Pur condividendo il punto di vista secondo il quale concetti, riassumibili nel principio di sussidiarietà, non offrono criteri di soluzione dei concreti problemi di politica legislativa, non conducendo a soluzioni vincolate (D. PULITANÒ, *Diritto penale*, cit., p. 49), si ritiene che proprio tali "linee di tendenza" debbano essere fortemente rimarcate e ad esse severamente richiamato il legislatore, affinché si possa fare un «uso il più possibile limitato e ponderato dello strumento penale» (ID., *Diritto penale*, cit., *ivi*).

⁹¹ Giudica «estremamente blando» il sistema sanzionatorio predisposto: P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro*, cit., p. 359. Specifica che il carattere simbolico riguarda in modo specifico la «minaccia della pena detentiva»: R. ACQUAROLI, *Sub articoli 50-60*, cit., p. 87. Considera che il legislatore abbia voluto espressamente punire «nel modo più gravoso» le mancanze riferite al processo generale di valutazione dei rischi e alla redazione del relativo documento: C. FRASCHERI, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, cit., p. 59.

⁹² Sulla prospettazione delle diverse ipotesi: R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato*, cit., pp. 78 e ss. Sulle modalità estintive delle contravvenzioni: E. AMATI, *Il meccanismo estintivo delle contravvenzioni*, in AA.VV., *Nuovo statuto penale del lavoro. Responsabilità per i singoli e per gli enti*, a cura di F. CURI, Bologna 2011, pp. 59-67.

⁹³ D. MICHELETTI, *I reati propri esclusivi del datore di lavoro*, cit., p. 230. Anche a seguito della riforma del 2009, «Il sistema delle risposte alle contravvenzioni in materia di sicurezza resta caratterizzato dagli istituti premiali tendenti alla reintegrazione della sicurezza» (D. PULITANÒ, *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *Dir. pen. proc.*, 1/2010, pp. 102-110, p. 109).

tore di lavoro, attraverso le prescrizioni, attraverso la vigilanza, a porre in essere il comportamento corretto una volta riscontrata l'inosservanza; correggere l'inosservanza, sanzionarla anche sul piano pecuniario ed evitare per il futuro possibili eventi lesivi conseguenti a quell'inosservanza»⁹⁴. Sennonché, alla prova dei fatti la strategia impiegata risulta del tutto inadeguata o comunque incapace di provocare quegli effetti virtuosi che sarebbe legittimo attendersi. Il grado di ineffettività del sistema è estremamente elevato⁹⁵.

Inoltre, non va sottovalutato che per commutare l'intervento sanzionatorio in prescrittivo, ovvero in quelle prescrizioni obbligatorie che vengono impartite dal funzionario accertatore⁹⁶, si parte comunque dalla qualificazione del fatto in chiave penalistica, con tutto il corredo di vincoli e presidi che dovrebbero governare questa disciplina.

In conclusione: a monte, in nome di una più severa risposta stigmatizzante, vengono sovvertiti i canoni di una corretta imputazione, travisando principi di ordine costituzionale quali, solo a titolo esemplificativo, la colpevolezza, l'offensività o la tassatività; mentre, a valle, l'impianto sanzionatorio si mostra palesemente inadeguato nell'esercitare un'adeguata prevenzione.

⁹⁴ N. MAZZACUVA, *Pena edittale e pena concretamente applicata per le violazioni in tema di sicurezza del lavoro*, in AA.VV., *La sicurezza del lavoro nel D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni*, a cura di N. MAZZACUVA – M. VINCIGI, Bologna 2010, pp. 47-57, p. 52.

⁹⁵ È un dato incontrovertibile il numero di cosiddette morti bianche: secondo l'Inail, nel 2011 ci sono stati 930 morti sul lavoro, con un calo del 4,4 % rispetto al 2010, addebitato principalmente ad un minore impiego dovuto alla crisi economica. Secondo l'Osservatorio Indipendente di Bologna, gli incidenti mortali sono invece stati 1170. I dati Inail sarebbero sottostimati di circa il 20% ogni anno perché monitorano solo i propri assicurati (<http://cadutisullavoro.blogspot.it>).

⁹⁶ Come risulta «pienamente evincibile dall'attuale formulazione dell'art. 13 del testo unico (...) l'organo primariamente onerato delle funzioni di vigilanza resta l'AUSL, mentre alle Direzioni del lavoro spetta una competenza solo accessoria e residuale»: V. VALENTINI, *Diritto penale e sicurezza del lavoro. Alcune osservazioni "a bocce ferme" intorno alle recenti (e sedicenti) riforme*, in *Riv. trim. dir. pen. econom.*, 2010, pp. 843-880, p. 853. «Dal boia all'esattore, si potrebbe dire, o forse dal boia all'ispettore». L'espressione forte, ma efficace è di: V.B. MUSCATELLO, *La nuova tutela penale della sicurezza sul lavoro*, in *Dir. pen. proc.*, 2008, pp. 1450-1453, p. 1451.

È opportuno chiedersi se non sia preferibile – in particolare per quanto specificamente concerne il tema della nostra ricerca – attingere direttamente ai più duttili, efficaci e comunque meno costosi strumenti amministrativi⁹⁷.

Il grave tasso di ineffettività, che affligge il sistema di regole a tutela della sicurezza sul lavoro⁹⁸, non può che travolgere anche le crescenti aspettative sull'efficacia deterrente di quelle che, alla luce delle argomentazioni appena esposte, possono considerarsi delle “frece spuntate” lanciate contro forme di rischio psicosociale.

Già diversi anni orsono si scriveva che nel sistema della sicurezza sul lavoro: «la norma penale – tramite la minaccia della pena – non mira tanto a dissuadere dal commettere il fatto previsto come reato (...) bensì tende ad assicurare che la situazione lesiva esistente in concreto sia rimossa». e quindi ci si chiedeva: «perché si continu(a) a utilizzare il diritto penale per un'opera di garanzia oggettiva, avente un contenuto nettamente riparatorio e non afflittivo. Meglio forse il diritto punitivo amministrativo che, per il suo carattere fondamentalmente impersonale, risponde meglio alla funzione richiesta e riguarda direttamente anche la persona giuridica»⁹⁹.

Preferiamo accogliere il punto di vista che vede nell'organizzazione aziendale l'oggetto e, al tempo stesso, «il laboratorio nel quale prende forma la politica prevenzionale», senza mai neppure ipotizzare che l'attuazione del diritto alla salute ex art. 32 Costituzione possa essere subordinata alle esigenze oggettive della produzione¹⁰⁰. Tale premessa concettuale serve a sottolineare la necessità di anticipare forme di tutela, capaci di prevenire anche condizioni di disagio psicosociale, già sul piano della programmazione degli interventi sulla sicurezza e salute dei lavoratori compiuta da ciascun

⁹⁷ Problematizza in questo senso anche: N. MAZZACUVA, *Pena editale e pena concretamente applicata*, cit., p. 57.

⁹⁸ V. VALENTINI, *La sostanziale continuità tra il “vecchio” e il “nuovo” diritto penale della salute e sicurezza del lavoro*, cit., pp. 314 e ss.

⁹⁹ Preconizzando i futuri sviluppi: F. SGUBBI, *I reati in materia di sicurezza e igiene del lavoro: connotati del sistema*, in AA.VV., *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino 1997, pp. 259-163, p. 260.

¹⁰⁰ L. MONTUSCHI, *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in AA.VV., *La nuova sicurezza sul lavoro*, diretto da L. MONTUSCHI, a cura di C. ZOLI, Bologna 2011, pp. 1-18, p. 5.

imprenditore. Per favorire l'adeguamento a questo processo di innovazione che deve avvenire innanzitutto sul piano culturale, si può pensare di intervenire da un lato modificando il dato giuridico esistente e dall'altro introducendo soluzioni che seppur prive di radici nel nostro ordinamento si possono rivelare particolarmente efficaci.

In questo senso molto meglio di una formula punitiva, che grava sulla singola persona fisica, con scarsa influenza dissuasiva ed inoltre con pesanti conseguenze per il sistema complessivo, potrebbe più efficacemente operare la previsione di una responsabilità della persona giuridica, in via autonoma, con ciò sancendo il difetto organizzativo, che consiste nella mancata valutazione e conseguente inoperosità a fronte di un rischio da *stress* lavoro-correlato. Per un'esposizione più analitica di questa proposta, che deve articolarsi obbligatoriamente in una prospettiva *de iure condendo*, rinviamo al capitolo V.

4. *Una pericolosa schizofrenia: tra regolamentazione compulsiva e deregulation contrattuale (il caso Mirafiori)*

In via del tutto incidentale sia infine consentito accennare ad una sorta di contraddizione in termini tra il piano formale, cristallizzato nel dato normativo, e la recente stagione inaugurata con l'accordo che la Fiat ha proposto unilateralmente ai lavoratori dello stabilimento di Pomigliano d'Arco nel giugno 2010¹⁰¹. Da un lato infatti si rafforzano, quantomeno sulla carta, le maggiori garanzie riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori, attraverso addirit-

¹⁰¹ «Solo gli eventi ci diranno se si tratta di una tendenza destinata a consolidarsi, fino a determinare un mutamento di paradigma, che, ad oggi, vede la centralità del contratto collettivo di categoria. È però prevedibile che da questo sommovimento la disciplina (e dunque il ruolo) del contratto nazionale uscirà alleggerita e, forse, specializzata per settori e/o comparti» (M. MAGNANI, *Gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Iustitia* 1/2011, pp. 11-19, p. 13). Condivide la radicale novità del disegno proposto: A. LASSANDARI, *Modello organizzativo: il sistema Ergo-UAS*, in AA.VV., *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, a cura di F. CARINCI, Milano, 2011, pp. 151-163, pp. 160 e ss.; ID., *La contrattazione collettiva: prove di de-costruzione di un sistema*, in *Lavoro e diritto*, 2/2012, pp. 321-341, pp. 328 e ss.

tura un avanzamento della soglia di punibilità così accentuato da coprire beni e valori di consistenza quasi impalpabile; dall'altro lato¹⁰², si assiste ad un progressivo sgretolamento di alcuni diritti fondamentali dei lavoratori in nome della crisi economica, che ha condizionato il mercato produttivo mondiale¹⁰³. In particolare, proprio con riguardo al diritto alla salute, si impongono diminuzioni sulla durata delle pause in una logica di produzione neo-tayloristica, così come l'aumento dello straordinario, che potrà essere richiesto senza consenso delle organizzazioni sindacali, e si amplia il novero delle situazioni nelle quali potrà essere preteso dai lavoratori il recupero di produzione persa per cause da loro del tutto indipendenti e che non si ritengono rientranti nel rischio di impresa¹⁰⁴.

È difficile negare come tutto ciò non comporti un incremento dell'usura psicofisica del lavoratore, con possibili ripercussioni, nel lungo periodo, sulla salute, nonché il rischio di una diminuzione dell'attenzione del lavoratore, nell'esecuzione delle operazioni, esasperatamente ripetitive, con la possibilità del verificarsi di infortuni¹⁰⁵. È pur vero che questa nuova politica di gestione delle relazioni industriali, avviata a costituire un modello da replicare e progressivamente diffondere, si è espressa sul piano "contrattuale", lasciando sopravvivere sullo sfondo il dato legislativo. D'altra parte,

¹⁰² Tra coloro che ritengono che si tratti di un meccanismo al quale è stata sottratta la maggior parte dell'effettività: V. VALENTINI, *Diritto penale e sicurezza del lavoro*, cit., p. 856.

¹⁰³ «(...) la flessibilità (dei rapporti di lavoro e) organizzativa, da un lato, e la spasmodica ricerca di massimizzazione dei ritmi produttivi, dall'altro lato, pongono questioni e criticità, in termini di rischi per la salute, che non sembrano agevolmente risolvibili alla luce degli standard normativi di prevenzione, anche perché talora solo indirettamente incidenti sulla "materia" salute e sicurezza sul lavoro»: G. NATULLO, "Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *I working papers di Olympus*, 5/2012, pp. 1-17, p. 16.

¹⁰⁴ Denunciano le violazioni ai diritti fondamentali dei lavoratori i giuristi democratici (www.giuristidemocratici.it novembre 2010). Afferma l'impossibilità di considerare «dignitoso un lavoro così scarnificato e de-umanizzato come quello tratteggiato dagli Accordi citati»: S. LAFORGIA, *Il lavoro dignitoso, il lavoro decente e il lavoro purchessia*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2/2012, pp. 129-132, p. 132.

¹⁰⁵ O. BONARDI, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, *Lavoro e diritto*, XXVI, 2/2012, pp. 292-317, p. 299.

proprio quest'ultimo incomincia a mostrare preoccupanti segni di cedimento. Il riferimento è all'art.8 del D.l. n.138/2011, convertito con Legge n. 148/2011, nel quale si stabilisce che le "specifiche intese" realizzabili a livello aziendale (o territoriale) possono riguardare materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione tra le quali quelle relative: agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; alla disciplina dell'orario di lavoro¹⁰⁶.

I segnali di questo progressivo sgretolamento delle garanzie essenziali di un rapporto di lavoro, in cui la formula tradizionale dell'impiego a tempo indeterminato ha lasciato il posto a soluzioni che vengono eufemisticamente definite flessibili (si parte dal contratto a termine, per sfumare nelle collaborazioni dette continuative, nel lavoro intermittente, a chiamata, occasionale, in nero, ecc.)¹⁰⁷, fanno la loro apparizione ben prima che venga siglato l'accordo di Mirafiori. Gli effetti della precarietà sulla vita quotidiana sono stati ampiamente indagati dalla sociologia, che ha messo in luce come essi siano «percepiti, alla lunga, come una ferita dell'esistenza»¹⁰⁸.

A questo punto non riusciamo più a decifrare quel disegno in cui, da un lato, si prescrive l'innalzamento formale degli standard di sicurezza, con riguardo specifico alle modalità organizzative del lavoro; e dall'altro, contestualmente, viene polverizzato lo statuto

¹⁰⁶ Denuncia "la portata deflagrante" di questa novità legislativa: G. NATULLO, "Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, cit., p. 11.

¹⁰⁷ L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Bari 2007, pp. 75 e ss.

¹⁰⁸ L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce*, cit., p. 75. «La distinzione da operare (...) non è quella tra economia industriale e postindustriale, oppure fordista e postfordista, bensì quella tra le sicurezze, le certezze e i limiti chiari della prima modernità e le insicurezze, le incertezze, e l'assenza di confini ben definiti della seconda modernità»: U. BECK, *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt am Main 1999, trad. it. H. RIEDIGER, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino 2000, p. 101.

dell'impiego¹⁰⁹. L'impressione di una ingovernabile schizofrenia si accentua di fronte alla lettura del rapporto "*Decent Work*", redatto dal Direttore generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro, che nel 1999 a Ginevra delineava sette forme base di sicurezza¹¹⁰. Tra queste venivano enunciate, con la medesima forza cogente, la sicurezza dell'occupazione (intesa come stabilità nell'occupazione compatibile con un'economia dinamica) e la sicurezza sui luoghi di lavoro, la quale comprende, oltre alla protezione contro gli incidenti e le malattie professionali, la riduzione dello *stress* sul lavoro.

È evidente che, a ben interpretare, sono state usate due velocità, che, tuttavia, rischiano sostanzialmente di vanificare del tutto la più recente innovazione riguardante la tutela dai rischi psicosociali.

5. *Conclusioni sui profili di responsabilità individuale, ovvero la parte destruens*

In estrema sintesi. La congerie di disposizioni che si sono affastellate nel corso degli ultimi dieci anni circa, sul tema dei rischi psicosociali e in particolare dello *stress* lavoro-correlato, ha creato una stratificazione molto complessa ed articolata su numerosi livelli. Certamente la spinta più energica e mirata è stata esercitata dall'Accordo europeo nel 2004; si è poi passati attraverso il recepimento di alcune significative disposizioni, all'interno del cosiddetto T.U. in materia di sicurezza sul lavoro, nel 2008; infine nel 2010, con il lavoro della Commissione consultiva permanente, è stato approntato il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio *stress* lavoro-correlato da parte di tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

¹⁰⁹ Dopo la «grande trasformazione» avviatasi negli anni Settanta, si assiste a una disgregazione dell'accoppiamento diritti del lavoro e protezione sociale: R. CASTEL, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris 2003, trad. it. di M. Galzigna – M. Mapelli, *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino 2004, p. 75.

¹¹⁰ Si scriveva che: «oggi l'obiettivo primario dell'ILO è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana» (<http://www.ilo.org>).

Le sfumature impalpabili di un rischio che si lega ad un'inappropriata organizzazione lavorativa vengono così declinate in una molteplicità di fonti normative, alcune sovra ordinate alla legge, altre – la maggior parte – attraverso enunciati subordinati ad essa.

Non sorgerebbero difficoltà se questo composito formante giuridico si ponesse l'obiettivo di orientare i comportamenti virtuosi nella gestione dell'impresa attraverso soluzioni sanzionatorie di tipo civilistico o amministrativo. Sicuramente mosso dall'intento di enfatizzare con maggiore severità la funzione stigmatizzante, e forse prediligendo perfino in modo consapevole un approccio più simbolico che reale, il legislatore italiano ha, invece, imboccato la strada di una disciplina dell'illecito in chiave penalistica¹¹¹.

La scelta, oltre che minare la razionalità del sistema che si esprime nell'ordinamento giuridico complessivo attraverso la violazione di un intricato insieme di principi di ordine costituzionale, si presenta anche in modo estremamente contraddittorio quanto all'entità concreta della risposta punitiva.

Le peculiarità del regime sanzionatorio contenute nel T.U. di sicurezza sul lavoro, grazie al diffuso ricorso a meccanismi estintivi e ripristinatori, inducono a riflettere sulla portata reale di questa operazione¹¹².

¹¹¹ Sulla necessità di prevedere “una incriminazione penalistica più seria” per la tutela della «sicurezza dei lavoratori nell'esecuzione del lavoro»: M. DONINI, *Modelli di illecito penale minore. Un contributo alla riforma dei reati contro la salute pubblica*, in AA.VV., *La riforma dei reati contro la salute pubblica. Sicurezza del lavoro, sicurezza alimentare, sicurezza del prodotto*, a cura di M. DONINI – D. CASTRONUOVO, Padova 2007, pp. 201-332, p. 299. Favorevole ad un generale inasprimento delle singole contravvenzioni antinfortunistiche, ma proponendo una riformulazione delle fattispecie in modo da separare la colpa in *eligendo* o *vigilando* e l'omesso intervento del datore di lavoro, che sia venuto a conoscenza di una situazione di rischio per la sicurezza: D. PIVA, *La responsabilità del “vertice” per organizzazione difettosa nel diritto penale del lavoro*, Napoli 2011, in particolare pp. 263 e ss.

¹¹² Ritiene che si possa valorizzare l'effetto positivo di una *sostanziale* protezione dei beni della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: V. VALENTINI, *Il tasso di effettività del meccanismo estintivo e “ripristinatore” in materia di sicurezza sul lavoro (D.lgs. 758/1994)*, in AA.VV., *La riforma dei reati contro la salute pubblica. Sicurezza del lavoro, sicurezza alimentare, sicurezza dei prodotti*, a cura di M. DONINI – D. CASTRONUOVO, Padova 2007, pp. 103-113, pp. 103 e ss.

Punire il datore di lavoro come soggetto individuale, ovvero singola persona fisica, allo scopo di promuovere un processo di miglioramento della qualità di vita in azienda ha un intrinseco e non eludibile pesante fattore di ineffettività¹¹³.

Uscendo dalle “macerie” della parte *destruens* si apre una possibile alternativa, collocata in una prospettiva necessariamente *de iure condendo* e capace di valorizzare l’incidenza del sistema introdotto dal D.lgs. 231/2001¹¹⁴, facendo valere una maggiore efficacia sia in termini di capacità dissuasiva di comportamenti inappropriati, sia risultando di gran lunga più penetrante rispetto alla promozione di adeguamenti organizzativi, che possano garantire un livello quantomeno standardizzato di salute e sicurezza sul lavoro.

¹¹³ «Non saprei allora quanto seriamente possa continuare a dirsi che la tutela della sicurezza debba essere una tutela penale, perché così non lo è da tempo, e direi proprio che così non lo è mai stato» (V.B. MUSCATIELLO, *La nuova tutela penale della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 1451). Suggestisce di «abbandonare lo strumentario penalistico per salpare verso altri lidi, alla ricerca di strumenti maggiormente duttili rispetto alle esigenze della “società dell’incertezza”, in una prospettiva che, nel rispetto del principio della proporzione e della sussidiarietà, escluda l’intervento del diritto penale quando sia possibile rinvenire in altri rami dell’ordinamento misure aventi il duplice pregio di non mettere in discussione i principi di garanzia del sistema, nonché di assicurare la tutela degli interessi coinvolti in termini di ben maggiore effettività rispetto a condanne (in sede penale) spesso soltanto simboliche»: G. MORGANTE, *Spunti di riflessione su diritto penale e sicurezza del lavoro*, cit., p. 3328.

¹¹⁴ Già si era espressa nel senso di «spostare sugli enti il baricentro penalistico della responsabilità che oggi grava esclusivamente sulle persone fisiche» allo scopo di ovviare alle «difficoltà che nascono (...) dallo slabbramento delle categorie dogmatiche del classico diritto penale antropocentrico»: O. DI GIOVINE, *Sicurezza sul lavoro, malattie professionali e responsabilità degli enti*, in *Cass. pen.*, 2009, pp. 1325-1351, p. 1333.

CAPITOLO IV

IL “FORMANTE” GIURISPRUDENZIALE: LE DUE VELOCITÀ TRA CIVILE E PENALE

SOMMARIO: 1. La “regolarità causale” della giurisprudenza civile. – 1.1. Il criterio della «normale attività lavorativa»: Cassazione civile n. 13309 del 7 giugno 2007. – 1.2. Una condizione di lavoro «valevole in moltissime realtà lavorative»: Cassazione civile n. 4324 del 19 marzo 2012. – 1.3. «Il lavoratore ha la facoltà di astenersi»: Cassazione civile n. 12725 del 23 maggio 2013. – 2. L'altra “velocità”: la giurisprudenza penale. – 2.1. Mancato rispetto di «regolari tempi di guida»: Cassazione penale n. 21810 del 12 maggio 2010. – 2.2. «Lavoro ripetitivo» e «movimenti disergonomici»: Cassazione penale n. 11062 del 14 dicembre 2012. Alcune osservazioni a margine di questo breve scorcio giurisprudenziale.

1. *La “regolarità causale” della giurisprudenza civile*

Una breve incursione, in un territorio limitrofo, ma che può fornire ulteriori interessanti elementi di valutazione per una migliore comprensione del fenomeno nel suo complesso.

Prima che il legislatore elaborasse la nuova disciplina sullo *stress* da lavoro, il formante giurisprudenziale civilistico si era già attivato per riconoscere una tutela risarcitoria al lavoratore, attraverso la regola, contenuta nell'art. 2087 c.c.¹, che impone al datore

¹ Cass. civ., 1 settembre 1997, n. 8267 secondo la quale anche una condizione lavorativa stressante (nella specie per sottorganico) può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro.

di lavoro di adottare tutte le misure idonee a proteggere l'integrità psico-fisica del lavoratore, comprese quelle intese ad evitare eccessività di impegno (c.d. superlavoro) di una persona che si trova in una condizione di subordinazione socio-economica². Significative sono alcune pronunce, anche di merito, attente a riconoscere il danno biologico al lavoratore che abbia subito una cattiva gestione organizzativa da parte del datore di lavoro³.

Con l'evoluzione segnata dalle storiche sentenze, prima della Corte di Cassazione, nel maggio 2003⁴, e poi, nel luglio dello stesso anno, dalla Corte Costituzionale⁵, si è approdati ad una estensione del diritto alla salute che contempla la risarcibilità del danno anche in assenza di perdite economiche, qualora si verifichi una menomazione dello stato di benessere psichico, della qualità della vita, sia di quella di relazione, che di quella esistenziale⁶.

² Cass. Civ., 2 gennaio 2002, n. 5 come citata da: P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *Diritti lavori mercati*, 2/2010, pp. 347-369, p. 348. Giudica l'art. 2087 c.c. come arma a doppio taglio, perché ad un tempo introduce una notevole dose di incertezza per il datore di lavoro, ma «una altrettanto notevole dose di elasticità nella configurazione delle misure di sicurezza, tale da favorire la presa in carico di fattispecie nuove, come è avvenuto in tema di stress al lavoro collegato»: G. PERONE, *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Mass. Giur. lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 27-33, p. 30.

³ Tribunale Roma, 21 giugno 2001, Lavoro nella giur. (II) 2002, 291 in cui si assegna il risarcimento per danno da stress al lavoratore, che abbia dovuto far fronte a inefficienze organizzative, le quali hanno comportato notevoli difficoltà, tali da costringerlo a rinunciare ai riposi e ai pasti. Così come: Tribunale Bari, 11 giugno 2009, in D.L. Riv. critica dir. lav. 3/2009, p. 783.

⁴ «Ritiene il Collegio che la tradizionale restrittiva lettura dell'art. 2059, in relazione all'art. 185 c.p., come diretto ad assicurare tutela soltanto al danno morale soggettivo, alla sofferenza contingente, al turbamento dell'anima transeunte determinati da fatto illecito integrante reato (interpretazione fondata sui lavori preparatori del codice del 1942 e largamente seguita dalla giurisprudenza), non può essere ulteriormente condivisa. Nel vigente assetto dell'ordinamento, nel quale assume posizione preminente la Costituzione - che, all'art. 2, riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo -, il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa un valore inerente alla persona»: Cass. civ., 31 maggio 2003, n. 8828, in *Dir. e giust.* 24/2003, pp. 26-30 con nota di F. PECCENINI, *Sul danno non patrimoniale continuano i 'lavori in corso'. La Corte 'rivisita' profondamente l'articolo 2059 C.c.*, pp. 22-25.

⁵ Corte Cost., 11 luglio 2003, n. 233.

⁶ G. NICOLINI, *Lo stress lavoro-correlato: valutazione del rischio e responsabilità del datore di lavoro*, *Igiene e sicurezza del lavoro* 10/2008, pp. 588-597, p. 591.

Tuttavia, emerge con chiarezza da alcuni recenti arresti giurisprudenziali che una condizione lavorativa stressante può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro purché sia provata la sussistenza di un rapporto di causalità tra tale condizione e l'infortunio subito dal lavoratore. Ciò che attira l'attenzione del penalista è il passaggio nel quale proprio la Suprema Corte dichiara che assumono rilevanza non soltanto gli eventi che costituiscono una conseguenza necessitata della condotta datoriale, secondo un giudizio prognostico *ex ante*, ma anche tutti gli eventi possibili rispetto ai quali la condotta medesima si ponga con un nesso di causalità adeguata. Nel caso di specie i giudici hanno cassato con rinvio la sentenza di merito che aveva escluso a priori, cioè respingendo le relative richieste di prova, la configurabilità di un nesso causale fra la trasferta, con l'autorizzazione all'uso di autoveicolo, e l'incidente stradale occorso allo stesso lavoratore⁷.

Gli ermellini affermano testualmente che: «*Nel sistema risarcitorio civilistico un evento dannoso è da considerare causato da un altro se, ferme restando le altre condizioni, il primo non si sarebbe verificato in assenza del secondo (cosiddetta teoria della “conditio sine qua non”): ma nel contempo non è sufficiente tale relazione causale per determinare una causalità giuridicamente rilevante, dovendosi, all'interno delle serie causali così determinate, dare rilievo a quelle soltanto che, nel momento in cui si produce l'evento causante, non appaiano del tutto inverosimili (cosiddetta teoria della causalità adeguata o della regolarità causale, la quale in realtà, oltre che una teoria causale, è anche una teoria dell'imputazione del danno). Più in particolare l'incidenza eziologica delle “cause antecedenti” va valutata, per un verso, nel quadro dei presupposti condizionanti (per cui deve trattarsi di “antecedente necessario” dell'evento dannoso, a questo legato da un rapporto di causazione normale e non straordinario) e, per altro verso, in coordinazione con il principio della “causalità efficiente”, che con-*

⁷ Si trattava, in specifico, di orari di lavoro stressanti con la richiesta, da parte del datore di lavoro, di uno spostamento di sede del lavoratore, che si trovava in una situazione familiare difficile, dovuta ad una grave malattia della moglie (Cass. civ. sez. lavoro, 2 gennaio 2002, n. 5, DeJure).

temperando la regola della “equivalenza causale”, espunge appunto le cause antecedenti dalla serie causale (facendole scadere al rango di mere occasioni) in presenza di un fatto sopravvenuto “di per sè idoneo a determinare il determinarsi dell’evento anche senza quegli antecedenti”»⁸.

Appare evidente che la risarcibilità del danno esistenziale da stress lavoro-correlato sia stata fatta passare attraverso il varco di un accertamento causale meno rigoroso di quanto venga richiesto per la ricostruzione di un fatto tipico criminoso⁹. La differenza del regime probatorio che caratterizza i due contigui ambiti giuridici è stata descritta in modo icastico: mentre per il giudice civile è sufficiente la formula “più probabile che no”, nel senso che può accontentarsi di dimostrare che l’esistenza di un fatto sia più probabile della sua non esistenza; il giudice penale può emettere una sentenza di condanna solo quando abbia accertato la responsabilità del colpevole “oltre ogni ragionevole dubbio”¹⁰.

Questa fondamentale differenza di passo tra i due meccanismi di accertamento della responsabilità può spiegare perché la giurisprudenza civile abbia acconsentito a maggiori aperture. Ciò non di meno negli ultimi tempi stanno prevalendo le decisioni che respingono, sulla base di argomentazioni non tutte esattamente coinci-

⁸ Cass. civ., sez. lavoro, 2 gennaio 2002, n. 5, DeJure.

⁹ Un pronunciamento meno favorevole si rinviene nella causa di un dipendente delle Poste Italiane deceduto per arresto cardio-circolatorio. Qui si ritiene che il decesso sia da attribuire a cause naturali non ascrivibili all’attività lavorativa espletata dal *de cuius* (Cass. civ. n. 17649 del 28 luglio 2010). «(...) *anche volendo solo ipotizzare che il decesso sia stato causato da una patologia cardiaca che abbia determinato l’arresto cardiocircolatorio (cardiopatía ischemica, morte improvvisa di natura aritmica, ecc.) esso non potrebbe essere messo in relazione con l’attività lavorativa svolta dal lavoratore non essendo soddisfatti i criteri medico-legali per la configurazione dell’infortunio sul lavoro*».

¹⁰ «Anche l’uomo della strada italiano conosce ormai le profonde differenze che intercorrono, sul piano probatorio e delle regole di giudizio, tra processo penale e processo civile: ha fatto il giro del mondo la notizia che O.J. Simpson è stato assolto nel processo penale, perché l’accusa non aveva dato la prova oltre il ragionevole dubbio, ed è stato invece condannato nel processo civile per risarcimento, in virtù della regola della preponderanza dell’evidenza o del più probabile che no»: F. STELLA, *A proposito di talune sentenze civili in tema di causalità*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 4/2005, pp. 1159-1193, p. 1188.

denti, la configurabilità di un danno risarcibile da *stress* lavoro-correlato ed ascrivibile ad un difetto organizzativo del datore di lavoro.

Proviamo a compiere una rapida carrellata.

1.1. Il criterio della «normale attività lavorativa»: Cassazione civile n. 13309 del 7 giugno 2007

Già da una piccola selezione di questi arresti giurisprudenziali si può cogliere un chiaro orientamento. Il primo, risalente al giugno 2007¹¹, vede la sezione lavoro della Corte di Cassazione pronunciare il rigetto di una richiesta di risarcimento di un miliardo, promossa da un lavoratore che rivendicava di aver subito danni per un incidente stradale, causato da *stress* lavorativo¹². Il Supremo Collegio, innanzitutto, rimarca il principio di diritto secondo il quale «*nel sistema risarcitorio civilistico vige la regola della cd. causalità adeguata o regolarità causale*», dalla quale discende nel caso di specie che non si possa «*escludere a priori che vi sia un nesso causale, per un lavoratore obbligato o autorizzato all'uso di autoveicolo nell'espletamento delle proprie mansioni in situazione di trasferta, tra le condizioni di stress e l'incidente stradale, senza prima consentire la prova richiesta (ed ovviamente la controprova ritualmente richiesta) di tutte le circostanze del caso*».

Ciò detto i giudici hanno ritenuto che nel caso specifico «*le circostanze appurate non consentissero di affermare che l'incidente stradale fosse imputabile ad una situazione di stress a sua volta imputabile al datore di lavoro. Ciò in virtù di una serie di considerazioni, la prima delle quali dipendente dal fatto che l'attività che risultava concretamente svolta dal lavoratore era la **normale attività lavorativa svolta da tutti i lavoratori incaricati della promozione di affari per conto del datore di lavoro**, con neces-*

¹¹ Cassazione civile, sez. lav., 7 giugno 2007, n. 13309, De Jure.

¹² Anche questa vicenda vede un lavoratore sollecitato a svolgere le proprie mansioni in trasferta, nonostante abbia chiesto al proprio datore di lavoro (Banca Antoniana Popolare Veneta) di potersi avvicinare alla famiglia (moglie operata di tumore e figlia affetta da crisi convulsive).

sità – tra l'altro – di compiere trasferte anche in funzione delle esigenze di continuo aggiornamento professionale».

Il respingimento della richiesta risarcitoria si basa sulla natura della mansione svolta, che si afferma essere il riflesso dello standard normalmente richiesto per il suo adempimento. Nessuna interferenza, invocata per motivare lo stato di debilitazione psicofisica, hanno avuto le gravi condizioni di salute riguardanti la famiglia del lavoratore, di cui era stato messo a conoscenza anche il datore di lavoro. Cioè, sono stati opportunamente negletti, nella formulazione del giudizio, i fattori di *stress* esogeni al lavoro. La Corte non si attarda ad indagare la correttezza argomentativa dei giudici di appello, che hanno ritenuto di non ravvisare elementi dissonanti nell'organizzazione del lavoro. Si limita a fare un'estrema sintesi dei passaggi sviluppati dai giudici aquilani, i quali hanno considerato che si è trattato di: *«normale attività lavorativa svolta da tutti i lavoratori incaricati della promozione di affari per conto del datore di lavoro; che la necessità di costante aggiornamento professionale, propria di chi svolge attività professionale qualificata, non può essere invocata come fonte di stress imputabile al datore di lavoro; che analoghe considerazioni valgono per gli orari di lavoro tipici di quella attività»*¹⁵.

Mentre dal Supremo Collegio non può giungere alcuna valutazione sul merito, avendo l'obbligo di attenersi al solo controllo di logicità del giudizio di fatto, dalla Corte d'Appello aquilana ci si sarebbe attesi una più diffusa analisi dei profili organizzativi del lavoro. Invece, quest'ultima si è limitata a formulare asserzioni molto generiche e riferite a misurazioni standardizzate, senza cioè indagare se nel caso di specie la pianificazione dell'incarico assegnato al lavoratore fosse effettivamente esente da critiche, quanto all'insorgere di rischi da *stress* lavoro-correlato.

¹⁵ «Sottolineavano poi che l'incidente stradale era avvenuto la mattina del (OMISSIS), quando non erano ancora trascorsi quattro giorni dall'inizio della missione a (OMISSIS), e che tale missione era iniziata a distanza di 36 giorni dalla missione precedente, sicché il lavoratore aveva usufruito di un periodo di tempo fra le due missioni sicuramente congruo al fine di reintegrare le energie psicofisiche usurate dalla precedente missione» (Cass. civ., sez. lavoro, 13309 del 7 giugno 2007).

1.2. *Una condizione di lavoro «valevole in moltissime realtà lavorative»: Cassazione civile n. 4324 del 19 marzo 2012*

La domanda di risarcimento, intentata da un dipendente della regione Puglia, per l'attività lavorativa svolta in ambiente insalubre e in condizioni stressanti, tenuto conto della mole di lavoro che gli veniva affidata, è stata rigettata in primo grado e non ha ricevuto accoglimento neppure dalla Corte d'Appello di Bari.

La corte territoriale osservava che *«gli esiti dell'istruttoria escludevano che il datore di lavoro avesse posto in essere una condotta idonea a ledere l'integrità psicofisica del dipendente, emergendo dalle acquisizioni probatorie una condizione di lavoro, nonostante le carenze di organico e le deficienze dell'ambiente di lavoro, largamente presente in non poche realtà lavorative, e, quindi, non connotata da tale anomalia e gravità da poter costituire causa di danno per il ricorrente, il quale non casualmente mai aveva sottoposto ai suoi superiori gerarchici una simile situazione»*.

I giudici della sezione lavoro della Cassazione civile, trincerandosi dietro l'enunciato dell'art. 360, c.p.c., n. 5, dichiarano il ricorso infondato perché la sentenza impugnata risulta immune dalle censure denunciate. Sottraendosi alla revisione del ragionamento decisorio, che ha condotto il giudice di merito ad una determinata soluzione della questione esaminata, ritiene logicamente adeguata la decisione là dove trova fondamento nelle dichiarazioni dei testimoni che hanno riferito di *«una realtà lavorativa in cui si trova ad operare la maggioranza dei lavoratori»*, dal momento che la circostanza *«che il lavoro generi stress, anche in ragione degli organici ridotti ed in presenza di ambienti di lavoro a volte non confortevoli, costituisce un dato valevole in moltissime realtà lavorative»*.

Viene ribadito, in modo ancora più esplicito rispetto all'arresto precedentemente esaminato, un orientamento che osteggia la risarcibilità di danni da stress lavoro-correlato. La motivazione, per vero, appare assai fragile, soprattutto se letta in controluce rispetto alla miriade di dati normativi che ormai concordemente invocano una tutela forte del lavoratore, anche nei casi di danni psicosociali.

Non può quindi che creare un certo disorientamento l'argomentazione secondo la quale lo stato di malessere psicofisico, in quanto diffuso e comune alla maggior parte dei lavoratori, non può integrare un danno biologico che legittimi una domanda risarcitoria. Ci si attende che la numerosa ed estremamente articolata produzione normativa solleciti una più attenta considerazione del fenomeno, oggetto della presente ricerca, anche da parte della componente civilistica della giurisprudenza di legittimità che inspiegabilmente ha preferito, negli ultimi tempi, arroccarsi su posizioni di retroguardia.

1.3. «Il lavoratore ha la facoltà di astenersi»: Cassazione civile n. 12725 del 23 maggio 2013

Il Tribunale di Pescara in prima istanza e la corte d'Appello dell'Aquila hanno rigettato il ricorso del dipendente di una società che, tra i numerosi motivi di gravame, lamentava anche di aver subito un danno biologico, consistente in uno stato depressivo, riconducibile all'attività lavorativa svolta.

I giudici d'appello hanno respinto il ricorso sia perché non hanno ravvisato la sussistenza del «nesso causale tra tale condotta e la situazione sanitaria del ricorrente», sia perché **«avendo questi piena autonomia nell'organizzazione del lavoro, era in condizioni di evitare il carico eccessivo, che egli stesso considera una causa dei suoi problemi di salute»**.

Nel rivolgersi alla Corte di Cassazione il ricorrente «rileva che, per la giurisprudenza di legittimità, anche una condizione di lavoro stressante può essere fonte di responsabilità per il datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ. Nella specie l'azienda non ha dimostrato di aver adottato misure organizzative adeguate a salvaguardare l'integrità psico-fisica del dirigente ed ha tacitamente acconsentito agli eccessi volontari dello stesso nella quantità e qualità del lavoro, venendo meno all'obbligo di controllare la ragionevolezza della durata delle prestazioni».

I giudici romani ribadiscono in premessa, ancora una volta, che non spetta al Giudice di legittimità «il potere di riesaminare il merito della vicenda processuale, bensì la sola facoltà di controllo

della correttezza giuridica e della coerenza logica delle argomentazioni svolte dal Giudice del merito, non essendo consentito alla Corte di cassazione di procedere ad una autonoma valutazione delle risultanze probatorie».

Sul punto che a noi più interessa la Corte dichiara che si tratta di motivo infondato, «*essendo priva di vizi la motivazione posta a base del rigetto della domanda di risarcimento del danno biologico riconducibile all’attività lavorativa svolta*». Ciò nondimeno si sofferma ad osservare che: «*come più volte affermato da questa Corte, **si resta fuori dall’ambito applicativo dell’art. 2087 cod. civ.** – che riguarda una responsabilità contrattuale ancorata a criteri probabilistici e non solo possibilistici – **nell’ipotesi in cui si riscontrino un logoramento dell’organismo del dipendente esposto volontariamente ad un lavoro impegnativo per un lasso di tempo più o meno lungo, in quanto il lavoratore ha – in linea di principio – la facoltà di astenersi dalle specifiche prestazioni la cui esecuzione possa arrecare pregiudizio alla sua salute, essendo coinvolto un diritto fondamentale protetto dall’art. 32 Cost.** (Cass. 10 agosto 2012, n. 14375; Cass. 18 maggio 2006, n. 11664; Cass. 9 maggio 2005, n. 9576). Ciò vale, **a maggior ragione, per il dirigente cui sia riconosciuta piena autonomia di organizzazione del proprio lavoro e dei relativi ritmi e orari**».*

Il passaggio è certamente rilevante perché si pone in netta controtendenza rispetto alla linea che emergerà con la legislazione nazionale alcuni anni dopo il verificarsi della vicenda specifica. La Corte, infatti, grava il lavoratore dell’onere di astenersi dal compiere mansioni, che possano generare malessere psicofisico, anziché recepire il già radicato orientamento europeo, che a breve confluirà nella normativa statale, secondo il quale è obbligo del datore di lavoro impostare l’organizzazione interna all’azienda, nel pieno rispetto della salute e sicurezza dei propri dipendenti.

Risulta, inoltre, del tutto eccentrico l’iter argomentativo della Corte rispetto alla specifica dinamica relazionale che vede sostanzialmente contrapposti il datore di lavoro e il prestatore d’opera. Si parla, infatti, di una lettura dell’art. 32 Cost. in coordinamento con l’art 2 Cost., dalla quale si desume che – pur non essendovi nel nostro ordinamento alcun obbligo di curarsi, al di fuori delle ipotesi

legislativamente predeterminate – il «*generale dovere di tutelare la propria salute emerge come conseguenza del necessario collegamento tra la condizione del singolo ed il benessere della collettività*»¹⁴.

Forse a voler temperare un'asserzione che sembra dimenticare la natura di una subordinazione economica, sociale e per certi aspetti anche giuridica, che vincola il lavoratore a rigidi adempimenti contrattuali, si contestualizza la pretesa di autodeterminazione in particolare sul livello dirigenziale, che in ragione della posizione nell'ambito dell'impresa, è «*in condizione di prevenire l'insorgenza di danni alla salute derivanti dal super lavoro*».

Dalla stagione delle Preture del lavoro, impegnate a difendere strenuamente i diritti dei lavoratori anche propugnando soluzioni fortemente innovative, il quadro che si viene a delineare oggi appare a tinte sbiadite. Sullo specifico tema della nostra ricerca sembra prevalere un atteggiamento di retroguardia. Tra la constatazione di un "mal comune", dovuto all'estensione largamente generalizzata di condizioni lavorative, generanti uno *stress* che si reputa non contenibile, se non altro con lo armamentario giuridico¹⁵, e la delega, riferita ai ruoli dirigenziali, ad una autotutela della propria salute, si ha l'impressione che il formante giurisprudenziale civilistico abbia scelto una linea di estrema cautela e comunque si mostri assai poco incline all'apertura di zone di tutela, per altro già contenute nell'ampio raggio dell'art. 2087 c.c., ma che oggi troverebbero una più compiuta definizione nel novero delle recenti disposizioni sia di matrice europea, che nazionale¹⁶.

¹⁴ «E ciò, se non legittima certo l'intervento del medico contro la volontà del paziente, esprime tuttavia un'indicazione di fondo che privilegia tutto ciò che, come scelta soggettiva, sia volto a migliorare il proprio stato fsio-psichico, ovvero a consentire la sopravvivenza altrui».

¹⁵ Possono, solo in misura residuale, soccorrere le ipotesi di mansioni particolarmente usuranti descritte al D.lgs. 374/1993. Già più pervasivo è il contenuto dell'art. 4 del D.lgs. 626/1994 che estende l'obbligo di valutazione del datore di lavoro a tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori (G. PERONE, *Stress e obbligo di sicurezza*, cit., p. 28).

¹⁶ Come enuncia l'art. 11, delle Disposizioni sulla legge in generale, anche in ambito civilistico vige il principio di irretroattività, sebbene non sorretto da un rinforzo di ordine costituzionale. Ciò nondimeno, l'attività ermeneutica del giudi-

2. L'altra “velocità”: la giurisprudenza penale

Un'opportuna premessa. Ciò che ci accingiamo ad esaminare sono alcuni arresti giurisprudenziali nei quali si giudica la responsabilità penale del datore di lavoro per omissione impropria, ovvero per mancato impedimento di un evento di lesioni od omicidio colposo. In questi casi, oggetto di accertamento è la presenza di un rapporto di causalità tra il mancato rispetto di specifiche disposizioni cautelari, relative alla sicurezza sul lavoro, e il singolo infortunio occorso al lavoratore. L'esame del dato giurisprudenziale verte su fattispecie di evento poiché – come abbiamo visto nel capitolo precedente – le ipotesi di illecito omissivo proprio, di cui all'art.28 del D.lgs. 81/2008, vengono per lo più risolte attraverso meccanismi di estinzione che si possono articolare o con interventi prescrittivi, affidati all'autorità di controllo e vigilanza; oppure con il pagamento di una somma, a seguito di adeguamento-regularizzazione alle suddette prescrizioni¹⁷.

Fino ad ora i pochi pronunciamenti della giurisprudenza penale si sono distinti per un inusuale utilizzo di formule evocative di difetti organizzativi in capo al responsabile dell'impresa, dai quali si ritiene siano state generate le condizioni di *stress*, correlate al lavoro. Tuttavia, al di là di enunciazioni che hanno un prevalere carattere ornamentale, l'esito processuale al quale si perviene è una condanna per l'evento lesioni o omicidio colposo, rendendo per certi aspetti superfluo il contenuto innovativo del T.U. Sicurezza sul lavoro, per quanto specificamente riguarda i rischi psicosociali. Come avremo modo di vedere meglio attraverso l'analisi del dato casistico, nelle motivazioni viene conclusivamente richiamata la violazione della norma cautelare del settore produttivo in cui si è verificato

ce dovrebbe ugualmente poter aprire un varco nella trama dell'art. 2087 c.c., raccogliendo la volontà del legislatore, che insistentemente negli ultimi anni ha difeso un'idea di benessere, più ancora che di salute, nei posti di lavoro; oltre che valorizzare il cono prospettico di cui all'art. 32 Costituzione.

¹⁷ D. FONDAROLI, *Lo “statuto” penale della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro: appunti in ordine al “sistema” sanzionatorio*, in AA.VV., *Sicurezza nel lavoro. Colpa di organizzazione ed impresa*, a cura di F. CURI, Bologna 2009, pp. 153-177, p. 160.

l'incidente, modellata su contenuti precettivi analiticamente descritti, anziché fare ricorso alla formula generica vigente all'epoca dei fatti, di cui all'art. 4 D.lgs. 626/2004, poi ripresa dal D.lgs. 81/2008. Il rimprovero per mancata gestione organizzativa dei rischi finisce così per avere una funzione eminentemente retorica.

Anche a fronte di un materiale giurisprudenziale piuttosto esiguo si riesce, tuttavia, ad intravedere una significativa evoluzione sul punto, che ci apprestiamo a descrivere.

2.1. Mancato rispetto di «regolari tempi di guida»: Cassazione penale n. 21810 del 12 maggio 2010

La prima vicenda giudiziaria che ha già attirato l'attenzione di alcuni commentatori¹⁸, riguarda un incidente stradale, dal quale è conseguita la morte di un automobilista, provocato da un autista di camion, per eccesso di stanchezza.

Nell'ottobre 2006 il Tribunale di Perugia condannava due soci ed amministratori di una ditta di trasporti per aver provocato, cooperando colposamente con l'autista di un automezzo (giudicato separatamente), la morte di un conducente. La Corte d'Appello nel novembre 2008 confermava la sentenza di primo grado, riconoscendo gli addebiti di colpa, ma provvedendo a ridurre la pena. Si affermava che le modalità e i tempi imposti per coprire la distanza di viaggio, necessaria per eseguire le forniture alimentari, erano tali da rendere **«praticamente impossibile, in caso di unico autista, l'osservanza di regolari tempi di guida nel rispetto delle norme sulla velocità e dei tempi di percorso»**¹⁹. L'aver omesso di di-

¹⁸ R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, IV ed., Ipsoa 2012, pp. 309 ss.; U. LECIS, *Lo stress lavoro correlato: esempio di possibile colpa in organizzazione imputabile all'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001*, in *La resp. amm. soc. enti*, 2012, pp. 109-117.

¹⁹ «Richiamando le indicazioni tratte dai quattro dischi cronotachigrafi sequestrati, il giudice rilevava che “nel lasso di tempo compreso tra il momento dell'inserimento del primo disco (lunedì (OMISSIS), alle ore 07,50) fino al momento del sinistro (venerdì (OMISSIS) alle ore 01,10) G. ha guidato complessivamente per 49 ore e 29 minuti e nell'arco delle ultime 43 ore e 35 minuti... ha guidato per complessive 31 ore e 19 minuti... In tale contesto G. effettuava - nell'arco di 43 ore e 35 minuti - una sola sosta più lunga (di 5 ore e 40 minuti) ed

sporre la presenza sul mezzo di un'altra persona idonea alla guida ha creato le condizioni per «*rendere prevedibile il verificarsi di incidenti, anche di gravità pari a quello di fatto verificatosi, determinati da colpi di sonno o comunque da inefficienza fisica del conducente medesimo*».

Il percorso era di circa 2.200 chilometri e i ritmi ai quali il conducente era stato sottoposto comportavano la guida per 25 ore continuative, interrotte solo da brevi soste. Il guidatore era «*talmente stanco da avere raggiunto e superato abbondantemente ogni soglia di comprensibile attenzione alla guida*». È così che si spiega l'arresto del camion sulla corsia di sorpasso di una strada extraurbana principale. Il concomitante sopraggiungere di due veicoli, di cui uno era un ingombrante autoarticolato, che occupava la carreggiata di normale scorrimento, ha reso fatale l'impatto della seconda auto con l'autocarro parcheggiato impropriamente e a fari spenti.

Nel giugno 2010 la Corte di Cassazione confermava le condanne per i due ricorrenti stabilendo che era del tutto consequenziale e logica la decisione dei giudici del merito, là dove affermavano che «*in siffatto contesto “l'addormentarsi alla guida ed il conseguente prodursi dei più svariati inconvenienti e/o intralci alla circolazione, compreso quello dell'arresto del mezzo su strada, sia evenienza tutt'altro che improbabile ed imprevedibile, quando al volante vi sia persona provata da ore ed ore trascorse alla guida, senza adeguato riposo”*: **lo stesso arrestare il mezzo nel luogo e nella posizione pericolosissima di cui sopra s'è detto appare indice logicamente indicativo del crollo fisico del conducente, dell'esaurimento di ogni riserva di capacità di gestire oltre la sua attenzione e la sua condotta di guida, a seguito ed in conseguenza dei ritmi di lavoro impostigli. E non può sorgere dubbio che la imposizione di questi, in tali termini, sia ascrivibile al datore di lavoro e che tale condotta si sia posta in imprescindibile nesso di relazione causale con l'evento prodottosi, nella cooperati-**

va incidenza della condotta colposa anche del lavoratore (separatamente giudicato)».

Nel caso in esame, giudicato prima che la normativa sui rischi psicosociali avesse ricevuto un sostanziale ampliamento, la tragicità dell'epilogo costringe l'interprete a misurarsi con un evento, morte per colpa, che certamente assorbe qualsivoglia altra imputazione più lieve.

Ciò non di meno, nell'esposizione argomentativa si colgono importanti segnali di un orientamento favorevole all'attribuzione di una responsabilità in capo al datore di lavoro, sotto il profilo penale, per aver provocato al dipendente uno stato di *stress*, correlato al lavoro. La stanchezza, per chi esercita un mestiere per il quale è necessario essere sempre vigili e reattivi, come è senz'altro quello svolto dai vettori di merci o passeggeri, costituisce sicuramente un fattore di rischio molto elevato²⁰.

In questa vicenda le evidenti violazioni sia della normativa sulla sicurezza nel settore dei trasporti (tra le quali: la mancata previsione del secondo autista; il mancato rispetto di pause e fermate; ecc.), così come degli accordi contrattuali, siglati a livello nazionale, assumono un'influenza decisiva ai fini della condanna degli imputati. La condizione di pesante *surmenage*, nella quale si è trovato il dipendente, proprio per l'assoluta anomalia delle modalità lavorative imposte, è stata adoperata come rafforzamento ermeneutico di una decisione le cui premesse, nell'imputazione formale della responsabilità, sono legate a formule precauzionali più tradizionali.

In questo caso è stato possibile invocare la violazione di disposizioni normative che regolano il corretto adempimento di una attività lavorativa pericolosa non solo per se stessi, ma anche per gli altri, dal momento che si svolge nell'ambito della normale circolazione stradale, alla quale ha accesso un'utenza indiscriminata.

Astraendo ipoteticamente, ma forse non solo, si può immaginare il caso di un operaio, alla catena di montaggio dello stabilimento Fiat di Pomigliano d'Arco, che a seguito della rivoluzione

²⁰ U. LECIS, *Lo stress lavoro correlato*, cit., p. 115.

contrattuale che lo ha riguardato²¹, corre rischi molto elevati di logoramento psicofisico, tali da configurare un'alta incidenza di *stress* lavorativo. Qui è proprio la trama del tessuto regolativo del rapporto di lavoro ad essere talmente lacunosa e sfilacciata da lasciar affiorare forme di disagio, che assai verosimilmente possono tramutarsi in un infortunio, dagli effetti anche molto gravi. È lecito domandarsi, in circostanze nelle quali il datore di lavoro viene perfino sostenuto da un dato normativo, che lo autorizza ad imporre condizioni operative, capaci di generare *stress*, che tipo di convivenza potrà instaurarsi rispetto alle imposizioni di un adeguamento organizzativo alle esigenze ergonomiche, prescritte dall'art. 28 del D.lgs. 81/2008.

In attesa che vengano sciolti questi nodi, leggiamo la soluzione avanzata dalla Cassazione nel caso seguente, in cui si rinvencono segnali decisamente all'avanguardia rispetto alle prospettive in esame.

2.2. «Lavoro ripetitivo» e «movimenti disergonomici»: Cassazione penale n. 11062 del 14 dicembre 2012. Alcune osservazioni a margine di questo breve scorcio giurisprudenziale

Oggetto del giudizio è l'infortunio, che ha provocato una malattia guaribile in un tempo superiore ai quaranta giorni, occorso ad un dipendente addetto a lavori di pulizia, mentre stava salendo lungo una scala a pioli. Il datore di lavoro viene condannato in primo grado, sentenza che è stata integralmente confermata in appello, per non aver operato la valutazione del rischio da caduta dall'alto, da posture incongrue e da *stress* da lavoro ripetitivo.

«Il primo giudice riteneva accertato, sulla scorta delle dichiarazioni della persona offesa, che la caduta era dovuta all'eccessiva stanchezza del P., giunto alla fine della giornata lavorativa all'ultimo vetro da pulire in quel sito, prima di passare il giorno successivo ad altro luogo di lavoro»²².

²¹ Per l'analisi giuridica del rilevante fenomeno si rimanda alla nota 100 del capitolo precedente.

²² Cass. pen., n. 11062, del 14 dicembre 2012, in *DeJure*. Per un succinto

Il Tribunale di Pesaro ha ritenuto che *«tra la trasgressione cautelare e l'infortunio subito dal P. vi fosse un nesso eziologico, poiché l'evento era stato determinato "dalla situazione di stress e di stanchezza del lavoratore, dovuta all'effettuazione in serie di un lavoro ripetitivo e che richiedeva una postura e dei movimenti disergonomici", con accentuazione dei rischi "a causa delle modalità operative correnti, quali il trasporto delle necessarie attrezzature di pulizia da parte del lavoratore, durante la salita sulla scala, e la necessità di svolgere il lavoro in tempi estremamente ristretti"»*.

Il giudice di seconde cure aggiungeva che *«in occasione del sinistro occorso al P., questi era salito sulla scala senza attendere il collega che si era momentaneamente allontanato, pertanto operando in condizioni difformi da quelle solitamente osservate (lavoro in coppia, con alternanza sulla scala). Ciò a ragione della volontà di terminare rapidamente il lavoro, trattandosi dell'ultimo vetro da pulire. Tale condotta del lavoratore, tuttavia, non integrava causa da sola sufficiente a determinare l'infortunio, atteso che le norme di prevenzione mirano a tutelare il lavoratore anche da negligenze, imprudenze, imperizie che egli stesso possa compiere e considerato altresì che il comportamento del P. non poteva ritenersi eccezionale o abnorme»*.

Nel confermare la condanna, la quarta sezione del Supremo Collegio prende atto che *«l'imputato omise di elaborare, all'esito della valutazione dei rischi, il prescritto documento contenente una relazione esaustiva dei rischi per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, con riguardo ai rischi specifici dei lavoratori addetti alle pulizie dei vetri relativamente al pericolo di caduta dall'alto, alle posture incongrue e allo stress da lavoro ripetitivo»*. Ne desume che *«ad un estremo del giudizio di causalità si pone l'omissione identificata dal processo»*, nel senso che *«l'evento fu determinato dalle modalità di lavoro che, non adeguatamente analizzate in funzione dei correlati rischi per i lavoratori addetti, de-*

terminarono una condizione di stress e di stanchezza del lavoratore, generata dall'effettuazione di un lavoro ripetitivo, implicante una postura e dei movimenti disergonomici ed inoltre ulteriormente reso faticoso dalla necessità di provvedere al trasporto delle necessarie attrezzature di pulizia, durante la salita sulla scala, e dalla necessità di svolgere il lavoro in tempi estremamente ristretti». Aggiunge che «nella sequenza degli accadimenti che esitarono nell'infortunio non intervenne alcun fattore estraneo all'esecuzione del lavoro, sicché è altamente probabile che se quelle condizioni di lavoro fossero state differenti (quelle poste in essere dopo il sinistro) l'infortunio non si sarebbe verificato».

La prima impressione è che l'invocazione di un parametro ergonomico con funzione cautelare, nell'esercizio della mansione lavorativa, non abbia più un ruolo secondario, quasi di artificio retorico, ma sia stato fatto assurgere a vero e proprio fondamento della motivazione.

Due brevi osservazioni. La prima, tutta interna al contesto penalistico, richiama le considerazioni svolte nel capitolo precedente. Nella vicenda in esame si asserisce la presenza di un nesso causale tra la mancata previsione del rischio *stress* lavoro-correlato e l'infortunio occorso al dipendente²³. Come specificato dalle stesse fonti sovranazionali, non si tratta di uno stato equiparabile alla malattia e quindi come tale accertabile secondo statuti nosografici universalmente riconosciuti. Per il momento, esso non gode di una identificazione univoca e farne derivare una responsabilità penale per lesioni colpose rappresenta una indubbia forzatura. I criteri di accertamento sui quali si fonda il giudizio penale, come abbiamo appena visto, sono più rigorosi rispetto a quelli adottati dalla confinante giurisprudenza civile. L'onere probatorio che impone di superare il ragionevole dubbio, come hanno suggellato anche le se-

²³ Vengono catturate nella fattispecie condotte all'unica condizione «che risulti provato un loro inserimento (non importa di che 'peso') nel processo decisionale che ha innescato l'illecito»: C. PIERGALLINI, *La regola dell'oltre ogni ragionevole dubbio' al banco di prova di un ordinamento di civil law*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2007, n. 2/3, pp. 593-647, pp. 644 e ss.

zioni unite²⁴, è dovuto alla diversità dei valori in gioco nei due tipi di processi, dalla quale consegue anche un diverso livello di incertezza da assumersi come ragionevolmente accettabile.

La seconda considerazione riguarda l'evidente differenza di passo, sulla tematica oggetto della nostra analisi, tra il formante giurisprudenziale civilistico e quello penalistico²⁵. Nonostante le cautele che dovrebbero circondare le decisioni assunte in quest'ultimo contesto, assistiamo ad una presa di posizione più netta ed esposta proprio in campo penale. Perfino sotto il profilo del rigoroso, quasi pedante, ossequio al principio di irretroattività si possono cogliere sensibilità dissonanti rispetto all'ambito giuridico di provenienza.

Eppure non mancano precedenti della Cassazione civile che forniscono appigli argomentativi per sostenere l'operatività di regole rivolte a garantire l'ergonomia nella prestazione lavorativa. Si legga ad esempio una pronuncia del 2006, in cui la Corte afferma che «*la violazione delle norme costituzionali, comunitarie e nazionali in materia di limiti temporali alla fatica della guida integra la previsione di cui all'art. 2087 c.c.*»²⁶. In questo frangente è stato approvato l'operato del giudice di merito, che ha addossato al datore di lavoro la responsabilità per i danni provocati all'automezzo guidato da un suo dipendente che si trovava alla guida da più di 14 ore continuative, senza prova di aver fatto osservare le pause pre-

²⁴ Il riferimento è alla ormai storica sentenza della Cassazione penale, Sez. unite, 12 luglio 2002, Franzese, in *Foro it.* 2002, II, 601 con nota di O. DI GIOVINE, *La causalità omissiva in campo medico-chirurgico al vaglio delle sezioni unite*, pp. 608-617.

²⁵ Illustra "un andamento sinusoidale" nelle interrelazioni tra civile e penale a riguardo dell'accertamento del nesso causale: C. PIERGALLINI, "Civile" e "penale" a perenne confronto: l'appuntamento di inizio millennio, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 4/2012, pp. 1299-1333, p. 1324. Nel settore del diritto penale del lavoro, per quanto specificamente riguarda la tutela dei rischi psicosociali, si può forse parlare di una dislocazione dei rispettivi formanti in un rapporto speculare rispetto a quanto accade per i temi tratti dall'Autore.

²⁶ Cass. civ., 14 febbraio 2006, n. 3209, DeJure. La norma costituzionale invocata è l'art. 36, comma 2 (come asserito in: Cass. civ., 4 dicembre 2000, n. 15.419); quelle comunitarie sono la Direttiva 93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993 e 2000/34/CE del Consiglio del 22 giugno 2000; quella nazionale è il D.lgs. 20 aprile 2003 n. 66.

viste dalla legge. Tale situazione ha creato una condizione di fatica e di *stress* che ha eliminato del tutto la colpa del lavoratore.

L'applicazione più duttile delle norme civilistiche, rispetto alla rigidità del divieto di analogia, imperante nel settore penalistico, avrebbe dovuto spianare la strada ad una giurisprudenza naturalmente più incline ad accogliere la tutela, seppure in chiave risarcitoria, del danno da *stress* lavoro-correlato. Quantomeno per i lavoratori subordinati la regolamentazione degli orari di lavoro e delle garanzie dei turni di riposo trova un'univoca statuizione nel D.lgs. 66/2003. Certamente si tratta di una componente, ormai divenuta minoritaria, rispetto al complesso universo nel quale si articola il mercato del lavoro perché da tali regole rimangono esclusi, solo a titolo esemplificativo, i lavoratori parasubordinati, i collaboratori coordinati e continuativi, gli occasionali e gli associati in partecipazione²⁷. Ciò non toglie che, se non altro per essi, l'intreccio tra la disciplina codicistica, di cui in particolare all'art. 2087 c.c., e il recente ammodernamento delle regole sul rapporto di lavoro dovrebbe consentire una più efficace e completa difesa del lavoratore, anche nei casi in cui vengano compressi i diritti all'esercizio di un lavoro rispettoso di esigenze di carattere *lato sensu* ergonomiche.

La resistenza del giudice civile ad esperire queste nuove opportunità di tutela, a fronte di un'audace intraprendenza del giudice penale²⁸, non può che generare un certo disorientamento nell'osservatore esterno.

²⁷ S. CAROZZA, *Lavoro atipico e diritti: la giungla delle tutele*, in AA.VV., *Un mercato del lavoro atipico. Storia ed effetti della flessibilità in Italia*, a cura di G. ALTIERI, Roma 2009, pp. 235-289, pp. 245 ss.

²⁸ Si segnala, in parziale “controtendenza” la pronuncia della Cass. pen., IV sez., 3 ottobre 2008, n. 37.999 in cui viene annullata con rinvio una condanna per omicidio colposo (a carico del responsabile dell'assegnazione di un doppio turno, applicato ad un neoassunto per la guida di un autoarticolato). Le ragioni, che hanno condotto alla verifica dell'incidente, potevano essere molteplici e tra esse sicuramente rientra la stanchezza, quindi il colpo di sonno o il malore. Ma, precisa la Corte suprema, il «*richiamo alla nozione di concausa non può prestarsi ad aggirare le difficoltà probatorie sul punto della sussistenza del nesso causale*» in quanto «*si finisce altrimenti per strumentalizzare nozione e disciplina legale delle concause, con un meccanismo che rischia di dilatare in maniera abnorme la sfera della responsabilità penale*» (R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, cit., p. 311).

Proveremo, nel prossimo capitolo, a delineare un'ipotesi capace di conciliare le diverse istanze, valorizzando il bene primario della effettiva salute e benessere del lavoratore nell'esercizio della propria attività²⁹.

²⁹ Senza voler incorrere in alcuna prospettiva "eversiva", ma al solo scopo di colpire il reale centro di imputazione: C. PIERGALLINI, *La regola dell'oltre ogni ragionevole dubbio' al banco di prova*, cit., pp. 645 ss.

CAPITOLO V

LA PARTE *CONSTRUENS*: LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE PER *STRESS* LAVORO-CORRELATO IN PROSPETTIVA *DE IURE CONDENDO*

SOMMARIO: 1. La disciplina di cui all'art. 30 del D.lgs. 81/2008: carenze attuali e prospettive di integrazione. – 1.1. Le “regole” per l'imputazione della responsabilità alla persona giuridica. – 1.2. Il “baco” nel sistema: l'impresa individuale. – 2. L'organizzazione dell'impresa: la “carota” e le *best practices* per prevenire il rischio da *stress* lavoro-correlato. – 3. Una proposta *de iure condendo*: il “bastone”.

1. *La disciplina di cui all'art. 30 del D.lgs. 81/2008: carenze attuali e prospettive di integrazione*

Nella conclusione del Capitolo III erano state descritte le “macerie” della parte *destruens*, mettendo in evidenza i limiti di una imputazione al datore di lavoro, come soggetto individuale, per omessa previsione del rischio da *stress* lavoro-correlato; ora si guarderà invece alle possibili interferenze con il piano delineato dal D.lgs. 231/2001, ovvero al coinvolgimento di una responsabilità “amministrativo-penale” della persona giuridica.

Nel D.lgs. 81/2008, all'art.30 si afferma che per esonerare da responsabilità un ente collettivo è necessaria l'adozione ed efficace

attuazione di un modello di organizzazione e gestione¹, «assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici», in particolare «relativi all'attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti»².

Non meno significativa, anche ai nostri fini, la previsione contenuta nel terzo comma: «Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello». La funzione di vigilanza sulla corret-

¹ In dottrina sono diversi i pareri sulla reale coerenza di questo adempimento. Vi è chi ritiene che nel suo *incipit* la norma fissa un vero e proprio dovere di adozione a carico del datore di lavoro, «sfatando la vecchia questione dell'obblighonere» (N. PISANI, *Profili penalistici del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, Dir. pen. proc. 7/2008, pp. 827-839, p. 834).

² L'introduzione di un obbligo nell'adozione dei modelli nell'ambito dei reati colposi «potrebbe costituire una deroga talmente macroscopica alla disciplina generale da modificarne la *ratio*. È preferibile soprassedere sul dato letterale del testo (...) e ritenere facoltativi altresì i modelli di organizzazione e gestione individuati in tale disposizione»: A. ASTROLOGO, *I modelli di organizzazione e gestione. Alcune riflessioni sull'art. 30 del d.lgs. 81/2008*, in AA.VV., *Principi costituzionali in materia penale e fonti sovranazionali*, a cura di D. FONDAROLI, Padova 2008, pp. 57-73, p. 66. Più diffusamente: ID., *Le cause di non punibilità. Un percorso tra nuovi orientamenti interpretativi e perenni incertezze dogmatiche*, Bologna 2009, pp. 51 ss. Sulla facoltatività si è espresso anche: E. AMATI, *La responsabilità degli enti*, in AA.VV., *Diritto penale dell'economia. Problemi e casi*, a cura di N. MAZZACUVA – E. AMATI, Padova 2010, pp. 61-104, p. 79. A. ANDREANI – C. FRASCHERI, *Limiti, opportunità e nuove frontiere dei mog per la salute e sicurezza*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 10/2011, pp. III-XIX, p. XIII. Tali Autori ritengono che si tratti di: «un "percorso metodologico" di analisi organizzativa che, procedendo per passi e prevedendo forme diverse di coinvolgimento degli attori della prevenzione aziendale, compreso i lavoratori, porta alla costruzione di un sistema permanente di analisi-intervento, volto non solo alla correzione di situazioni inadeguate, ma anche ad azioni di miglioramento, frutto di monitoraggio e pianificazione costante nel tempo dei processi aziendali». Sull'efficacia dei sistemi gestionali, nella prospettiva dell'adempimento dell'obbligo di sicurezza: P. TULLINI, *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 127/2010, n. 3, pp. 403-414, pp. 404 e ss.

ta ed efficace attuazione del sistema di sicurezza diviene un obbligo primario, rimesso al garante della sicurezza, e quindi qualificante del modello organizzativo³.

Se si riesce a dimostrare che il *compliance* aziendale è efficace, specifico ed attuale, non si darà luogo all'applicazione in capo all'ente delle conseguenze sanzionatorie, descritte negli articoli 9 e ss. del D.lgs. 231/2001⁴. In altre parole, la corretta mappatura dei rischi ed un'adeguata predisposizione di procedure idonee a fronteggiarli esonera l'ente da responsabilità⁵.

Incidentalmente è bene precisare che anche il lavoratore è chiamato a «contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro» (art.20, comma 2, lettera a), D.lgs. 81/2008)⁶. Va, quindi, sottolineato che nella redazione dei *compliance programs* entrambi i protagonisti del rapporto di lavoro svolgono un ruolo determinate, così scardinando una logica pu-

³ «(...) in armonia con il sistema di “vigilanza preventiva” di cui all'art. 6, lett a, b e d, d.lgs. n. 231 del 2001, la nuova disposizione “esalta” la funzione di vigilanza - peraltro già prevista dall'art. 4, comma 5, lett. f, d.lgs. 626 del 1994 - all'interno del modello di organizzazione e gestione» (N. PISANI, *Profili penalistici del testo unico*, cit., p. 835).

⁴ Per una esposizione delle caratteristiche del *compliance*, si veda: A. ASTROLOGO, *La causa di non punibilità di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001. Apunti a margine del recente schema di disegno di legge di modifica della disciplina della responsabilità degli enti*, in AA.VV., *Nuovo statuto penale del lavoro, Responsabilità per i singoli e per gli enti*, a cura di F. CURI, Bologna 2011, pp. 71-88, p. 74. A. ANDREANI – C. FRASCHERI, *Limiti, opportunità e nuove frontiere dei mog*, cit., pp. IV e ss.: «non è sufficiente adottare procedure di prevenzione corrette, occorre anche verificarne, mediante un'appropriata programmazione di *audit*, la corretta applicazione e la validità della loro efficacia nel tempo».

⁵ «A distanza di dieci anni dall'entrata in vigore del d.lgs. 231/2001, più che affidarsi alla redazione di codici di comportamento, che somministrano dall'alto, norme di impronta pedagogica e “generalista”, ci si dovrebbe decisamente orientare in direzione della positivizzazione di protocolli cautelari imperniati sulla *best practices*». L'auspicio è di: C. PIERGALLINI, *Colpa di organizzazione ed impresa*, in AA.VV., *Reato colposo e modelli di responsabilità*, a cura di M. DONINI – R. ORLANDI, Bologna 2013, pp. 161-181, pp. 179 e ss.

⁶ Come già, innovando radicalmente sul punto, aveva fatto il D.lgs. 626/1994: T. PADOVANI, *Il nuovo volto del diritto penale del lavoro*, in *Riv. trim. dir. pen. econom.*, 1996, pp. 1157-1171, p. 1164.

ramente gerarchica a favore di una strutturazione “a rete” all’interno della stessa impresa⁷.

La predisposizione ed efficace attuazione dei modelli, a cui è indotto l’ente attraverso l’alettante prospettiva di un esonero da responsabilità, o, se attuato successivamente alla commissione del reato, quantomeno di una riduzione della sanzione, rappresenta l’incentivo più efficace per innescare un meccanismo virtuoso di prevenzione⁸. Ad una isolata pronuncia di merito che valorizzava l’idoneità del modello organizzativo adottato da una società indagata per aver commesso un illecito penale⁹, si stanno lentamente aggiungendo altri significativi arresti giurisprudenziali¹⁰, che inducono ad assumere un cauto ottimismo sul valore performante di questa prescrizione.

⁷ A. NISCO, *Controlli sul mercato finanziario e responsabilità penale. Posizioni di garanzia e tutela del risparmio*, Bologna 2009, pp. 250 e ss.

⁸ Funzionalità dei modelli «da assumere in una prospettiva che dia adeguato rilievo alla predetta componente di autonormazione responsabile e dunque intenda la funzionalità dei modelli in stretta aderenza agli scopi concretamente perseguiti dagli (e ragionevolmente ascrivibili agli) agenti economici»: G. FORTI, *Uno sguardo ai “piani nobili” del D.Lgs. 231/2001*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2012, pp. 1249-1298, p. 1272. L.E. GOLZIO, *Il modello di organizzazione e il sistema di gestione della sicurezza del lavoro*, in AA.VV., *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il Testo Unico e il decreto correttivo 106/2009*, Milano 2009, II ed., pp. 3-36, pp. 17 e ss.

⁹ Il riferimento è alla vicenda riguardante la società Impregilo: Trib. Milano, 17 novembre 2009, in *Le Società*, 2010, p. 473, con nota di C.E. PALIERO, *Responsabilità dell’ente e cause di esclusione della colpevolezza: decisione «lassista» o interpretazione costituzionalmente orientata?*, pp. 476-482. Sottolinea l’ apprezzabile valorizzazione, da parte del Gup milanese, della tempestività nell’adozione del modello: F. SGUBBI, *Colpevolezza in/di organizzazione e organismi di vigilanza. Rapporti con il sistema dei controlli societari*, in AA.VV., *Strumenti di corporate governance e responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001*, a cura di F. SGUBBI – D. FONDAROLI, Bologna 2010, pp. 9-12, p. 10.

¹⁰ Oltre all’assoluzione in primo grado, ex art. 6, D.lgs. 231/2001, come citato nella nota precedente ha fatto seguito anche la pronuncia della Corte d’Appello di Milano, n. 1824, del 21.3.2012 (www.penalecontemporaneo.it, 3 luglio 2012). Non meno interessante è un’altra recente pronuncia del Supremo Collegio: Cass. pen., 15 ottobre 2012 (ud. 26 aprile 2012), n. 40380, www.rivista231.it, là dove si afferma: «fondata l’impugnazione, per l’assenza di indicazioni giustificative che dimostrino l’inadeguatezza del modello assunto da (X), quanto alla sua struttura organizzativa; capitolo che si profila come essenziale per lo scrutinio della peculiare responsabilità tratteggiata dal d.lgs. 231/01».

Tuttavia, l'art. 30 nel prescrivere i contenuti di un modello efficacemente esimente e quindi, a monte, idoneo ad assicurare un sistema aziendale ben orientato sul fronte prevenzionistico, non contempla alcun riferimento esplicito ai rischi psicosociali. Alla lettera a) del primo comma si richiamano «*standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici*». Si tratta di obblighi giuridici che concernono l'eliminazione, o massima riduzione, di quei fattori nocivi di carattere fisico, rispetto ai quali il legislatore italiano ha storicamente assunto una posizione di attenzione e rigore. Eppure sin dalla redazione delle linee guida per la "Valutazione del rischio", di cui al D.lgs. 626/2004, pubblicate dal Ispesl, era stata resa esplicita una certa considerazione riguardo l'obbligo di prevenire rischi di tipo "trasversale ed organizzativo", con ciò aprendo la strada ai più moderni rischi psicosociali¹¹.

Il secondo periodo del quarto comma, sempre dell'art.30, afferma che: «*Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro (...)*». Anche qui non è possibile rintracciare alcun richiamo al rischio *stress* lavoro-correlato, non potendosi certamente inscrivere nel campo semantico del termine "infortuni" o "igiene sul lavoro" una condizione priva dello statuto di malattia¹².

¹¹ Considera che: «il Modello prevenzionale delineato dal d.lgs. 231/2001 per le persone giuridiche è aggiuntivo e non sostitutivo del sistema di cautele vigente nel diritto penale del lavoro»: F. D'ARCANGELO, *La responsabilità da reato degli enti per gli infortuni sul lavoro*, in *La resp. amm. soc. enti* 2008, pp. 77-96, p. 91; «(...) i due Modelli di "prevenzione" - quello della 231 e quelli derivanti da altre normative in materia antinfortunistica, come il documento previsto dalla 626 - rispondano a due filosofie normative diverse e siano pertanto da considerarsi in modo distinto, pur dovendosi integrare e richiamare reciprocamente»: C. MANCINI, *L'introduzione dell'art. 25-septies: criticità e prospettive*, in *La resp. amm. soc. enti*, 2008, pp. 53-56, p. 56. La previsione espressa dei rischi psicosociali «pone l'assetto normativo del diritto del lavoro quale indispensabile anello di congiunzione tra la psicologia del lavoro e i modelli di organizzazione aziendale»: P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, *Diritti lavori mercati* 2/2010, pp. 347-369, p. 347.

¹² Per una disamina della normativa sull'igiene del lavoro, che ha per oggetto di tutela l'integrità fisica del lavoratore, si rinvia a: M. RADA, *Il d.p.r. 19.5.1956, n.*

Si può così cogliere una palese incongruenza nella quale sembra sia incorso il legislatore del testo unico nel 2008: mentre prevedeva all'art. 6 un'apposita commissione incaricata di definire i contorni precisi della nuova tipologia di rischi, e all'art. 28 sanzionava il datore di lavoro – nella veste di imprenditore individuale – per omessa valutazione di tutti i rischi relativi alla sicurezza e salute dei lavoratori, specificando che andavano compresi quelli di natura *lato sensu* psicosociale, all'art.30 trascurava di farvi richiamo, sollevando irragionevolmente l'impresa – come organismo collettivo – dall'onere di prevedere a riguardo un adeguato protocollo di prevenzione¹³.

Una simile svista dovrà essere risolta con un tempestivo intervento da parte dello stesso legislatore, questa volta non chiamato a compiere scelte radicalmente innovative, ma più semplicemente a risolvere un'incomprensibile lacuna.

1.1. Le “regole” per l'imputazione della responsabilità alla persona giuridica

In attesa di un tempestivo riequilibrio va ulteriormente precisato che, affinché sia possibile innescare una responsabilità dell'impresa, deve sussistere un pre-requisito imprescindibile: la commissione di uno dei reati espressamente disciplinati all'interno di un elenco, che in questi dodici anni di vigenza del decreto si è andato sempre più allungando. In particolare, per ciò che qui rileva si potrebbe essere indotti a ritenere appropriato il coinvolgimento del delitto di lesioni personali colpose gravi o gravissime, oppure di omicidio colposo¹⁴.

303. *Norme generali per l'igiene del lavoro*, in AA.VV., *Diritto penale del lavoro*, vol. VII, a cura di N. MAZZACUVA – E. AMATI, in *Diritto del lavoro. Commentario diretto da Franco Carinci*, Torino 2007, pp. 109-114.

¹³ Ferme restando tutte le difficoltà nell'adozione di un modello, che deve presentarsi necessariamente “tagliato su misura” (F. SGUIBBI – V. MANES, *Responsabilità degli enti e modelli organizzativi: spunti problematici e questioni applicative*, *Ius17@unibo.it* 1/2009, pp. 213-232, p. 231), la particolare sensibilità dell'oggetto di tutela sprona al compimento di un rafforzato impegno, sul piano della prevenzione.

¹⁴ Si può parlare più propriamente di “rischio-reato”: G. MARRA, *I modelli di organizzazione e gestione e la responsabilità amministrativa degli enti per infor-*

Ciò è chiaramente affermato nell'art.2, comma 1, lettera dd), del D.lgs. 81/2008, in cui si delineano i tratti caratterizzanti del «*modello di organizzazione e di gestione*», ovvero: un «*modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro*»¹⁵.

Tuttavia, per quanto il decalogo sia in continua e, apparentemente, inarrestabile espansione¹⁶, non contempla tra le fattispecie capaci di generare una responsabilità della persona giuridica l'aver provocato una condizione di *stress* a carico della manodopera impiegata. Né, d'altra parte, si può dubitare che lo *stress* possa assurgere alla qualificazione giuridica di una vera e propria lesione, come fin qui si è tentato di argomentare¹⁷.

tuni sul lavoro, in AA.VV., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori: commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, a cura di L. ZOPPOLI – P. PASCUCCI – G. NATULLO, II ed., Ipsosa 2010, pp. 579-605, pp. 599 e ss.

¹⁵ Per una lucida sintesi sulle maggiori problematiche sottese a questo inserimento nel tessuto della normativa sulla responsabilità degli enti: A. ASTROLOGO, *I reati presupposto*, in AA.VV., *Diritto penale delle società. Profili sostanziali e processuali*, a cura di L.D. CERQUA, Tomo I, Padova 2009, pp. 1033-1088, pp. 1061 e ss.

¹⁶ È contenuta nel D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 la previsione della fattispecie di cui all'art 25 duodecies, D.lgs. 231/2001, volta ad introdurre norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

¹⁷ Contra: R. SALONIA – C. PETRUCCI – S. TADDEI, *Alla luce del nuovo Tuls. Responsabilità amministrativa degli enti*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 42/2008, pp. 2405-2412, p. 2407, i quali assegnano una qualificazione in termini di malattia nervosa, che può essere assimilata ad una “lesione colposa grave o gravissima, da cui può discendere un effetto sulla responsabilità ex d.lgs. 231/2001”. Sebbene richiamino proprio la disciplina contenuta nell'art. 583, comma 1, c.p. – che presuppone, per l'integrazione del delitto di lesione personale grave, la causazione di una “malattia” per un tempo superiore ai quaranta giorni – non esitano ad estendere la responsabilità amministrativa dell'ente anche all'ipotesi di stress da lavoro-correlato: A. ANDREANI – C. FRASCHERI, *Limiti, opportunità e nuove frontiere*, cit., p. XIV.

Allo stato della legislazione attuale non esiste, in altri termini, un'espressa fattispecie penale, a carico del soggetto collettivo, per omessa previsione del rischio *stress* lavoro-correlato. Sebbene perfettibile sotto molteplici aspetti¹⁸, la sollecitazione rivolta all'impresa di predisporre efficaci modelli di gestione non si spinge fino ad esigere una valutazione preventiva riguardante un fenomeno ineludibilmente multifattoriale e rispetto al quale la componente della risposta individuale del singolo lavoratore ha una valenza fortemente condizionante¹⁹.

I più recenti spunti regolamentari, pur protesi a sottolineare i profili oggettivi di accertamento di questa forma di malessere, non sono in grado di assicurare un livello inconfutabile di scientificità. La ricerca della connessione causale tra condotta individuale ed evento lesivo non riceve quell'apporto corroborante tale da consegnare un esito "oltre ogni ragionevole dubbio".

Per ora i reati che evocano un coinvolgimento sotto il profilo "amministrativo-penale" della persona giuridica in tema di sicurezza sul lavoro sono l'omicidio colposo e le lesioni gravi e gravissime²⁰, con la specificazione che siano stati commessi violando norme antinfortunistiche o riguardanti la tutela della salute sul lavoro (come enunciato all'art. 25 *septies* del D.lgs. 231/2001). Riferire questa tipologia di eventi all'omessa predisposizione di cautele contro i rischi psicosociali, in genere, è quanto mai insidioso. Come abbiamo provato a dimostrare nel caso di imprenditore individuale²¹, ma il discorso può senz'altro essere trasposto nel contesto

¹⁸ Come già segnalava: A. ASTROLOGO, *La causa di non punibilità di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001*, cit., pp. 78 e ss.

¹⁹ A. NISCO, *La tutela penale dell'integrità psichica*, Torino 2012, pp. 219 e ss.

²⁰ La qualificazione in termini 'ibridi', richiama il *déjà vu* delle misure di prevenzione, e rischia di provocare pericolose tensioni dei principi di ordine costituzionale, posti a tutela di irrinunciabili garanzie. Per un approfondimento sia consentito rinviare a: F. CURI, *Una responsabilità "ibrida" per la società ThyssenKrupp di Torino. Un pericoloso déjà vu*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2/2012, pt. 2, pp. 181-200.

²¹ Ci permettiamo di rinviare alle più analitiche argomentazioni, e relativo corredo bibliografico, esposte al paragrafo 3, del terzo capitolo.

degli organismi collettivi²², la configurazione della responsabilità in chiave omissiva impropria apre scenari, sulla ricostruzione del nesso causale, dalle tinte piuttosto fosche. La posizione di garanzia che normalmente grava sul datore di lavoro allo scopo di proteggere i beni della vita ed integrità fisica, viene espansa fino a comprendere forme di sofferenza psico-fisica, che non possono rivendicare un vero e proprio statuto di malattia.

La variabilità della risposta individuale, pur misurata su parametri oggettivi, la volatilità di una condizione che è ancora alla ricerca di una definizione univoca, sia in campo medico-scientifico che giuridico, rendono la configurazione del nesso causale pressoché stocastica. L'estrema cautela mostrata dal formante giurisprudenziale civilistico e l'isolata, per ora, pronuncia di una condanna penale per lesioni colpose, provocate dalla mancata previsione del rischio da *stress* lavoro-correlato²³, restituiscono in modo emblematico la natura ancora molto cedevole di questo terreno.

La fluidità dei contorni che disegnano l'imputazione sotto il profilo oggettivo di un evento, la cui origine sostanzialmente risiede in un difetto nella gestione e ripartizione delle mansioni lavorative, potrebbe trovare una più opportuna definizione nel momento in cui si operasse una traslazione sul piano extra penale. Come ci accingiamo a spiegare meglio, la natura intrinsecamente ambivalente del dettato normativo contenuto nel D.lgs. 231/2001²⁴, uni-

²² Specifica bene: G. DE SIMONE, *Persone giuridiche e responsabilità da reato. Profili storici, dogmatici e comparatistica*, Pisa 2012, pp. 229-229 («Sul versante dell'imputazione oggettiva basterà verificare che il fatto della persona giuridica, inteso come *deficit* dell'organizzazione, abbia determinato un aumento del rischio di verificazione di certi eventi-reato o di certi accadimenti lesivi impersonali (...) e che poi tale rischio si sia realizzato nell'evento concretamente verificatosi; mentre non dovrebbe richiedersi l'accertamento della sussistenza di un vero e proprio rapporto di causalità»).

²³ Il capitolo precedente è stato dedicato all'attraversamento di alcuni tra i più significativi arresti giurisprudenziali sul tema specifico dei rischi psicosociali. Si rinvia ad esso per gli estremi di riferimento ed alcune osservazioni.

²⁴ Dal fatto di reato discende un «autonomo e differente accadimento qualificabile in termini di illecito amministrativo»: E. MUSCO, *Le imprese a scuola di responsabilità tra pene pecuniarie e misure interdittive*, in *Dir. giust.*, 23/2001, pp. 8-9, p. 8. Sulla natura di *tertium genus*, apposta dalla legge delega: O. DI GIOVINE, *Lineamenti sostanziali del nuovo illecito punitivo*, in AA.VV., *Reati e re-*

tamente all'incisività del suo arsenale sanzionatorio capace di spiegare i suoi più decisivi effetti deterrenti già in sede cautelare²⁵, offrono a questo riguardo un'occasione importante.

Il proliferare di ipotesi ermeneutiche intorno all'interrogativo sulla vera natura della responsabilità dei soggetti collettivi sembra approdato, dopo un'iniziale oscillazione tra l'estremo di una caparbia adesione al dato letterale, e la contrapposta lettura in termini addirittura di "truffa delle etichette", ad una soluzione apparentemente neutra, che parrebbe avere il pregio di conservare inalterato il dato normativo esistente²⁶, modellandolo elasticamente sulle esigenze applicative di volta in volta emergenti²⁷. La "neutralità", o meglio l'irriducibile ambivalenza, affievolisce molto le critiche rivolte ad un sistema di regole nel quale sono contemplate forme di colpevolezza sganciate "dal fatto", in cui il rimprovero è legato al difetto di organizzazione (per non aver saputo prevedere ed impedire la commissione di uno dei reati presupposto, attraverso l'adozione ed efficace attuazione di un idoneo modello organizzativo e gestionale), anziché "per il fatto" reato contestato²⁸.

sponsabilità degli enti. Guida al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, a cura di G. LATTANZI, Milano 2010, II ed., pp. 3-151, pp. 10 ss. Pongono l'accento sul fatto che l'ibridazione delle due componenti, penale ed amministrativa, è altra cosa dall'attribuzione di una natura 'sui generis', in quanto non riconducibile né al penale, né all'ambito amministrativo: L. STORTONI – D. TASSINARI, *La responsabilità degli enti: quale natura? Quali soggetti?*, in *Ind. pen.* 2006, pp. 7-26, pp. 20 e ss.

²⁵ A. PRESUTTI – A. BERNASCONI, *Manuale della responsabilità degli enti*, Milano 2013, p. 7.

²⁶ Conclude, dopo ampia ed approfondita disamina, che le opinioni in dottrina «sono meno distanti di quanto non possa apparire a prima vista»: G. DE SIMONE, *Societates e responsabilità da reato. Note dogmatiche e comparatistiche*, in AA.VV., *Studi in onore di Mario Romano*, vol. III, Napoli 2011, pp. 1883-1920, p. 1919.

²⁷ D. PULITANÒ, *La responsabilità da reato degli enti. Problemi di inquadramento e di applicazione*, in AA.VV., *Rappresentanza e responsabilità negli enti collettivi*, a cura di M. TRIMARCHI, Milano 2007, pp. 257-289, pp. 261 e ss. «(...) lo statuto punitivo dell'ente collettivo si presenta spesso come 'una terra di nessuno' in cui derive interpretative incrociano empirismi insofferenti ai principi costituzionali»: A. GARGANI, *Delitti colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza sul lavoro: responsabile 'per definizione' la persona giuridica?*, in AA.VV., *Studi in onore di Mario Romano*, vol. III, Napoli 2011, pp. 1939-1973, p. 1973.

²⁸ F. SGUBBI, relazione svolta al Convegno: "La responsabilità dell'ente per

Non può neppure parlarsi di scardinamento degli schemi del diritto penale tradizionale, qualora venga sanzionata la “condotta di vita” dell'ente, piuttosto che la commissione di uno specifico fatto di reato, se le misure applicate godono di un'identità ambivalente, che non è possibile ricondurre univocamente né all'ambito penale, né a quello amministrativo. Si esaurisce qualsiasi osservazione critica se, nel caso dei reati colposi per violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, l'addebito legato a scelte aziendali protese al puro profitto, anche a scapito dell'incolumità dei propri dipendenti, non è riferibile ai parametri distintivi del diritto penale.

Nel nostro ordinamento esistono già strumenti che godono di un elevato grado di flessibilità, proprio perché sfuggono ai severi controlli di caratura costituzionale: sono le misure di prevenzione. In nome di una pericolosità che sottende una domanda più o meno genuina di sicurezza, esse si sono moltiplicate esponenzialmente. All'origine, le più “nobili” riguardavano il soggetto in odore di mafia; oggi si sono estese al tifoso violento, al consumatore di sostanze stupefacenti, allo straniero e così via nell'elencazione di categorie deboli e marginali. Oggi le singole misure di prevenzione, concepite in modo del tutto indipendente tra loro, ciascuna invocata come impellente improprio, trovano una larga applicazione, sebbene prive di un coordinamento unitario anche sotto il profilo processuale. La prevenzione sta acquisendo sempre più un ruolo da protagonista della scena in cui opera il controllo sociale. In nome di una pacifica convivenza da assicurare alla maggioranza dei consociati, si attuano interventi fortemente inabilitativi, secondo modalità a ridotto contenuto di garanzie nei confronti di chi costituisce una minaccia anche per il solo fatto di collocarsi in un'area periferica del contesto sociale dominante²⁹.

infortuni e malattie da lavoro. Necessità di aggiornamento del modello e compiti dell'Organismo di vigilanza”, 19 febbraio 2008 Milano, in www.rivista231.it.
Mette in guardia da suggestioni di *colpa d'autore*, rinvenibili nella più recente giurisprudenza della Corte Suprema: E. BELFIORE, *Colpevolezza e rimproverabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001*, in AA.VV., *Scritti in onore di Mario Romano*, Napoli 2011, vol. III, pp. 1743-1756, p. 1755.

²⁹ È stata definita: «criminalità di sussistenza» (L. FERRAJOLI, *Pincipia iuris. Teoria del diritto e della democrazia*, vol. 2, *Teoria della democrazia*, Bari 2007,

Il D.lgs. 231/2001 certamente non corre il rischio di essere classificato tra i mezzi di contenimento preventivo della criminalità di tipo economico; tuttavia, la recente direzione assunta dalla giurisprudenza, in particolare di legittimità, sulla qualificazione della responsabilità, come delineata nelle norme in esso contenute, sembra fare eco alle problematiche analoghe a quelle che tradizionalmente investono le misure *ante-delictum*. Invocando una pericolosità che può provenire indistintamente sia da autori individuali, che da soggetti collettivi, si ricorre a strumenti duttili sotto il profilo della efficacia applicativa, ma che necessiterebbero di un più deciso rinforzo sul piano delle garanzie costituzionali³⁰.

Certamente il *white collar crime* non condivide elementi di fondo comuni con la criminalità di marginalità³¹, ma proprio il ricorso a risposte *lato sensu* sanzionatorie di tipo nominalmente amministrativo, ma di fatto operanti in un contesto penale, istituisce un terreno di sostanziale affinità.

È ormai nota la naturale ritrosia del Giudice delle leggi a recepire le istanze volte a correggere le numerose forzature sotto il profilo – per esempio – del principio di tassatività o di personalità della responsabilità penale, riguardo a strumenti *praeter-delictum* che incidono in modo assai rilevante sulla libertà individuale. Si tratta di soluzioni escogitate da un legislatore particolarmente prolifico in questa materia³².

pp. 372 e ss.). L. WACQUANT, *Punire i poveri. Il nuovo governo dell'insicurezza sociale*, Roma 2006, pp. 201 e ss., in particolare 210. Antesignano di una trasposizione "attenuata" della dottrina sul *Tätertyp* nell'ambito della prevenzione *ante delictum*, è stato: M. PAVARINI, *Le fattispecie soggettive di pericolosità nelle leggi 27 dicembre 1956 n. 1423 e 31 maggio 1965 n. 575*, in AA.VV., *Le misure di prevenzione*, Atti del Convegno Enrico De Nicola, Milano 1975, pp. 283-316, pp. 303 e ss.

³⁰ Per una disamina analitica dei profili normativi contenuti nel D.lgs. 231/2001 "maggiormente indiziati di illegittimità costituzionale": G. DE SIMONE, *Persone giuridiche, responsabilità penale e principi costituzionali*, in *Criminalia*, 2010, pp. 605-635, pp. 626 e ss.

³¹ L. WACQUANT, *La militarizzazione della marginalità urbana: lezioni dalla metropoli brasiliana*, in *Studi sulla questione criminale*, 3/2006, pp. 7-29, *passim*.

³² Sia consentito rinviare a: F. CURI, «*La fretta, che l'onestade ad ogni atto dismaga*»: alcune osservazioni sulla recente legislazione in tema di violenza negli stadi, in *Cass. pen.*, 5/2007, pp. 380-410.

Se per il settore dell'intervento preventivo, che ha visto nascere le prime misure sin dal diciannovesimo secolo, si registra un forte *self-restraint* della giurisprudenza costituzionale, è difficile pensare che il lento, ma ormai chiaramente progressivo scivolamento verso una forma "ibrida" della responsabilità riguardante le persone giuridiche possa cadere sotto una censura più selettiva. D'altro canto, riteniamo che non vi sia altra strada se non auspicare e possibilmente esortare il legislatore all'affinamento, con particolare riguardo alle garanzie costituzionali, di un apparato normativo dotato di una parte generale e di una speciale, ormai largamente estesa, che condiziona in modo forse determinante la vita imprenditoriale ed economica del nostro Paese, soprattutto a seguito dell'inclusione nella parte speciale del D.lgs. 231/2001 dei reati in materia prevenzionistica³³.

1.2. Il "baco" nel sistema: l'impresa individuale

Una precisazione opportuna. Quanto si affermerà in seguito poggia necessariamente sulla tenuta di alcuni presupposti giuridici, che a loro volta costituiscono il fondamento della normativa istitutiva della responsabilità degli enti³⁴. Qualora un'isolata, quanto improvvida pronuncia della Cassazione³⁵, dovesse trovare seguito, si potrebbe verificare una sorta di cortocircuito esiziale dell'intero sistema.

³³ Si suggerisce, in modo più radicale, un "mutamento di paradigma", ripensando ad un altro diritto penale, rimodellato sulle fattezze del macroantropo: «In una seconda (o terza) via penalistica, al cui interno le categorie dell'imputazione penale andrebbero rimodulate in chiave analogico-funzionale, i principi costituzionali potrebbero applicarsi con minore intransigenza e maggiore flessibilità» (G. DE SIMONE, *Societates e responsabilità da reato*, cit., pp. 1919-1920).

³⁴ Già segnalava l'opportunità di introdurre «una causa di esclusione, o quanto meno di riduzione, della (sola) sanzione pecuniaria» nel caso delle «piccole aziende in cui l'ente è espressione di interessi sostanzialmente non distinguibili da quelli dell'autore del reato»: C. PIERGALLINI, *La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni* (I), *Sistema sanzionatorio e reati previsti dal codice penale*, in *Dir. pen. proc.*, 11/2001, pp. 1353-1366, p. 1358.

³⁵ Cass. pen., Sez. III, 15 dicembre 2010 – 20 aprile 2011, n. 15657, reperibile in www.rivista231.it.

Secondo autorevole dottrina si tratta di un “colpo di sonno del giudice del diritto”, che nell’aprile 2011 ha ritenuto di infliggere ad un soggetto titolare di un’impresa individuale congiuntamente sia le pene comminate dalle correlative norme penali per la persona fisica, autore del reato, sia le (diverse) sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001³⁶. In modo del tutto inopinato è stato interpretato estensivamente il requisito indicato nell’art.1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, evidenziando che il concetto di ente “fornito di personalità giuridica” non deve essere inteso “in senso formalistico”, abbracciando anche i soggetti, quali le imprese individuali, comunque caratterizzati da complessità giuridica³⁷.

Insomma un «sistematico e preciso “tiro al bersaglio” mirato sui *fundamenta juris* (non solo di formazione ordinaria ma anche costituzionale, interna e sovranazionale) del recente paradigma di co-responsabilizzazione *ex crimine* della persona giuridica»³⁸.

In attesa di una dirimente pronuncia delle sezioni unite³⁹, ci limitiamo a formulare l’auspicio che l’interferenza tra i diversi piani di imputazione sia rapidamente superata, per tornare ad una netta distinzione tra il profilo di responsabilità individuale e quello collettivo. Ciò anche nella prospettiva di allocare l’onere preventivo, riguardo ai rischi psicosociali, più nettamente in capo all’ente, che meglio e più della persona fisica, singolo datore di lavoro, può affrontare i costi di un adeguamento organizzativo. Diversamente,

³⁶ C.E. PALIERO, *Bowling a columbine: la cassazione bersaglia i basic principles della corporate liability*, in *Le Società*, 2011, pp. 1075-1084, p. 1078.

³⁷ D. FONDAROLI, *Il primato della legge e l’inapplicabilità del D.lgs. 231/2001*, in AA.VV., *Reato colposo e modelli di responsabilità*, a cura di M. DONINI – R. ORLANDI, Bologna 2013, pp. 270-277, p. 272. Si vedano altresì: L. PISTORELLI, *L’insostenibile leggerezza della responsabilità da reato delle imprese individuali*, in *Cass. pen.*, 2011, n. 7-8, pp. 2560-2568; M.A. MANNO, *L’applicabilità del d.lgs. 231/2001 alle imprese individuali*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2011, pp. 593-612.

³⁸ C.E. PALIERO, *Bowling a columbine*, cit., p. 1080.

³⁹ Cass., sez. VI, 3 marzo 2004, n. 18941, in *Cass. pen.* 2004, 4046 ss., con nota di P. DI GERONIMO, *La Cassazione esclude l’applicabilità alle imprese individuali della responsabilità da reato prevista per gli enti collettivi: spunti di diritto comparato* (pp. 4049-4051).

non si potrà che incorrere nell'intollerabile evenienza di un *ne bis in idem* sostanziale⁴⁰.

2. *L'organizzazione dell'impresa: la "carota" e le best practices per prevenire il rischio da stress lavoro-correlato*

Sono proprio la pianificazione e distribuzione delle mansioni lavorative in azienda, secondo criteri ergonomici, che consentono di svolgere in modo più compiuto ed efficace la prevenzione a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori⁴¹. Tanto più la dimensione dell'impresa assume rilievo⁴², tanto maggiore deve essere la spinta ad un'organizzazione interna, che sia capace di valutare e quindi predisporre misure idonee ad eludere la materializzazione di quei pericoli, in costante espansione, che comunque rappresentano un costo per l'imprenditore⁴³. Se si focalizza l'obiettivo in particolare

⁴⁰ L'intervento operato dal Supremo collegio scardina alle radici il «paradigma plurisoggettivo costruito dal legislatore del 2001, rendendone *indecifrabili* i meccanismi imputativi e materialmente *impossibile* la stessa costruzione del modello *cautelare* che costituisce – non diversamente da *qualsiasi altro* modello cautelare-preventivo – *ratio essendi* e *ratio cognoscendi* anche del 'nostro' schema di responsabilità *ex crimine* della *societas*»: C.E. PALIERO, *Dieci anni di "corporate liability" nel sistema italiano: il paradigma imputativo nell'evoluzione della legislazione e della prassi*, in *Le Società*, 2011, Gli speciali, pp. 5-21, p. 11.

⁴¹ Non dimenticando il monito secondo il quale: «La funzione di regole cautelari (tali sono sia le regole di sicurezza, sia i *compliance programs*) è di controllo delle prassi, di invalidazione di prassi scorrette o inadeguate: è perciò contraddittorio desumere *tout court* il contenuto delle regole cautelari da quelle stesse prassi che la regola ha il compito di orientare. Insomma: il metro normativo dei doveri non può essere desunto proprio da quelle prassi che si vuol conformare alle esigenze di tutela avute di mira» (D. PULITANÒ, *La responsabilità "da reato" degli enti: i criteri d'imputazione*, Riv. it. dir. e proc. pen. 2002, pp. 415-438, p. 436).

⁴² Sui profili di politica criminale che vanno registrati nel passaggio da un'economia rurale ad una industriale altamente tecnologizzata, si veda: O. DI GIOVINE, *Sicurezza sul lavoro, malattie professionali e responsabilità degli enti*, in *Cass. pen.*, 2009, pp. 1325-1351, p. 1350.

⁴³ Per "curare" il malessere delle aziende, che nella redazione del modello intravedono un rischio di imprevedibilità e di insuccesso davanti al giudice: C. PIERGALLINI, *Il modello organizzativo alla verifica della prassi*, in *Le Società*, 2011, Gli speciali, pp. 46-54, *passim*. La colpa di organizzazione «si inserisce a pieno titolo nel processo di modernizzazione che ha interessato e sta interessando

sul rischio da *stress* lavoro-correlato, non può sfuggire come il dato dimensionale acquisisca un ruolo decisivo, permettendo l'affrancamento dal singolo particolarismo per acquisire una valenza oggettiva, e così restituire garanzie di maggiore scientificità alla misurazione dei suoi effetti sui lavoratori.

L'opera di affinamento dei contenuti prevenzionistici, riguardanti il fenomeno del logoramento psicofisico nello svolgimento di mansioni lavorative, compiuta successivamente alla sottoscrizione dell'Accordo quadro europeo del 2004, è servita a specificare che il compito di valutazione sulle fonti di rischio deve prendere «*in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo*»⁴⁴. Dalle ricerche effettuate, la Commissione consultiva permanente ha desunto l'importanza di procedere ad una rilevazione del fattore *stress* su un numero significativo di persone. L'organizzazione delle fasi di produzione e gestione di un'azienda diventa requisito indispensabile tanto più la struttura dell'unità produttiva si presenta in modo articolato e complesso.

Sottrarsi a questi essenziali passaggi procedurali dovrebbe squadernare un ventaglio di possibili reazioni sanzionatorie. Nel terzo capitolo abbiamo esaminato la scelta del legislatore italiano, che si è arroccato su un'opzione di tipo penale, dalla quale consegue una risposta punitiva, che però si presenta in concreto svuotata dei suoi connaturali effetti general e specialpreventivi.

Più proficuo sarebbe cercare soluzioni alternative, in direzioni fino ad ora inesplorate, ma maggiormente compatibili con una prospettiva di tipo promozionale. Guardando all'obiettivo finale, ovvero l'adeguamento ad uno stile di condotta che sperimentate "buone pratiche" hanno concorso a qualificare come il modello necessario per un corretto funzionamento dell'impresa, si dovrebbero guadagnare livelli più alti e diffusi di salute e sicurezza nei contesti lavo-

il diritto penale»: A.F. TRIPODI, "Situazione organizzativa" e "colpa di organizzazione": alcune riflessioni sulle nuove specificità del diritto penale dell'economia, in *Riv. trim. dir. pen. econom.*, 2004, pp. 483-523, pp. 520 e ss.

⁴⁴ Si tratta della lettera circolare, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Prot. 15/Segr./0023692, Roma 18/11/2010, pp. 1-6, p. 3.

rativi. L'approccio del "bastone e carota", importato nel nostro ordinamento giuridico grazie alla normativa sulla responsabilità degli enti⁴⁵, può a questi fini sortire esiti importanti.

Allo scopo di sollecitare l'attuazione di protocolli evoluti sotto il profilo della riduzione dei rischi legati allo *stress* lavorativo, si potrebbe ad esempio puntare ad una spinta premiale che insista su soluzioni quali potrebbero essere benefici di ordine fiscale o amministrativo. Nella grave congiuntura economica di questo preciso momento storico, incentivi così congegnati potrebbero inoltre costituire un volano per la ripresa produttiva, che avrebbe il pregio finale di trovarsi perfettamente allineata rispetto agli standard di sicurezza più esigenti ed evoluti.

3. *Una proposta de iure condendo: il "bastone"*

Fin qui la costruzione di quegli spunti necessari per consentire di compiere l'ultimo passaggio. Il D.lgs. 231/2001, nella sua essenza irriducibilmente ancipite, può offrire una base preziosa. In quello che ormai è divenuto un sistema sostanzialmente autopoietico, articolato al suo interno in una parte generale ed una speciale, si può pensare di inserire una formula che soddisfi contestualmente sia lo scopo di salvaguardare l'integrità psicofisica del lavoratore, che il rispetto di principi di matrice costituzionale tra cui la sussidiarietà, la meritevolezza di pena, l'offensività e non meno significativamente la proporzione⁴⁶.

La sanzione per il *deficit* organizzativo, consistito nella mancata valutazione e conseguente inoperosità a fronte di un rischio da *stress* lavoro-correlato, può attingere ad un arsenale che, colpendo

⁴⁵ Sul "carrot and stick approach": C. DE MAGLIE, *L'etica e il mercato. La responsabilità penale delle società*, Milano 2002, pp. 71 e ss. Coglie nella disciplina della legge n. 231 del 2001 una chiara etica protestante, che mal si concilia con l'etica cattolica alla quale siamo più consentanei: E. MUSCO, *A proposito della responsabilità amministrativa degli enti*, in *Ius17@unibo.it*, 1/2008, pp. 335-338, p. 335.

⁴⁶ Inseguendo quantomeno l'ispirazione ad uno Stato di diritto, nel quale un diritto, che qui potremmo dire "parapenale", sia: «razionale, minimo ed effettivo»: E. MUSCO, *L'illusione penalistica*, Milano 2004, p. 3.

in via diretta (sanzione pecuniaria e confisca) o indiretta (pena interdittiva) il profitto o l'utile economico dell'ente, risponde in modo particolarmente efficace ad esigenze di prevenzione sia generale, che speciale⁴⁷.

I prescritti caratteri di effettività, proporzione e dissuasività che la legge delega n.300 del 2000 aveva voluto assegnare alle sanzioni irrogate nei confronti degli enti collettivi, dovrebbero trovare principale dimora proprio nel settore della sicurezza sul lavoro, anche in ragione dell'indiscutibile preminenza del bene giuridico, rispetto al quale si appronta la tutela⁴⁸. Ecco allora che la previsione di una nuova fattispecie, di cui risulti responsabile l'ente in via esclusiva, può costituire quel necessario presidio contro scelte di *management* aziendale non solo insensibili alla tutela del lavoratore rispetto alle insidie dei rischi psicosociali, ma anche – allo scopo di ottenere un risparmio di spesa – causa di alterazioni della concorrenza e quindi del corretto andamento del mercato⁴⁹.

Provando a lanciare lo sguardo oltre i consueti confini, che mostrano – quantomeno sotto il profilo oggetto della nostra ricerca – evidenti lacune di tutela della persona e di efficienza del sistema, si dischiude una prospettiva che al momento non è ancora familiare al giurista continentale⁵⁰, ma che può riservare interessanti sugge-

⁴⁷ E.M. AMBROSETTI – E. MEZZETTI – M. RONCO, *Diritto penale dell'impresa*, II ed., Bologna 2009, pp. 57 e ss.; A. PRESUTTI – A. BERNASCONI, *Manuale della responsabilità degli enti*, cit., p. 180.

⁴⁸ Denuncia un'applicazione a "macchia di leopardo" del D.lgs. 231/2001, con conseguenti ripercussioni «per una reale competitività del sistema economico nel suo insieme»: L. MAGLIARO, *Il D.lgs. 231/01: quale effettività?*, in AA.VV., *Sicurezza nel lavoro. Colpa di organizzazione e impresa*, a cura di F. CURI, Bologna 2009, pp. 23-34, p. 28. L'effetto 'pezzatura' sarebbe rimasto: C.E. PALIERO, *Dieci anni di "corporate liability" nel sistema italiano*, cit., 6. Rilanciano sull'omogeneità applicativa sull'intero territorio nazionale, proprio a seguito dell'inclusione tra i reati presupposto di quelli a tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro: R. BRICHETTI – L. PISTORELLI, *Responsabili anche gli enti coinvolti*, in *Guida al diritto*, 35/2007, pp. 40-45, p. 42.

⁴⁹ C. PIERGALLINI, *I reati presupposto della responsabilità degli enti e l'apparato sanzionatorio*, in AA.VV., *Reati e responsabilità degli enti*, a cura di G. LATTANZI, II ed., Milano 2010, pp. 211-254, pp. 221 e ss.

⁵⁰ Allargando lo sguardo, non solo geograficamente, ma anche in rapporto ai confini di tutela possibili, ci si imbatte nel *Corporate Homicide Act* 2007, intervenuto a risolvere molte incongruenze generate dalla disciplina del *corporate man-*

stioni⁵¹. L'ipotesi "in cantiere" è rivolta a concentrare il rimprovero sul difetto organizzativo dell'ente in modo autonomo⁵², e per quel che qui ci concerne più da vicino, in modo esclusivo, rispetto a quanto viene ascritto all'autore persona fisica del reato, allo scopo di costruire una responsabilità diretta della *societas*. Questo rilevante ampliamento di orizzonte dovrebbe produrre l'effetto di una più efficace protezione della salute, comprensiva anche di una condizione di benessere, riguardante il lavoratore; nonché di un'adesione più autentica ai principi costituzionali, compendiabili nella formula efficacemente selettiva di una rigorosa *extrema ratio*.

Prendendo in considerazione la possibilità di modificare il dato normativo esistente, si può ipotizzare l'introduzione di un reato omissivo proprio, consistente nella mancata o incompleta valutazione del rischio *stress* lavoro-correlato, così come delineato dall'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e reso più specifico dalle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro. In altri termini, si tratterebbe di trasporre parte della disciplina contenuta nel primo comma, dell'art. 28 T.U. sicurezza sul lavoro, concernente l'attività di valutazione di *tutti* i rischi, non delegabili da parte del datore di lavoro, e prevedere un congruo apparato sanzionatorio, secondo i parametri di commisurazione statuiti dal D.lgs. 231/2001.

Venendo a mancare la rilevanza penale del fatto commesso dall'imprenditore individuale si può pensare, in un'ottica *de iure condendo*, di configurare una responsabilità colposa autonoma del-

slaughter di origine giurisprudenziale. Per approfondimenti: V. TORRE, *Riflessioni sul diritto britannico in tema di responsabilità penale degli enti: il corporate killing*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2009, pp. 253-285; molto più diffusamente: ID., *La "privatizzazione" delle fonti di diritto penale*, in corso di stampa; G. GENTILE, *L'illecito colposo dell'ente collettivo. Riflessioni alla luce del Corporate Manslaughter*, Torino 2009, pp. 111 e ss.

⁵¹ Ne auspicava già la previsione, sul piano della politica criminale: O. DI GIOVINE, *Sicurezza sul lavoro, malattie professionali*, cit., p. 1335. Più recentemente: A. MANNA, *Il diritto penale del lavoro tra istanze pre-moderne e prospettive post-moderne*, in *Arch. Pen.*, 2/2011, pp. 405-422, pp. 417 e ss.

⁵² Favorevole a questa prospettiva anche per superare «la flessibilizzazione della categoria della colpa penale della persona fisica per mostrare tutte le potenzialità di contenimento del rischio, di tipo precauzionale, esigibili dall'ente»: M.N. MASULLO, *Colpa penale e precauzione nel segno della complessità. Teoria e prassi nella responsabilità dell'individuo e dell'ente*, Napoli 2012, p. 312.

la persona giuridica, dovuta ad una cattiva gestione organizzativa dell'impresa, che provochi l'insorgenza di rischi psicosociali, di cui possono essere vittima i lavoratori impiegati. Naturalmente sarà necessario operare precisi distinguo, relativamente ai rischi che attingono al profilo di un esercizio ergonomico della prestazione lavorativa, o più in generale ad uno stato di benessere sul luogo di lavoro, rispetto a quelli di natura fisica, che possono provocare malattie o infortuni. Solo i primi incontrano un argine più robusto nella previsione di una responsabilità esclusiva del soggetto collettivo. Essi, infatti, vengono più adeguatamente contenuti da una struttura complessa ed organizzata su più livelli, piuttosto che dal datore di lavoro, persona fisica, le cui capacità di investimento economico risultano proporzionalmente assai ridotte⁵³.

Altro è l'omessa previsione di un rischio infortunio avente origine da una fonte materiale, che correttamente deve far incombere la minaccia di una sanzione penale sul piccolo imprenditore individuale, possibilmente in modo più incisivo di quanto già non stabilisca la normativa entrata in vigore a seguito della riforma del 2008⁵⁴. Se l'obiettivo è quello di raggiungere il più penetrante effetto di prevenzione anche in rapporto a rischi di natura psicosociale, che si estrinsecano a causa di ritmi lavorativi logoranti o svolti con modalità disergonomiche, non può che conseguire un'attribuzione dei costi di gestione, e quindi della responsabilità, a chi può effettivamente sopportarli⁵⁵.

⁵³ «(...) proprio perché "organizzati", esprimono un'autonoma "mente collettiva" e una "metacompetenza" di gruppo, capaci di fronteggiare situazioni "complesse", indominabili dal singolo o da una pluralità "disorganizzata" di soggetti»: C.E. PALIERO – C. PIERGALLINI, *La colpa di organizzazione*, in *Resp. amm. soc. enti*, 2006, pp. 167-184, p. 167. Nella prospettiva delle "malattie professionali": M.N. MASULLO, *Colpa penale e precauzione nel segno della complessità*, cit. p. 294.

⁵⁴ «La verità è che, a parte alcuni chiarimenti e qualche episodica innovazione, né il TUSL né, tanto meno, la sua "contro-revisione" hanno impresso un'autentica inversione di tendenza nel precedente sottosistema prevenzionistico, specialmente, ma non solo, per ciò che concerne gli aspetti punitivi»: V. VALENTINI, *Diritto penale e sicurezza del lavoro. Alcune osservazioni "a bocce ferme" intorno alle recenti (e sedicenti) riforme*, in *Riv. trim. dir. pen. econom.*, 4/2010, pp. 843-880, p. 845.

⁵⁵ V. ATTILI, *L'agente modello "nell'era della complessità": tramonto eclissi o trasfigurazione?*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 4/2006, pp. 1240-1296, pp. 1259 e ss.; C. PIERGALLINI, *Danno da prodotto e responsabilità penale: profili dogmatici e politico-criminali*, Milano 2004, pp. 570 e ss.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Sociologia dell'azienda*, a cura di DE MASI D., Bologna 1973.
- AA.VV., *I fisiocratici*, a cura di MIGLIO B., Roma 2001.
- AA.VV., *Da Taylor a Ford: appunti per lo studio dello scientific management e della catena di montaggio*, a cura di DI NICOLA P., Roma 2005.
- AA.VV., *Revisiting Taylor: l'organizzazione scientifica del lavoro. Il libro che ha sconvolto un secolo*, a cura di ZUFFO R.G., Milano 2013.
- ACQUAROLI R., *Sub articoli 50-60*, in AA.VV., *La nuova sicurezza sul lavoro. Commento al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, III vol., *Nozioni penali e processuali*, a cura di INSOLERA G., diretto da MONTUSCHI L., Bologna 2011, pp. 85-117.
- AIELLO A. – DEITINGER P. – NARDELLA C., *Il modello "Valutazione dei Rischi Psicosociali" (VARP). Metodologia e strumenti per una gestione sostenibile nelle micro e grandi aziende: dallo stress lavoro-correlato al mobbing*, Milano 2012.
- ALAGNA R., *Il datore di lavoro: concetto e posizione di garanzia*, in AA.VV., *Sicurezza sul lavoro: colpa di organizzazione ed impresa*, a cura di CURI F., Bologna 2010, pp. 75-99.
- AMATI E., *La responsabilità degli enti*, in AA.VV., *Diritto penale dell'economia. Problemi e casi*, a cura di MAZZACUVA N. – AMATI E., Padova 2010, pp. 61-104.
- AMATI E., *Il meccanismo estintivo delle contravvenzioni*, in AA.VV., *Nuovo statuto penale del lavoro. Responsabilità per i singoli e per gli enti*, a cura di CURI F., Bologna 2011, pp. 59-67.
- AMBROSETTI E.M. – MEZZETTI E. – RONCO M., *Diritto penale dell'impresa*, II ed., Bologna 2009.
- ANCONA M., *F.W. Taylor e l'organizzazione scientifica del lavoro. Appunti tratti dalle lezioni del corso di Sociologia del lavoro*, Roma 1973.

- ANDREANI A. – FRASCHERI C., *Limiti, opportunità e nuove frontiere dei mog per la salute e sicurezza*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 10/2011, pp. III-XIX.
- ANFOSSI A., *Prospettive sociologiche sull'organizzazione aziendale*. Scientific management; *relazioni umane; sistemi*, Milano 1971.
- ASTROLOGO A., *I modelli di organizzazione e gestione. Alcune riflessioni sull'art.30 del d.lgs. 81/2008*, in AA.VV., *Principi costituzionali in materia penale e fonti sovranazionali*, a cura di FONDAROLI D., Padova 2008, pp. 57-73.
- ASTROLOGO A., *Le cause di non punibilità. Un percorso tra nuovi orientamenti interpretativi e perenni incertezze dogmatiche*, Bologna 2009.
- ASTROLOGO A., *I reati presupposto*, in AA.VV., *Diritto penale delle società. Profili sostanziali e processuali*, a cura di CERQUA L.D., Tomo I, Padova 2009, pp. 1033-1088.
- ASTROLOGO A., *La causa di non punibilità di cui agli artt.6 e 7 del D.lgs. 231/2001. Appunti a margine del recente schema di disegno di legge di modifica della disciplina della responsabilità degli enti*, in AA.VV., *Nuovo statuto penale del lavoro, Responsabilità per i singoli e per gli enti*, a cura di CURI F., Bologna 2011, pp. 71-88.
- ATTILI V., *L'agente modello "nell'era della complessità": tramonto eclissi o trasfigurazione?*, in *Riv.it.dir.proc.pen.*, 4/2006, pp. 1240-1296.
- AVALLONE F. – PAPLOMATAS A., *Salute organizzativa: psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Milano 2005.
- AVALLONE F., *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali*, Roma 2011.
- BAGNARA S. – GUIDI S. – LIVIGNI L., *Le identità difficili dei nuovi lavori*, in *La centralità dell'uomo nella visione ergonomica dei processi produttivi (I)*, in *Igiene e Sicurezza sul lavoro*, 2 / 2012, pp. XI-XIV.
- BARTOLI R., *Mobbing e diritto penale*, in *Dir.pen. e proc.*, 2012, pp. 85-94.
- BECK U., *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt am Main 1999, trad.it. RIEDIGER H., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino 2000.
- BELFIORE E., *Colpevolezza e rimproverabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. n.231/2001*, in AA.VV., *Scritti in onore di Mario Romano*, Napoli 2011, vol.III, pp. 1743-1756.
- BELLETTI M., *La sicurezza del lavoro tra Stato e Regioni*, in AA.VV., *La sicurezza del lavoro nel D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed*

- integrazioni*, a cura di MAZZACUVA N. – VINCIERI M., Bologna 2010, pp. 9-22.
- BIANCHI M., *La teoria del valore dai classici a Marx*, II ed., Bari 1972.
- BONARDI O., *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lavoro e diritto*, XXVI, 2/2012, pp. 291-317.
- BONINI S., “*Dalla fase zero alla fase sei*”. *Aspetti penalistici del mobbing*; in AA.VV., *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare*, a cura di SCARPONI S., Padova 2009, pp. 39-101.
- BRAVERMAN H., *Labor and Monopoly Capital. The degradation of Work in the Twentieth Century*, New York 1974, *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, tr. it. di RISTORI L. – VITTA M., Torino 1978.
- BRIANTE G., *Prefazione*, in A.AIELLO – P.DEITINGER – C.NARDELLA, *Il modello “Valutazione dei Rischi Psicosociali” (VARP). Metodologia e strumenti per una gestione sostenibile nelle micro e grandi aziende: dallo stress lavoro-correlato al mobbing*, Milano 2012.
- BRICHETTI R. – PISTORELLI L., *Responsabili anche gli enti coinvolti*, in *Guida al diritto* 35/2007, pp. 40-42.
- BRICOLA F., *Funzione promozionale, tecnica premiale e diritto penale*, (1981), in ID., *Scritti di diritto penale*, (a cura di MELCHIONDA A. – CANESTRARI S.), Vol.I, *Dottrine generali. Teoria del reato e sistema sanzionatorio*, Tomo II, Milano 1997, pp. 1407-1424.
- BUTERA F., *Il castello e la rete. Impresa, organizzazioni e professioni nell’Europa degli anni ’90*, X ed., Milano 1997.
- CACCIARI P., *Pensare la decrescita. Sostenibilità ed equità*, Roma 2006.
- CACCIARI P., *Decrescita o barbarie*, Roma 2008.
- CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e diritto* 2/2012, pp. 257-290.
- CANESTRARI S. – CORNACCHIA L. – DE SIMONE G., *Manuale di diritto penale, Parte generale*, Bologna 2007.
- CAROZZA S., *Lavoro atipico e diritti: la giungla delle tutele*, in AA.VV., *Un mercato del lavoro atipico. Storia ed effetti della flessibilità in Italia*, a cura di G.ALTIERI, Roma 2009, pp. 235-289
- CARRIERI M.– PERSANO E., *Qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa nel lavoro che cambia*, in *Sociologia del lavoro*, n. 127/2012, pp. 116-136.
- CASTEL R., *L’insécurité sociale. Qu’est-ce qu’être protégé?*, Paris 2003, trad.it. di GALZIGNA M. – MAPELLI M., *L’insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino 2004.

- CASTRONUOVO D., *La sicurezza sul lavoro tra diritto penale europeo e comparato*, in AA.VV., *Il diritto penale del lavoro*, vol. VII, a cura di MAZZACUVA N. – AMATI E., in *Diritto del lavoro. Commentario diretto da Franco Carinci*, Torino 2007, pp. 45-70.
- CASTRONUOVO D., *Principio di precauzione e beni legati alla sicurezza. La logica precauzionale come fattore espansivo del “penale” nella giurisprudenza della cassazione*, (21 luglio 2011) in www.penalecontemporaneo.it, pp. 1-44.
- CASTRONUOVO D., *Principio di precauzione e diritto penale. Paradigmi dell’incertezza nella struttura del reato*, Roma 2012.
- CHIESI A.M., *Lavori e professioni. Caratteristiche e mutamenti dell’occupazione in Italia*, Roma 1997.
- CIRULLI F. – LEVINE S., *Stress*, Enciclopedia della scienza e della tecnica 2007, www.treccani.it
- CONSORTE F., *Principio di precauzione e diritto penale. Spunti di riflessione a partire dal caso delle malattie professionali*, in AA.VV., *Nuovo statuto penale del lavoro. Responsabilità per i singoli e per gli enti*, a cura di CURI F., Bologna 2011, pp. 89-121.
- CONSORTE F., *Tutela penale e principio di precauzione. Profili attuali, problematicità, possibili sviluppi*, in corso di stampa.
- CORBIZZI FATTORI G. – SIMONINI F., *Il benessere sul lavoro attraverso la valutazione dello stress lavoro-correlato: un convegno*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 5 / 2010, pp. 261-263.
- CORBIZZI FATTORI G., *La fine del determinismo: ergonomia, benessere, sviluppo nella SSL*, in *Igiene e Sicurezza sul lavoro*, 3 / 2012, pp. III-IV.
- CORNACCHIA L., *Delitti contro l’incolumità individuale*, in AA.VV., *Diritto penale, Lineamenti di parte speciale*, V ed., Bologna 2009, pp. 451-493.
- CORRADINI I.– LAMBERTUCCI P., *Lo stress nei luoghi di lavoro. Profili psicologici, giuridici e metodologie di valutazione*, Roma 2012.
- COX T. – GRIFFITHS A. – RIAL-GONZÁLEZ E., *Ricerca sullo stress lavoro-correlato*, Roma 2000.
- CURI F., «*La fretta, che l’onestade ad ogni atto dismaga*»: alcune osservazioni sulla recente legislazione in tema di violenza negli stadi, in *Cass.pen.* 2007, pp. 380-410.
- CURI F., *Una responsabilità “ibrida” per la società ThyssenKrupp di Torino. Un pericoloso déjà vu*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2/2012, pt. 2, pp. 181-200.

- D'ALESSANDRO F., *Pericolo astratto e limiti soglia. Le promesse non mantenute del diritto penale*, Milano 2012.
- D'ARCANGELO F., *La responsabilità da reato degli enti per gli infortuni sul lavoro*, in *La resp.amm.soc.enti*, 2008, pp. 77-96.
- DE MAGLIE C., *L'etica e il mercato. La responsabilità penale delle società*, Milano 2002.
- DE MARCO L., *Stress lavorativo e burn-out: profili giuridici*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2/2009, pp. 468-276.
- DE MASI D., *Prospettive di un'indagine e storia della sociologia dell'azienda*, in AA.VV., *Sociologia dell'azienda*, Bologna 1973, pp. 13-56.
- DE SIMONE G., *Persone giuridiche, responsabilità penale e principi costituzionali*, in *Criminalia*, 2010, pp. 605-635.
- DE SIMONE G., *Societates e responsabilità da reato. Note dogmatiche e comparatistiche*, in AA.VV., *Studi in onore di Mario Romano*, vol. III, Napoli 2011, pp. 1883-1920.
- DE SIMONE G., *Persone giuridiche e responsabilità da reato. Profili storici, dogmatici e comparatistica*, Pisa 2012.
- DI GERONIMO P., *La Cassazione esclude l'applicabilità alle imprese individuali della responsabilità da reato prevista per gli enti collettivi: spunti di diritto comparato*, in *Cass.pen.*, 2004, pp. 4049-4051.
- DI GIOVINE O., *La causalità omissiva in campo medico-chirurgico al vaglio delle sezioni unite*, in *Foro it.*, 2002, II, pp. 608-617.
- DI GIOVINE O., *Sicurezza sul lavoro, malattie professionali e responsabilità degli enti*, in *Cass.pen.*, 2009, pp. 1325-1351.
- DI GIOVINE O., *Lineamenti sostanziali del nuovo illecito punitivo*, in AA.VV., *Reati e responsabilità degli enti. Guida al D.lgs. 8 giugno 2001, n.231*, a cura di LATTANZI G., Milano 2010, II ed., pp. 3-151.
- DIES R., *La difficile tutela penale contro il mobbing*, in AA.VV., *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare*, a cura di SCARPONI S., Padova 2009, pp. 103-124.
- DONINI M., *Il volto attuale dell'illecito penale: la democrazia penale fra differenze e sussidiarietà*, Milano 2004.
- DONINI M., *Modelli di illecito penale minore. Un contributo alla riforma dei reati contro la salute pubblica*, in AA.VV., *La riforma dei reati contro la salute pubblica. Sicurezza del lavoro, sicurezza alimentare, sicurezza del prodotto*, a cura di DONINI M. – CASTRONUOVO D., Padova 2007, pp. 201-332.
- DONINI M., *Principi costituzionali e sistema penale. Modello e programma*, in *IUS17@unibo.it*, 2/2009, pp. 417-430.

- DONINI M., *L'eredità di Bricola e il costituzionalismo penale come metodo. Radici nazionali e sviluppi sovranazionali*, in *Diritto penale contemporaneo*, 2/2012, pp. 51-74.
- EISENSTADT S.N., *Mutamento sociale e tradizione nei processi innovativi*, Napoli 1974.
- ETZIONI A., *Modern Organizations*, New Jersey 1964, *Sociologia dell'organizzazione*, tr. it. di MORTARA V., Bologna 1967.
- FANTINI L., *La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato nel testo unico di salute e sicurezza sul lavoro*, in *Mass.giur.lav.*, 2012, n.1/2, pp. 62-67.
- FERRAJOLI L., *Pincipia iuris. Teoria del diritto e della democrazia*, vol. 2, *Teoria della democrazia*, Bari 2007.
- FERRARIO M. – D'AMATO A., *Prefazione all'edizione italiana*, di KARASEK R. – THEORELL T., *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York 1990, *Autonomia e salute sul lavoro. Stress, produttività e riorganizzazione del lavoro*, Milano 2012.
- FERRAROTTI F., *La sociologia industriale in America e in Italia*, Torino 1959.
- FIANDACA G., *Luci ed ombre della pronuncia a sezioni unite sul trattamento medico-chirurgico arbitrario*, in *Foro it.* 6/2009, pp. 306-315.
- FIANDACA G. – MUSCO E., *Diritto penale, Parte generale*, VI ed., Bologna 2010.
- FLEISCHACKER S., *On Smith's Wealth of Nations*, Princeton 2005.
- FONAROLI D., *Lo "statuto" penale della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro: appunti in ordine al "sistema" sanzionatorio*, in AA.VV., *Sicurezza sul lavoro colpa di organizzazione ed impresa*, a cura di CURI F., Bologna 2009, pp. 153-177.
- FONAROLI D., *Il primato della legge e l'inapplicabilità del D.lgs. 231/2001*, in AA.VV., *Reato colposo e modelli di responsabilità*, a cura di DONINI M. – ORLANDI R., Bologna 2013, pp. 270-277.
- FORTI G., *La "chiara luce della verità" e "l'ignoranza del pericolo". Riflessioni penalistiche sul principio di precauzione*, in *Studi per Federico Stella*, vol.I, Napoli, 2007, pp. 573-674.
- FORTI G., *Uno sguardo ai "piani nobili" del D.Lgs. 231/2001*, in *Riv.it.dir.proc.pen.*, 2012, pp. 1249-1298.
- FRACCAROLI F. – BALDUCCI C., *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Valutare e controllare i fattori dello stress lavorativo*, Bologna 2011.
- FRASCHERI C., *Il concetto di stress lavoro-correlato e l'organizzazione del lavoro*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro* 5/2010, pp. 311-314.

- FRASCHERI C., *Mobbing. Guida alla tutela*, Roma 2003.
- FRASCHERI C., *Stress sul lavoro. I rischi emergenti nelle organizzazioni pubbliche e private*, Bologna 2006.
- FRASCHERI C., *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Roma 2011.
- FRENCH J.R.P. – CAPLAN R.D. – VAN HARRISON R.V., *The mechanisms of job stress and strain*, New York 1982.
- FRIEDMANN G., *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris 1946, tr. it. di MAFFI B., *Problemi umani del macchinismo industriale*, Torino 1971.
- FRIEDMANN G., *Ou va le travail humain ?*, Paris 1950, *Dove va il lavoro umano?*, tr. it. di ABBINA B., Milano 1955
- FUSARO F., *Bentornato Marx! Rinascita di un pensiero rivoluzionario*, Milano 2009.
- GABASSI P.G. – DETINA M. – PERIN G., *Comportamenti lavorativi a «rischio» e sicurezza lavorativa nella prospettiva ergonomica. Aspetti psicologici e giuridici*, Udine 1998.
- GALLI G. – BERNINI F., *L'organizzazione taylorista del lavoro*, in AA.VV., *Da Taylor a Ford: appunti per lo studio dello scientific management e della catena di montaggio*, a cura di DI NICOLA P., Roma 2005, pp. 27-43.
- GALLIE D., Presentazione, *Sociologia del lavoro*, 127/2012, pp. 7-10.
- GALLINO L. – BALDISSERA A. – CERI P., *Per una valutazione analitica della qualità del lavoro*, in *Quaderni di sociologia* 1976, n.2-3, 297-322
- GALLINO L., *Informatica e qualità del lavoro*, Torino 1983.
- GALLINO L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Bari 2007.
- GARGANI A., *Delitti colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza sul lavoro: responsabile 'per definizione' la persona giuridica?*, in AA.VV., *Studi in onore di Mario Romano*, vol.III, Napoli 2011, pp. 1939-1973.
- GARIBALDO F., *Le trasformazioni del lavoro e la sua qualità*, in *Sociologia del lavoro*, n. 127/2012, pp. 161-176.
- GENTILE G., *L'illecito colposo dell'ente collettivo. Riflessioni alla luce del Corporate Manslaughter*, Torino 2009.
- GHEIDO M.R. – CASOTTI A., *Valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 25/2010, pp. 1413-1417.
- GOLZIO L.E., *Il modello di organizzazione e il sistema di gestione della sicurezza del lavoro*, in AA.VV., *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il Testo Unico e il decreto correttivo 106/2009*, Milano 2009, II ed., pp. 3-36.

- GOSETTI G. – LA ROSA M., Introduzione a *Sociologia del lavoro*, n. 127/2012, pp. 11-13.
- GUARINIELLO R., *Linee guida della Commissione consultiva permanente. Rischi psicosociali e stress lavoro-correlato*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2/2011, pp. 81-83.
- GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, IV ed., Ipsoa 2012.
- GUARINIELLO R., *Rassegna della Cassazione penale*, in *Diritto e pratica del Lavoro*, 19/2013, p. 1240.
- HOXIE R.F., *Scientific Management and Labor*, New York 1966.
- IADECOLA G., *Sul concetto di malattia all'interno delle fattispecie dei delitti contro l'incolumità individuale*, in *Cass.pen.* 2/2006, pp. 482-489.
- IVALDI I., *Cambiare il lavoro con l'ergonomia*, in AA.VV., *Ergonomia e lavoro*, a cura di ID., Napoli 1999, pp. 9-27.
- KARASEK R. – THEORELL T., *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York 1990, *Autonomia e salute sul lavoro. Stress, produttività e riorganizzazione del lavoro*, Milano 2012.
- KARASEK R., *The impact of the work environment on life outside the job*, Springfield 1976.
- LA ROSA M., *Il problema del lavoro, il lavoro come problema*, in *Sociologia del lavoro*, 1982-83, n. 17/18, pp. 5-7.
- LA ROSA M. – CECERE P., *L'approccio sociologico ai concetti di qualità della vita: una proposta metodologica*, in AA.VV., *Qualità della vita e qualità del lavoro. Problemi e prospettive per gli anni ottanta*, a cura di LA ROSA M., Milano 1983, pp. 127-152.
- LAFORGIA S., *Il lavoro dignitoso, il lavoro decente e il lavoro purchessia*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2/2012, pp. 129-132.
- LAI M., *L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro* 2010, n. 8/9, pp. 445-449.
- LAMBERTUCCI P., *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in *Diritti lavori mercati*, 2/2010, pp. 347-369.
- LASSANDARI A., *Il ruolo centrale dell'art. 2087 c.c.*, in AA.VV., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, diretto da PEDRAZZOLI M., Bologna 2007, pp. 39-80.
- LASSANDARI A., *Modello organizzativo: il sistema Ergo-UAS*, in AA.VV., *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, a cura di F.CARINCI, Milano, 2011, pp. 151-163.

- LASSANDARI A., *La contrattazione collettiva: prove di de-costruzione di un sistema*, in *Lavoro e diritto*, 2012, n.2, pp. 321-341.
- LATOUCHE S., *Survivre au développement. De la décolonisation de l'imaginaire économique à la construction d'une société alternative*, Paris 2004, trad it. di GRILLENZONI F., *Come sopravvivere allo sviluppo. Dalla decolonizzazione dell'immaginario economico alla costruzione di una società alternativa*, Torino 2005.
- LATOUCHE S., *Le pari de la décroissance*, Paris 2006, trad.it. di SCHIANCHI M., *La scommessa della decrescita*, Milano 2009.
- LECIS U., *Lo stress lavoro correlato: esempio di possibile colpa in organizzazione imputabile all'ente ai sensi del d.lgs.231/2001*, in *La resp.amm.soc.ent*, 2012, pp. 109-117.
- LEROUGE L., *Les risques psychosociaux reconnus par le droit: le couple "dignité-santé"*, ID. (diretto da), *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, Parigi 2009, pp. 9-27.
- LEROUGE L., *Il rischio psico-sociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa*, in *Lavoro e diritto*, 2/2012, pp. 233-256.
- MAGLIARO L., *Il D.lgs. 231/01: quale effettività?*, in AA.VV., *Sicurezza nel lavoro. Colpa di organizzazione e impresa*, a cura di CURI F., Bologna 2009, pp. 23-34.
- MAGLIONA B. – BIANCHI A. – VOLTERRA V., *Sulla materia del danno psichico*, in *Resp. civ. e prev.*, 11/2009, pp. 2394-2406.
- MAGNANI M., *Da Pomigliano a Mirafiori: gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Iustitia*, 1/2011, pp. 11-19.
- MANACORDA S., *"Dovere di punire"? Gli obblighi di tutela penale nell'era dell'internazionalizzazione del diritto*, in *Riv.it.dir.proc.pen.*, 2012, pp. 1364-1401.
- MANCINI C., *L'introduzione dell'art. 25-septies: criticità e prospettive*, in *La resp.amm.soc.ent*, 2008, pp. 53-56.
- MANES V., *Il giudice nel labirinto: profili delle intersezioni tra diritto penale e fonti sovranazionali*, Roma 2012.
- MANES V., *Il principio di offensività nel diritto penale. Canone di politica criminale, criterio ermeneutico, parametro di ragionevolezza*, Torino 2005.
- MANNA A., *L'imputabilità tra prevenzione generale e principio di colpevolezza*, in *Leg.pen.*, 2006, pp. 220-247.
- MANNA A., *Il diritto penale del lavoro tra istanze pre-moderne e prospettive post-moderne*, in *Arch. Pen.*, 2/2011, pp. 405-422.

- MANNO M.A., *L'applicabilità del d.lgs. 231/2001 alle imprese individuali*, in *Riv.trim.dir.pen.econ.*, 2011, pp. 593-612.
- MANTOVANI G., *L'ergonomia dei sistemi e il concetto di affidabilità*, in AA.VV., *Ergonomia: lavoro, sicurezza e nuove tecnologie*, a cura di MANTOVANI G., Bologna 2000.
- MARRA G., *I modelli di organizzazione e gestione e la responsabilità amministrativa degli enti per infortuni sul lavoro*, in AA.VV., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori: commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, a cura di ZOPPOLI L. – PASCUCCI P. – NATULLO G., II ed., Ipsoa 2010, pp. 579-605.
- MARTINI R., *Incertezza scientifica, rischio e prevenzione. Le declinazioni penalistiche del principio di precauzione*, in AA.VV., *Responsabilità penale e rischio nelle attività mediche e d'impresa (un dialogo con la giurisprudenza)*, a cura di BARTOLI R., Firenze 2010, pp. 579-605.
- MARX K., *Oekonomische – philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844*, Mosca 1932, *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, tr. it. in MARX K., *Opere filosofiche giovanili*, a cura di DELLA VOLPE G., Roma 1963.
- MARX K., *Das Kapital. Erstes Buch; Sechstes Kapitel. Resultate des unmittelbaren Produktionsprozess*, Mosca 1933, *Il capitale. Capitolo settimo inedito*, tr. it. di MAFFI B., Firenze 1969.
- MARX K., *Das Kapital. Critic der politischen Oekonomie*, Hamburg 1867, *Il capitale. Critica dell'economia politica*, tr. it. a cura di CANTIMORI D., Roma 1970, libro I, t. 2.
- MARX K., *Einleitung*, Berlin 1953, tr. it. (*Introduzione del'57*) in *Lineamenti fondamentali di critica dell'economia politica ("Grundrisse")*, a cura di BACKHAUS G., Torino 1976.
- MASERA L.M., *Delitti contro l'integrità fisica*, in AA.VV., *Reati contro la persona e contro il patrimonio*, a cura di VIGANÒ F. – PIERGALLINI C., Torino 2011.
- MASULLO M.N., *Colpa penale e precauzione nel segno della complessità. Teoria e prassi nella responsabilità dell'individuo e dell'ente*, Napoli 2012.
- MAYER V., *Valutare e gestire le fonti di rischio psicosociale e di stress lavoro correlato*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 5/2010, pp. 281-285.
- MAZZACUVA N., *Pena edittale e pena concretamente applicata per le violazioni in tema di sicurezza del lavoro*, in AA.VV., *La sicurezza del lavoro nel D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni*, a cura di MAZZACUVA N. – VINCIERI M., Bologna 2010, pp. 47-57.

- MICHELETTI D., *I reati propri esclusivi del datore di lavoro*, in AA.Vv., *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, a cura di GIUNTA F.–MICHELETTI D., Milano 2010, pp. 207-241.
- MONTUSCHI L., *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, in A.A.Vv., *La nuova sicurezza sul lavoro*, diretto da MONTUSCHI L., a cura di ZOLI C., Bologna 2011, pp. 1-18.
- MORGANTE G., *Spunti di riflessione su diritto penale e sicurezza del lavoro nelle recenti riforme legislative*, in *Cass.pen.*, 2010, pp. 3339-3341.
- MURATORIO A., *Sicurezza sul lavoro, stress e suicidio del lavoratore*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 11/2009, pp. 1105-1108.
- MUSCATIELLO V.B., *La nuova tutela penale della sicurezza sul lavoro*, in *Dir.pen.proc.*, 2008, pp. 1450-1453.
- MUSCO E., *Le imprese a scuola di responsabilità tra pene pecuniarie e misure interdittive*, in *Dir.giust.*, 23/2001, pp. 8-9.
- MUSCO E., *L'illusione penalistica*, Milano 2004.
- MUSCO E., *A proposito della responsabilità amministrativa degli enti*, in *Ius17@unibo.it*, 1/2008, pp. 335-338.
- NADWORNÝ M.J., *Scientific Management and the Union. 1900-1932, A Historical Analysis*, Cambridge (Mass.) 1960.
- NAPOLEONI C., *Smith Ricardo Marx. Considerazioni sulla storia del pensiero economico*, Torino 1970.
- NAPOLEONI C., *Lezioni sul capitolo sesto inedito di Marx*, Torino 1972.
- NAPOLEONI C., *Il valore*, Milano 1976.
- NATULLO G., *“Nuovi” contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *I working papers di Olympus*, n.5/2012, pp. 1-17.
- NELSON D., *Frederick W. Taylor and the Rise of Scientific Management*, Chicago 1980, *Taylor e la rivoluzione manageriale: la nascita dello scientific management*, tr. it. di PELOSI G., Torino 1988.
- NICOLINI G., *Lo stress lavoro-correlato: valutazione del rischio e responsabilità del datore di lavoro*, in AA.Vv., *Spunti critici dal mondo accademico*, a cura di BACCHINI F., in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 10/2008, pp. 588-597.
- NISCO A., *Controlli sul mercato finanziario e responsabilità penale. Posizioni di garanzia e tutela del risparmio*, Bologna 2009.
- NISCO A., *La tutela penale dell'integrità psichica*, Torino 2012.
- NUNIN R., *La prevenzione dello stress lavoro correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Trieste 2012.
- PADOVANI T., *Il nuovo volto del diritto penale del lavoro*, in *Riv.trim.dir.pen.econom.*, 1996, pp. 1157-1171.

- PALAZZO F., *Corso di diritto penale. Parte generale*, IV ed., Torino 2011.
- PALAZZO F., *Morti da amianto e colpa penale*, in *Dir.pen.proc.*, 2/2011, pp., 185-190.
- PALIERO C.E. – PIERGALLINI C., *La colpa di organizzazione*, in *La resp.amm.soc.ent.*, 3/2006, pp. 167-184.
- PALIERO C.E., *Responsabilità dell'ente e cause di esclusione della colpevolezza: decisione «lassista» o interpretazione costituzionalmente orientata?*, in *Le Società*, 2010, pp. 476-482.
- PALIERO C.E., *Dieci anni di "corporate liability" nel sistema italiano: il paradigma imputativo nell'evoluzione della legislazione e della prassi*, in *Le Società*, 2011, Gli speciali, pp. 5-21.
- PALIERO C.E., *Bowling a columbine: la cassazione bersaglia i basic principles della corporate liability*, in *Le Società*, 2011, pp. 1075-1084.
- PAOLANTONIO G., *Risorse metodologiche e strumentali per l'analisi ergonomica del lavoro*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 7/2012, pp. 392-396.
- PAOLANTONIO G., *Ergonomia, salute e sicurezza sul lavoro*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 2012, I corsi n.5.
- PAONESSA C., *Gli obblighi di tutela penale. La discrezionalità legislativa nella cornice dei vincoli costituzionali e comunitari*, Firenze 2009.
- PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *I Working Papers di Olympus*, 6/2012, pp. 1-21.
- PASQUARELLA V., *Sicurezza sul lavoro: una dura condanna per l'Italia*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 11/2002, pp. 1041-1055.
- PAVARINI M., *Le fattispecie soggettive di pericolosità nelle leggi 27 dicembre 1956 n.1425 e 31 maggio 1965 n.575*, in AA.VV., *Le misure di prevenzione*, Atti del Convegno Enrico De Nicola, Milano 1975, pp. 283-316.
- PECCENINI F., *Sul danno non patrimoniale continuano i 'lavori in corso'. La Corte 'rivisita' profondamente l'articolo 2059 C.c.*, in *Dir. e giust.*, 24/2003, pp. 22-25.
- PERIN G., *L'ergonomia nelle organizzazioni*, in AA.VV., *Psicologia del lavoro nelle organizzazioni*, a cura di GABASSI P.G., Milano 2006, pp. 288-319.
- PERINI C., *Il concetto di rischio nel diritto penale moderno*, Milano 2010.
- PERONE G., *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Mass.Giur.lav.*, 2012, 1/2, 27-33

- PERUZZI M., *La valutazione del rischio da stress lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs.81/2008*, in *I Working Papers di Olympus*, 2/2011, pp. 1-46.
- PERUZZI M., *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in *Lavoro e diritto*, 2/2012, pp. 201-232.
- PIERGALLINI C., *La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni (I), Sistema sanzionatorio e reati previsti dal codice penale*, in *Dir.pen.proc.*, 11/2001, pp. 1353-1366.
- PIERGALLINI C., *Danno da prodotto e responsabilità penale: profili dogmatici e politico-criminali*, Milano 2004.
- PIERGALLINI C., *La regola dell'“oltre ogni ragionevole dubbio” al banco di prova di un ordinamento di civil law*, in *Riv.it.dir.proc.pen.*, 2007, n. 2-3, pp. 593-647.
- PIERGALLINI C., *I reati presupposto della responsabilità degli enti e l'apparato sanzionatorio*, in AA.Vv., *Reati e responsabilità degli enti*, a cura di LATTANZI G., II ed., Milano 2010, pp. 211-254.
- PIERGALLINI C., *Il modello organizzativo alla verifica della prassi*, in *Le Società*, 2011, Gli speciali, pp. 46-54.
- PIERGALLINI C., *“Civile” e “penale” a perenne confronto: l'appuntamento di inizio millennio*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 4/2012, pp. 1299-1333.
- PIERGALLINI C., *Colpa di organizzazione ed impresa*, in AA.Vv., *Reato colposo e modelli di responsabilità*, a cura di DONINI M. – ORLANDI R., Bologna 2013, pp. 161-181.
- PISANI N., *Profili penalistici del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, in *Dir.pen.proc.*, 7/2008, pp. 827-839.
- PISTORELLI L., *L'insostenibile leggerezza della responsabilità da reato delle imprese individuali*, in *Cass. pen.*, 7-8/2011, pp. 2560-2568.
- PIVA D., *La responsabilità del “vertice” per organizzazione difettosa nel diritto penale del lavoro*, Napoli 2011.
- POLIZZI G.E., *Il danno da stress lavorativo*, in *Res.civ. e prev.*, 10/2008, pp. 1964-1974.
- PONTRANDOLFI F., *Gli obblighi del datore di lavoro in tema di valutazione dei rischi e lo stress lavoro-correlato*, in *Mass.giur.lav.*, 2012, 1/2, pp. 67-69.
- PRESUTTI A. – BERNASCONI A., *Manuale della responsabilità degli enti*, Milano 2013.
- PULITANÒ D., *Il diritto penale del lavoro nell'impatto con le direttive Cee. Parte seconda, Attuazione delle direttive concernenti la sicurezza e salute nelle industrie estrattive*, in *Dir.pen.proc.*, 2/1997, pp. 253-255.

- PULITANÒ D., *La responsabilità “da reato” degli enti: i criteri d'imputazione*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 2002, 415-438.
- PULITANÒ D., *Gestione del rischio da esposizioni professionali*, in *Cass. pen.* 2006, pp. 778-796.
- PULITANÒ D., *Il diritto penale fra vincoli di realtà e sapere scientifico*, in *Scritti per Federico Stella*, Napoli 2007.
- PULITANÒ D., *La responsabilità da reato degli enti. Problemi di inquadramento e di applicazione*, in AA.VV., *Rappresentanza e responsabilità negli enti collettivi*, a cura di TRIMARCHI M., Milano 2007, pp. 257-289.
- PULITANÒ D., *Sicurezza del lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *Dir. pen. proc.*, 1/2010, pp. 102-110.
- PULITANÒ D., *Diritto penale*, IV ed., Torino 2011.
- RADA M., *Il d.p.r. 19.3.1956, n. 303. Norme generali per l'igiene del lavoro*, in AA.VV., *Diritto penale del lavoro*, vol. VII, a cura di MAZZACUVA N.– AMATI E., in *Diritto del lavoro. Commentario diretto da Franco Carinci*, Torino 2007, pp. 109-114.
- ROTELLA A., *Le nuove procedure standardizzate per la vdr: criticità*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 3/2013, pp. 129-135.
- RUGA RIVA C., *Principio di precauzione e diritto penale. Genesi e contenuto della colpa in contesti di incertezza scientifica*, in vol. II, *Teoria della pena, teoria del reato*, DOLCINI E.– PALIERO C.E. (a cura di), *Studi in onore di Giorgio Marinucci*, Milano 2006, II, pp. 1743-1778.
- SALCUNI G., *Lesioni personali dolose e circostanze aggravanti*, in AA.VV., *Reati contro la persona*, a cura di A. MANNA, Torino 2007, pp. 101-123.
- SALONIA R. – PETRUCCI C – TADDEI S., *Alla luce del nuovo Tuls. Responsabilità amministrativa degli enti*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 42/2008, pp. 2405-2412.
- SANTOLONI M., *Organizzazione, riproduzione e cattura del consenso sociale*, Roma 1978.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lo stress lavoro-correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, 1/2, 33-34.
- SARCHIELLI G., *Il presente del “lavoro”: rivisitare Taylor in un'ottica psicosociale*, in AA.VV., *Revisiting Taylor. L'organizzazione scientifica del lavoro: il libro che ha sconvolto un secolo*, a cura di ZUFFO R.G., Milano 2013, pp. 75-86.

- SCLIP G., *SLC: l'applicazione dell'Università di Trieste del HSE Work-Related Stress Indicator Tool*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 2012/6, pp. 353-361.
- SELYE H., *The stress of life*, New York 1956.
- SFORZA G., *Il male di lavorare tra isolamento e solitudine: ... ragionando di fordismo e post-fordismo*, Milano 2005.
- SGUBBI F., *I reati in materia di sicurezza e igiene del lavoro: connotati del sistema*, in AA.VV., *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino 1997, pp. 259-163.
- SGUBBI F., relazione svolta al Convegno: "La responsabilità dell'ente per infortuni e malattie da lavoro. Necessità di aggiornamento del modello e compiti dell'Organismo di vigilanza", 19 febbraio 2008 Milano, in www.rivista231.it
- SGUBBI F. – MANES V., *Responsabilità degli enti e modelli organizzativi: spunti problematici e questioni applicative*, in *Ius17@unibo.it*, 1/2009, pp. 213-232.
- SGUBBI F., *Colpevolezza in/di organizzazione e organismi di vigilanza. Rapporti con il sistema dei controlli societari*, in AA.VV., *Strumenti di corporate governance e responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001*, a cura di SGUBBI F. – FONDAROLI D., Bologna 2010, pp. 9-12.
- SIMONINI F. – TAVANI E. – MOSCHINI A., *La valutazione dello stress lavoro-correlato nel settore della grande distribuzione*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro* 5/2010, pp. 295-299.
- SIMONINI F. – CORBIZZI FATTORI G., *Le linee guida sullo slc: disorientamento legislativo o «regressione gestionale»?* , in *Igiene e Sicurezza sul lavoro*, 1 / 2011, pp. 5-12.
- SIMONINI F. – BRUNO V., *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 2012, I corsi n. 3.
- SMITH A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London 1776, *La ricchezza delle nazioni*, tr. it. di BAGIOTTI A. e BAGIOTTI T., Torino 2013.
- STELLA F., *Giustizia e modernità. La protezione dell'innocente e la tutela delle vittime*, III ed., Milano 2003.
- STELLA F., *A proposito di talune sentenze civili in tema di causalità*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 4/2005, pp. 1159-1193.
- STORTONI L., *Angoscia tecnologica ed esorcismo penale*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2004, pp. 7-89.
- STORTONI L. – TASSINARI D., *La responsabilità degli enti: quale natura? Quali soggetti?*, in *Ind. pen.* 2006, pp. 7-26.

- SZEGO A., *Mobbing e diritto penale*, Napoli, 2007.
- TAYLOR F.W., *Shop Management*, New York 1903; *The Principles of Scientific Management*, London 1911, *L'organizzazione scientifica del lavoro*, trad. it. di FABRIS A., II ed. Milano 1967.
- TIMELLINI C., *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza nel D.lgs. 81/2008*, in AA.VV., *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Milano 2009, pp. 205-225.
- TOMASETTI P. – WINKLER B., *Relazioni industriali e risorse umane. Il ruolo delle parti sociali nella fase ascendente del diritto dell'Unione europea*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2012/2, pp. 467-490.
- TORRE V., *Riflessioni sul diritto britannico in tema di responsabilità penale degli enti: il corporate killing*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2009, pp. 253-285.
- TORRE V., *La "privatizzazione" delle fonti di diritto penale*, in corso di stampa.
- TORTORICI C. – ROZBOWSKY P., *Lo stress lavorativo*, in AA.VV., *Psicologia del lavoro nelle organizzazioni*, a cura di GABASSI P.G., Milano 2006, pp. 226-248.
- TOURAINÉ A., *La société post-industrielle*, Paris 1969, *La società post-industriale*, tr. it. di BUSSI R., Bologna 1970.
- TOURAINÉ A., *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris 1955, tr. it. a cura di Pichièri A., *L'evoluzione del lavoro operaio alla Renault*, Torino 1974.
- TRIPODI A.F., *"Situazione organizzativa" e "colpa di organizzazione": alcune riflessioni sulle nuove specificità del diritto penale dell'economia*, in *Riv. trim. dir. pen. econom.* 2004, pp. 483-523.
- TULLINI P., *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari 2008, pp. 1257-1274.
- TULLINI P., *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 127/2010, n. 3, pp. 403-414.
- UGON A.D., *Collegamenti e interdipendenze tra stress da lavoro, consumo di alcol, sostanze stupefacenti e violenza: modelli ed esperienze a confronto*, in *Riv. it. med. leg.*, 3/2001, pp. 549-568.
- VALENTINI V., *Il tasso di effettività del meccanismo estintivo e "ripristinatorio" in materia di sicurezza sul lavoro (D.lgs. 758/1994)*, in AA.VV., *La riforma dei reati contro la salute pubblica. Sicurezza del lavoro, sicurezza alimentare, sicurezza dei prodotti*, a cura di DONINI M. – CASTRONUOVO D., Padova 2007, pp. 103-113.

- VALENTINI V., *La sostanziale continuità tra il “vecchio” e il “nuovo” diritto penale della salute e sicurezza del lavoro*, in AA.VV., *Il testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di GALANTINO L., Torino 2009, pp. 305-390.
- VALENTINI V., *Diritto penale e sicurezza del lavoro. Alcune osservazioni “a bocce ferme” intorno alle recenti (e sedicenti) riforme*, in *Riv. trim. dir. pen. econom.*, 4/2010, pp. 843-880.
- VALLEBONA A., *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in AA.VV., *Stress e lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2012, n. 1/2, pp. 26-27.
- VERMEYLEN G. – PARENT-THIRION A. – CURTARELLI M., *La qualità del lavoro e dell'occupazione nell'Indagine europea sulle Condizioni di lavoro*, in *Sociologia del lavoro*, 127/2012, pp. 35-51.
- VINCIERI M., *La sicurezza del lavoro: novità (e criticità) del d.lgs. n.81 del 2008 e successive modifiche e integrazioni*, in AA.VV., *La sicurezza del lavoro nel D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni*, a cura di MAZZACUVA N. – VINCIERI M., Bologna 2010, pp. 23-46.
- ZUFFO R.G., *Taylor: le origini dello Scientific Management e della psicologia del lavoro*, Milano 2004.
- WACQUANT L., *La militarizzazione della marginalità urbana: lezioni dalla metropoli brasiliana*, in *Studi sulla questione criminale*, 3/2006, pp. 7-29.
- WACQUANT L., *Punire i poveri. Il nuovo governo dell'insicurezza sociale*, Roma 2006.
- WEIL S., *La condition ouvrière*, Paris 1951, tr. it. di FORTINI F., *La condizione operaia*, Milano 1952.

SOMMARIO

Introduzione	1
--------------	---

CAPITOLO I HOMO FABER

1. Alle origini della nozione di lavoro	9
2. Lavoro e oggettivazione: la nozione moderna di Adam Smith	12
3. La “scoperta” marxiana: il lavoro alienato	15
3.1. Processo lavorativo e processo di valorizzazione	20
4. L'operaio e la macchina	24
5. Tra taylorismo e relazioni umane: il lavoro come organizzazione	27

CAPITOLO II I RISCHI PSICOSOCIALI IN UNA VISIONE OLISTICA DEL LAVORO

1. Dai rischi fisici ai rischi psicosociali: una visione olistica del lavoro	35
2. Gli studi scientifici: l'ergonomia	43
3. La salute come benessere	49
4. Dalla funzione promozionale al principio di precauzione: le torsioni del diritto penale	53

CAPITOLO III IL QUADRO NORMATIVO NEL CAROSELLO DELLE FONTI: LA DISCIPLINA DELLO *STRESS* LAVORO-CORRELATO

1. Il percorso giuridico dei rischi psicosociali	61
1.1. Dai rischi psicosociali allo <i>stress</i> lavoro-correlato, un rapporto di genere a specie	66

1.2. L'accordo interconfederale del 2004	68
1.3. I lavori della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro	78
1.4. I documenti dell'Ispesl, del Coordinamento tecnico interregionale e la Legge regionale del Veneto	84
2. Gli obblighi penalmente rilevanti del datore di lavoro: la valutazione del rischio <i>stress</i> lavoro-correlato	88
3. La risposta punitiva contenuta nell'art.55, comma 1 e 2, D.lgs. 81/2008	93
4. Una pericolosa schizofrenia: tra regolamentazione compulsiva e <i>deregulation</i> contrattuale (il caso Mirafiori)	100
5. Conclusioni sui profili di responsabilità individuale, ovvero la parte <i>destruens</i>	103

CAPITOLO IV
IL "FORMANTE" GIURISPRUDENZIALE:
LE DUE VELOCITÀ TRA CIVILE E PENALE

1. La "regolarità causale" della giurisprudenza civile	107
1.1. Il criterio della «normale attività lavorativa»: Cassazione civile n. 13309 del 7 giugno 2007	111
1.2. Una condizione di lavoro «valevole in moltissime realtà lavorative»: Cassazione civile n. 4324 del 19 marzo 2012	113
1.3. «Il lavoratore ha la facoltà di astenersi»: Cassazione civile n. 12725 del 23 maggio 2013	114
2. L'altra "velocità": la giurisprudenza penale	117
2.1. Mancato rispetto di «regolari tempi di guida»: Cassazione penale n. 21810 del 12 maggio 2010	118
2.2. «Lavoro ripetitivo» e «movimenti disergonomici»: Cassazione penale n. 11062 del 14 dicembre 2012. Alcune osservazioni a margine di questo breve scorcio giurisprudenziale	121

CAPITOLO V
LA PARTE *COSTRUENS*: LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE PER *STRESS*
LAVORO-CORRELATO IN PROSPETTIVA *DE IURE CONDENDO*

1. La disciplina di cui all'art. 30 del D.lgs. 81/2008: carenze attuali e prospettive di integrazione	127
1.1. Le "regole" per l'imputazione della responsabilità alla persona giuridica	132
1.2. Il "baco" nel sistema: l'impresa individuale	139
2. L'organizzazione dell'impresa: la "carota" e le <i>best practices</i> per prevenire il rischio da <i>stress</i> lavoro-correlato	141
3. Una proposta <i>de iure condendo</i> : il "bastone"	143
 Bibliografia	 147

PUBBLICAZIONI DEL SEMINARIO GIURIDICO
DELLA UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

1. COLI U., *Collegia et sodalitates*, 1913.
2. DONATELLI I., *La "consortia" di Avesa*, 1914.
3. VALENZA P., *Il diritto di usufrutto nelle leggi sulle tasse del registro*, 1915.
4. ZINGALI G., *La statistica della criminalità*, 1916.
5. TUMEDEI C., *La separazione dei beni ereditari*, 1917.
6. ALBERTONI A., *L'Apokeryxis*", 1923.
7. SALVI F., *La cessione dei beni ai creditori*, 1947.
8. MILANI F., *Distinzioni delle servitù prediali*, 1948.
9. FASSÒ G., *I "quattro autori" del Vico*, 1949.
10. FERRI L., *La trascrizione degli acquisti "mortis causa" e problemi connessi*, 1951.
11. ROSSI G., *La "Summa arboris actionum" di Ponzio da Ylerda*, 1951.
12. POGGESCHI R., *Le associazioni e gli altri gruppi con autonomia patrimoniale nel processo*, 1951.
13. MATTEUCCI N., *Antonio Gramsci e la filosofia della prassi*, 1951.
14. FORCHIELLI P., *I contratti reali*, 1952.
15. SALVI F., *Il possesso di stato familiare*, 1952.
16. FASSÒ G., *La storia come esperienza giuridica*, 1953.
17. PALAZZINI FINETTI L., *Storia della ricerca delle interpolazioni nel Corpus iuris giustiniano*, 1953.
18. ROSSI G., *Consilium sapientis iudiciale*, 1958.
19. MANCINI G.F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, 1957.
20. FERRI L., *L'autonomia privata*, 1959.
21. TORELLI P., *Scritti di storia del diritto italiano*, 1959.
22. SANTINI G., *I Comuni di Valle del medioevo. La Costituzione federale del "Frignano"*, 1960.
23. GIANNITI F., *I reati della stessa indole*, 1959.
24. GHEZZI G., *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, 1960.
25. NARDI E., *Case "infestate da spiriti" e diritto romano e moderno*, 1960.
26. FERRI L., *Rinunzia e rifiuto nel diritto privato*, 1960.
27. GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, 1963.
28. BONSIGNORI A., *Espropriazione della quota di società a responsabilità limitata*, 1961.
29. REDENTI E., *Scritti e discorsi giuridici di un mezzo secolo*, vol. I, *Intorno al diritto processuale*, 1962.
30. REDENTI E., *Scritti e discorsi giuridici di un mezzo secolo*, vol. II, *Intorno al diritto sostanziale*, 1962.
31. GUALANDI A., *Spese e danni nel processo civile*, 1962.
32. BONSIGNORI A., *Assegnazione forzata e distribuzione del ricavato*, 1960.
33. MANCINI G.F., *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, vol. I, *Individuazione della fattispecie. Il recesso ordinario*, 1962.
34. NARDI E., *Rabelais e il diritto romano*, 1962.
35. ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo di impresa*, 1963.
36. SANTINI G., *I "comuni di pieve" nel medioevo italiano*, 1964.
37. RUDAN M., *Il contratto di tirocinio*, 1966.
38. BONINI R., *I "libri de cognitionibus" di Callistrato. Ricerche sull'elaborazione giurisprudenziale della "cognitio extra ordinem"*, 1964.
39. COLLIVA P., *Ricerche sul principio di legalità nell'amministrazione del Regno di Sicilia al tempo di Federico II*, 1964.
40. MENGOLZI P., *L'agenzia di approvvigionamento dell'Euratom*, 1964.
41. *Scritti minori di Antonio Cicu*, tomi I e II, *Scritti di teoria generale del diritto - Diritto di famiglia*, 1965.
42. *Scritti minori di Antonio Cicu*, *Successioni e donazioni. Studi vari*, 1965.
43. SACCHI MORSIANI G., *Il potere amministrativo delle Comunità europee e le posizioni giuridiche dei privati*, I, 1965.
44. GHEZZI G., *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, 1965.
45. ROVERSI MONACO F.A., *Enti di gestione. Struttura, funzioni, limiti*, 1967.
46. GIANNITI F., *L'oggetto materiale del reato*, 1966.

47. MENGOLZI P., *L'efficacia in Italia di atti stranieri di potestà pubblica su beni privati*, 1967.
48. ROMAGNOLI U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, 1967.
49. MONTUSCHI L., *I limiti legali nella conclusione del contratto di lavoro*, 1967.
50. RANIERI S., *Scritti e discorsi vari*, vol. I, *Scritti di diritto penale*, 1968.
51. RANIERI S., *Scritti e discorsi vari*, vol. II, *Scritti di procedura penale*, 1968.
52. BONINI R., *Ricerche di diritto giustiniano*, 1968.
53. SANTINI G., *Ricerche sulle "Exceptiones legum romanorum"*, 1969.
54. LO CASTRO G., *La qualificazione giuridica delle deliberazioni conciliari delle fonti del diritto canonico*, 1970.
55. SACCHI MORSIANI G., *Il potere amministrativo delle Comunità europee e le posizioni giuridiche dei privati*, II, 1970.
56. ROVERSI MONACO F.A., *La delegazione amministrativa nel quadro dell'ordinamento regionale*, 1970.
57. GIANNITI F., *Studi sulla corruzione del pubblico ufficiale*, 1970.
58. DE VERGOTTINI G., *Indirizzo politico della difesa e sistema costituzionale*, 1971.
59. MENGOLZI P., *Il regime giuridico internazionale del fondo marino*, 1971.
60. CARINCI E., *Il conflitto collettivo nella giurisprudenza costituzionale*, 1971.
61. OSTI G., *Scritti giuridici*, voll. I e II, 1973.
62. ZUELLI F., *Servizi pubblici e attività imprenditoriale*, 1973.
63. PERGOLESI F., *Sistema delle fonti normative*, 1973.
64. MONTUSCHI L., *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, 1973.
65. PATTARO E., *Il pensiero giuridico di L.A. Muratori tra metodologia e politica*, 1974.
66. PINI G., *Arbitrato e lavori pubblici*, 1974.
67. CARPI F., *L'efficacia "ultra partes" della sentenza civile*, 1974.
68. DE VERGOTTINI G., *Lo "Shadow cabinet"*, 1973.
69. PAOLUCCI L.F., *La mutualità nelle cooperative*, 1974.
70. DE GENNARO A., *Crocianesimo e cultura giuridica italiana*, 1974.
71. STORTONI L., *L'abuso di potere nel diritto penale*, 1978.
72. GIANNITI F., *Prospettive criminologiche e processo penale*, 1977.
73. BONVICINI D., *Le "joint ventures": tecnica giuridica e prassi societaria*, 1977.
74. DE VERGOTTINI G., *Scritti di storia del diritto italiano*, voll. I, II, III, 1977.
75. LAMBERTINI R., *I caratteri della Novella 118 di Giustiniano*, 1977.
76. DALLA D., *L'incapacità sessuale in diritto romano*, 1978.
77. DI PIETRO A., *Lineamenti di una teoria giuridica dell'imposta sull'incremento di valore degli immobili*, 1978.
78. MAZZACUVA N., *La tutela penale del segreto industriale*, 1979.
79. ROMANELLI G., *Profilo del noleggjo*, 1979.
80. BORGHESI D., *Il contenzioso in materia di eleggibilità*, 1979.
81. DALLA TORRE G., *L'attività assistenziale della Chiesa nell'ordinamento italiano*, 1979.
82. CARPI F., *La provvisoria esecutorietà della sentenza*, 1979.
83. ALLEVA P., *Il campo di applicazione dello statuto dei lavoratori*, 1980.
84. PULIATTI S., *Ricerche sulla legislazione "regionale" di Giustiniano*, 1980.
85. FASSÒ G., *Scritti di filosofia del diritto*, voll. I, II, III, 1982.
86. SGUBBI E., *Uno studio sulla tutela penale del patrimonio*, 1980.
87. LAMBERTINI R., *Plagium*, 1980.
88. DALLA D., *Senatus consultum Silanianum*, 1980.
89. VANDELLI L., *L'ordinamento regionale spagnolo*, 1980.
90. NARDI E., *L'otre dei parricidi e le bestie incluse*, 1980.
91. PELLICANÒ A., *Causa del contratto e circolazione dei beni*, 1981.
92. GIARDINI D., *Politica e amministrazione nello Stato fondato sul decentramento*, 1981.
93. BORTOLOTTI D., *Potere pubblico e ambiente*, 1981.
94. ROFFI R., *Contributo per una teoria delle presunzioni nel diritto amministrativo*, 1982.
95. ALESSI R., *Scritti minori*, 1981.
96. BASSANELLI SOMMARIVA G., *L'imperatore unico creatore ed interprete delle leggi e l'autonomia del giudice nel diritto giustiniano*, 1983.
97. ZANOTTI A., *Cultura giuridica del Seicento e jus publicum ecclesiasticum nell'opera del cardinal Giovanni Battista De Luca*, 1983.
98. ILLUMINATI G., *La disciplina processuale delle intercettazioni*, 1983.
99. TONIATTI R., *Costituzione e direzione della politica estera negli Stati Uniti d'America*, 1983.
100. NARDI E., *Squilibrio e deficienza mentale in diritto romano*, 1983.

101. DALLA D., *Praemium emancipationis*, 1983.
102. MAZZACUVA N., *Il disvalore di evento nell'illecito penale - L'illecito commissivo doloso e colposo*, 1983.
103. *Studi in onore di Tito Carnacini. I. Studi di diritto costituzionale, civile, del lavoro, commerciale*, 1983.
104. CAIA G., *Stato e autonomie locali nella gestione dell'energia*, 1984.
105. BARATTI G., *Contributo allo studio della sanzione amministrativa*, 1984.
106. BORTOLOTTI D., *Attività preparatoria e funzione amministrativa*, 1984.
107. PULIATTI S., *Ricerche sulle novelle di Giustino II. La legislazione imperiale da Giustiniano I a Giustino II*, 1984.
108. LAMBERTINI R., *La problematica della commorienza nell'elaborazione giuridica romana*, 1984.
109. ZUELLI F., *Le collegialità amministrative*, 1985.
110. PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione*, 1985.
111. ZANOTTI M., *Profili dogmatici dell'illecito plurisoggettivo*, 1985.
112. RUFFOLO U., *Interessi collettivi o diffusi e tutela del consumatore, I*, 1985.
113. BIAGI M., *Sindacato democrazia e diritto*, 1986.
114. INSOLERA G., *Problemi di struttura del concorso di persone nel reato*, 1986.
115. MALAGÙ L., *Esecuzione forzata e diritto di famiglia*, 1986.
116. RICCI G.F., *La connessione nel processo esecutivo*, 1986.
117. ZANOTTI A., *Il concordato austriaco del 1855*, 1986.
118. SELMINI R., *Profili di uno studio storico sull'infanticidio*, 1987.
119. DALLA D., *"Ubi venus mutatur"*, 1987.
120. ZUNARELLI S., *La nozione di vettore*, 1987.
121. ZOLI C., *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore*, 1988.
122. CAVINA M., *Dottrine giuridiche e strutture sociali padane nella prima età moderna*, 1988.
123. CALIFANO L., *Innovazione e conformità nel sistema regionale spagnolo*, 1988.
124. SARTI N., *Gli statuti della società dei notai di Bologna dell'anno 1336 (contributo allo studio di una corporazione cittadina)*, 1988.
125. SCARPONI S., *Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro*, 1988.
126. BERNARDINI M., *Contenuto della proprietà edilizia*, 1988.
127. LA TORRE M., *La "lotta contro il diritto soggettivo". Karl Larenz - la dottrina giuridica nazionalsocialista*, 1988.
128. GARCIA DE ENTERRIA J., *Le obbligazioni convertibili in azioni*, 1989.
129. BIAGI GUERINI R., *Famiglia e Costituzione*, 1989.
130. CAIA G., *Arbitrati e modelli arbitrati nel diritto amministrativo*, 1989.
131. MAGAGNI M., *La prestazione caratteristica nella Convenzione di Roma del 19 giugno 1980*, 1989.
132. PETRONI L., *La disciplina pubblicistica dell'innovazione tecnologica in Francia*, 1990.
133. ZANOTTI A., *Le manipolazioni genetiche e il diritto della Chiesa*, 1990.
134. SARTOR G., *Le applicazioni giuridiche dell'intelligenza artificiale*, 1990.
135. ROSSI L.S., *Il "buon funzionamento del mercato comune". Delimitazione dei poteri fra CEE e Stati membri*, 1990.
136. LUCHETTI G., *La legittimazione dei figli naturali nelle fonti tardo imperiali e giustinianee*, 1990.
137. SARTI N., *Un giurista tra Azzone e Accursio*, 1990.
138. GUSTAPANE A., *La tutela globale dell'ambiente*, 1991.
139. BOTTARI C., *Principi costituzionali e assistenza sanitaria*, 1991.
140. DONINI M., *Illecito e colpevolezza nell'imputazione del reato*, 1991.
141. PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, 1992.
142. VANDELLI L. (a cura di), *Le forme associative tra enti territoriali*, 1992.
143. GASPARRI P., *Institutiones iuris publici*, 1992.
144. CAPUZZO E., *Dal nesso asburgico alla sovranità italiana*, 1992.
145. BIAVATI P., *Accertamento dei fatti e tecniche probatorie nel processo comunitario*, 1992.
146. FERRARI F., *Atipicità dell'illecito civile. Una comparazione*, 1992.
147. GUSTAPANE A., SARTOR G., VERARDI C.M., *Valutazione di impatto ambientale. Profili normativi e metodologie informatiche*, 1992.
148. ORLANDI R., *Atti e informazioni della autorità amministrativa nel processo penale. Contributo allo studio delle prove extracostituite*, 1992.
149. CARPANI G., *Le aziende degli enti locali. Vigilanza e controlli*, 1992.

150. MUSSO A., *Concorrenza ed integrazione nei contratti di subfornitura industriale*, 1993.
151. DONINI M., *Il delitto contravvenzionale. "Culpa iuris" e oggetto del dolo nei reati a condotta neutra*, 1993.
152. CALIFANO PLACCI L., *Le commissioni parlamentari bicamerali nella crisi del bicameralismo italiano*, 1993.
153. FORNASARI G., *Il concetto di economia pubblica nel diritto penale. Spunti esegetici e prospettive di riforma*, 1994.
154. MANZINI P., *L'esclusione della concorrenza nel diritto antitrust italiano*, 1994.
155. TIMOTEO M., *Le successioni nel diritto cinese. Evoluzione storica ed assetto attuale*, 1994.
156. SESTA M. (a cura di), *Per i cinquant'anni del codice civile*, 1994.
157. TULLINI P., *Contributo alla teoria del licenziamento per giusta causa*, 1994.
158. RESCIGNO F., *Disfunzioni e prospettive di riforma del bicameralismo italiano: la camera delle regioni*, 1995.
159. LUGARESI N., *Le acque pubbliche. Profili dominicali, di tutela, di gestione*, 1995.
160. SARTI N., *Maximum dirimendarum causarum remedium. Il giuramento di calunnia nella dottrina civilistica dei secoli XI-XIII*, 1995.
161. COLLIVA P., *Scritti minori*, 1996.
162. DUGATO M., *Atipicità e funzionalizzazione nell'attività amministrativa per contratti*, 1996.
163. GARDINI G., *La comunicazione degli atti amministrativi. Uno studio alla luce della legge 7 agosto 1990, n. 241*, 1996.
164. MANZINI P., *I costi ambientali nel diritto internazionale*, 1996.
165. MITTICA M.P., *Il divenire dell'ordine. L'interazione normativa nella società omerica*, 1996.
166. LUCCHETTI G., *La legislazione imperiale nelle Istituzioni di Giustiniano*, 1996.
167. LA TORRE M., *Disavventure del diritto soggettivo. Una vicenda teorica*, 1996.
168. CAMON A., *Le intercettazioni nel processo penale*, 1996.
169. MANCINI S., *Minoranze autoctone e Stato. Tra composizione dei conflitti e secessione*, 1996.
170. ZANOBETTI PAGNETTI A., *La non comparizione davanti alla Corte internazionale di giustizia*, 1996.
171. BRICOLA F., *Scritti di diritto penale. Vol. I, Dottrine generali, Teoria del reato e sistema sanzionatorio. Vol. II, Parte speciale e legislazione complementare, Diritto penale dell'economia*, 1997.
172. GRAZIOSI A., *La sentenza di divorzio*, 1997.
173. MANTOVANI M., *Il principio di affidamento nella teoria del reato colposo*, 1997.
174. BIAVATI P., *Giurisdizione civile, territorio e ordinamento aperto*, 1997.
175. ROSSI G. (1916-1986), *Studi e testi di storia giuridica medievale*, a cura di Giovanni Gualandi e Nicoletta Sarti, 1997.
176. PELLEGRINI S., *La litigiosità in Italia. Un'analisi sociologico-giuridica*, 1997.
177. BONI G., *La rilevanza del diritto dello Stato nell'ordinamento canonico. In particolare la canonizatio legum civilium*, 1998.
178. *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini. Vol. I, Diritto del lavoro*, 1998.
179. *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini. Vol. II, Diritto dell'Unione europea*, 1998.
180. ROSSI A., *Il GEIE nell'ordinamento italiano. Criteri di integrazione della disciplina*, 1998.
181. BONGIOVANNI G., *Reine Rechtslehre e dottrina giuridica dello Stato. H. Kelsen e la Costituzione austriaca del 1920*, 1998.
182. CAPUTO G., *Scritti minori*, 1998.
183. GARRIDO J.M., *Preferenza e proporzionalità nella tutela del credito*, 1998.
184. BELLODI ANSALONI A., *Ricerche sulla contumacia nelle cognitiones extra ordinem*, I, 1998.
185. FRANCIOSI E., *Riforme istituzionali e funzioni giurisdizionali nelle Novelle di Giustiniano. Studi su nov. 13 e nov. 80*, 1998.
186. CATTABRIGA C., *La Corte di giustizia e il processo decisionale politico comunitario*, 1998.
187. MANCINI L., *Immigrazione musulmana e cultura giuridica. Osservazioni empiriche su due comunità di egiziani*, 1998.
188. GUSTAPANE A., *L'autonomia e l'indipendenza della magistratura ordinaria nel sistema costituzionale italiano. dagli albori dello Statuto Albertino al crepuscolo della bicamerale*, premessa di Giuseppe De Vergottini, 1999.
189. RICCI G.F., *Le prove atipiche*, 1999.
190. CANESTRARI S., *Dolo eventuale e colpa cosciente. Ai confini tra dolo e colpa nella struttura delle tipologie delittuose*, 1999.
191. FASSÒ G., *La legge della ragione*. Ristampa, a cura di Carla Faralli, Enrico Pattaro, Giampaolo Zucchini, 1999.

192. FASSÒ G., *La democrazia in Grecia*. Ristampa, a cura di Carla Faralli, Enrico Pattaro, Giampaolo Zucchini, 1999.
193. SCARCIGLIA R., *La motivazione dell'atto amministrativo. Profili ricostruttivi e analisi comparatistica*, 1999.
194. BRIGUGLIO F., "Fideiussoribus succurri solet", 1999.
195. MALTONI A., *Tutela dei consumatori e libera circolazione delle merci nella giurisprudenza della Corte di giustizia, profili costituzionali*, prefazione di Augusto Barbera, 1999.
196. FONDAROLI D., *Illicito penale e riparazione del danno*, 1999.
197. ROSSI L.S., *Le convenzioni fra gli Stati membri dell'Unione europea*, 2000.
198. GRAGNOLI E., *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, 2000.
199. BONI G., *La rilevanza del diritto secolare nella disciplina del matrimonio canonico*, 2000.
200. LUGARESÌ N., *Internet, privacy e pubblici poteri negli Stati Uniti*, 2000.
201. LALATTA COSTERBOSA M., *Ragione e tradizione. Il pensiero giuridico ed etico-politico di Wilhelm von Humboldt*, 2000.
202. SEMERARO P., *I delitti di millantato credito e traffico di influenza*, 2000.
203. VERZA A., *La neutralità impossibile. Uno studio sulle teorie liberali contemporanee*, 2000.
204. LOLLI A., *L'atto amministrativo nell'ordinamento democratico. Studio sulla qualificazione giuridica*, 2000.
205. Busetto M.L., *Giudice penale e sentenza dichiarativa di fallimento*, 2000.
206. CAMPANELLA P., *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, 2000.
207. BRICOLA F., *Scritti di diritto penale. Opere monografiche*, 2000.
208. LISSANDARI A., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, 2001.
209. BIANCO A., *Il finanziamento della politica in Italia*, 2001.
210. RAFFI A., *Sciopero nei servizi pubblici essenziali. Orientamenti della Commissione di garanzia*, 2001.
211. PIERGIGLI V., *Lingue minoritarie e identità culturali*, 2001.
212. CAFARO S., *Unione monetaria e coordinamento delle politiche economiche. Il difficile equilibrio tra modelli antagonisti di integrazione europea*, 2001.
213. MORRONE A., *Il custode della ragionevolezza*, 2001.
214. MASUTTI A., *La liberalizzazione dei trasporti in Europa. Il caso del trasporto postale*, 2002.
215. ZANOTTI A., ORLANDO F., *L'itinerario canonistico di Giuseppe Caputo*, 2002.
216. LUPOI M.A., *Conflitti transnazionali di giurisdizioni*. Vol. I, *Policies, metodi, criteri di collegamento*. Vol. II, *Parallel proceedings*, 2002.
217. LOLLI A., *I limiti soggettivi del giudicato amministrativo. Stabilità del giudicato e difesa del terzo nel processo amministrativo*, 2002.
218. CURI F., *Tertium datur. Dal Common Law al Civil Law per una scomposizione tripartita dell'elemento soggettivo del reato*, 2003.
219. COTTIGNOLA G., *Studi sul pilotaggio marittimo*, 2003.
220. GARDINI G., *L'imparzialità amministrativa tra indirizzo e gestione. Organizzazione e ruolo della dirigenza pubblica nell'amministrazione contemporanea*, 2003.
221. CEVENINI C., *Virtual enterprises. Legal issues of the on-line collaboration between undertakings*, 2003.
222. MONDUCCI J., *Diritto della persona e trattamento dei dati particolari*, 2003.
223. VILLECCO BETTELLI A., *L'efficacia delle prove informatiche*, 2004.
224. ZUCCONI GALLI FONSECA E., *La convenzione arbitrale rituale rispetto ai terzi*, 2004.
225. BRIGHI R., *Norme e conoscenza: dal testo giuridico al metadato*, 2004.
226. LUCHETTI G., *Nuove ricerche sulle istituzioni di Giustiniano*, 2004.
227. *Studi in memoria di Angelo Bonsignori*, voll. I, II, 2004.
228. PIPERATA G., *Tipicità e autonomia nei servizi pubblici locali*, 2005.
229. CANESTRARI S., FOFANI L. (a cura di), *Il diritto penale nella prospettiva europea. Quali politiche criminali per l'Europa?* Atti del Convegno organizzato dall'Associazione Franco Bricola (Bologna, 28 febbraio-2 marzo 2002), 2005.
230. MEMMO D., MICONI S. (a cura di), *Broadcasting regulation: market entry and licensing. Regolamentazione dell'attività radiotelevisiva: accesso al mercato e sistema di licenze*. *Global Classroom Seminar*, 2006.
- 230.BIS BRIGUGLIO F., *Studi sul procurator*, 2007.
231. QUERZOLA L., *La tutela anticipatoria fra procedimento cautelare e giudizio di merito*, 2006.
232. TAROZZI S., *Ricerche in tema di registrazione e certificazione del documento nel periodo postclassico*, 2006.
233. BOTTI F., *L'eutanasia in Svizzera*, 2007.

234. FONDAROLI D., *Le ipotesi speciali di confisca nel sistema penale*, 2007.
235. ALAGNA R., *Tipicità e riformulazione del reato*, 2007.
236. GIOVANNINI M., *Amministrazioni pubbliche e risoluzione alternativa delle controversie*, 2007.
237. MONTALTI M., *Orientamento sessuale e costituzione decostruita. Storia comparata di un diritto fondamentale*, 2007.
238. TORDINI CAGLI S., *Principio di autodeterminazione e consenso dell'avente diritto*, 2008.
239. LEGNANI ANNICHINI A., *La mercanzia di Bologna. Gli statuti del 1436 e le riformazioni quattrocentesche*, 2008.
240. LOLLI A., *L'amministrazione attraverso strumenti economici*, 2008.
241. VACCARELLA M., *Titolarità e funzione nel regime dei beni civici*, 2008.
242. TUBERTINI C., *Pubblica amministrazione e garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni*, 2008.
243. FIORIGLIO G., *Il diritto alla privacy. Nuove frontiere nell'era di Internet*, 2008.
244. BOTTI F., *Manipolazioni del corpo e mutilazioni genitali femminili*, 2009.
245. NISCO A., *Controlli sul mercato finanziario e responsabilità penale. Posizioni di garanzia e tutela del risparmio*, 2009.
246. ZANOBBETTI PAGNETTI A., *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, 2008.
247. MATTIOLI F., *Ricerche sulla formazione della categoria dei cosiddetti quasi delitti*, 2010.
248. BERTACCINI D., *La politica di polizia*, 2009.
249. ASTROLOGO A., *Le cause di non punibilità. Un percorso tra nuovi orientamenti interpretativi e perenni incertezze dogmatiche*, 2009.
250. DI MARIA S., *La cancelleria imperiale e i giuristi classici: "Reverentia antiquitatis" e nuove prospettive nella legislazione giustiniana del codice*, 2010.
251. VALENTINI E., *La domanda cautelare nel sistema delle cautele personali*, 2010.
252. QUERZOLA L., *Il processo minorile in dimensione europea*, 2010.
253. BOLOGNA C., *Stato federale e "national interest". Le istanze unitarie nell'esperienza statunitense*, 2010.
254. RASIA C., *Tutela giudiziale europea e arbitrato*, 2010.
255. ZUCCONI GALLI FONSECA E., *Pregiudizialità e rinvio (Contributo allo studio dei limiti soggettivi dell'accertamento)*, 2011.
256. BELLODI ANSALONI A., *Ad eruendam veritatem. Profili metodologici e processuali della quaestio per tormenta*, 2011.
257. PONTORIERO I., *Il prestito marittimo in diritto romano*, 2011.
258. *Giustizia senza confini. Studi offerti a Federico Carpi*, 2012.
259. GUSTAPANE A., *Il ruolo del pubblico ministero nella Costituzione italiana*, 2012.
260. CAIANIELLO M., *Premesse per una teoria del pregiudizio effettivo nelle invalidità processuali penali*, 2012.
261. BRIGUGLIO F., *Il Codice Veronese in trasparenza. Genesi e formazione del testo delle Istituzioni di Gaio*, 2012.
262. VALENTINI E., *La domanda cautelare nel sistema delle cautele personali*, Nuova edizione, 2012.
263. TASSINARI D., *Nemo tenetur se detegere. La libertà dalle autoincriminazioni nella struttura del reato*, 2012.
264. MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, 2012.
265. ROVERSI-MONACO F. (a cura di), *Università e riforme. L'organizzazione delle Università degli Studi ed il personale accademico nella legge 30 dicembre 2010, n. 240*, 2013.
266. TORRE V., *La privatizzazione delle fonti di diritto penale*, 2013.
267. RAFFIOTTA E.C., *Il governo multilivello dell'economia. Studio sulle trasformazioni dello Stato costituzionale in Europa*, 2013.
268. CARUSO C., *La libertà di espressione in azione. Contributo a una teoria costituzionale del discorso pubblico*, 2013.
269. PEDRINI E., *Le "clausole generali". Profili teorici e aspetti costituzionali*, 2013.
270. CURI F., *Profili penali dello stress lavoro-correlato. L' homo faber nelle organizzazioni complesse*, 2013.

Finito di stampare nel mese di ottobre 2013
presso Editografica – Rastignano (BO)