

INTRODUZIONE AL TEMA DEI RISCHI PSICOSOCIALI*

Gianni Loi

Profesor ordinario de la Universidad de Cagliari

Resumen

El desarrollo del derecho general a la salud no es completo en el ámbito laboral, pese a las repetidas alusiones legales e incluso constitucionales a esta materia. Partiendo de que el Derecho del trabajo nació como un instrumento para enfrentarse a los infortunios profesionales, no puede dejar de constatarse su escasa efectividad en algunos campos, mediatizado por el principio de libertad de empresa. En el ámbito concreto de los riesgos psicosociales, como el *mobbing*, durante muchos años nada se ha hecho, a pesar de la existencia del fenómeno. Sólo hoy en día se están empezando a afrontar estos nuevos desafíos, considerados como típicos de la modernidad, llevando el combate del Derecho del trabajo al campo mismo de la ciudadanía y no sólo al laboral.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo, riesgos psicosociales, futuro de la regulación laboral.

Abstract

The development of a general right to health isn't achieved in the labour field, in spite of frequent legal, and even constitutional, mentions to this subject. Taking as a beginning that Labour Law was born as a tool to fight professional damages, it is impossible to acknowledge the scarce effectiveness it has in several fields, demoted by the principle of freedom of enterprise. In the specific field of psychosocial risks, as *mobbing* is, nothing has been done for years, in spite of the existence of the phenomenon. Only nowadays these challenges, thought as typical of modern age, are being affronted, getting the combat of Labour Law to the field of citizenship, and not only to work.

Keywords: Health and safety at work, psychosocial risks, future of labour regulation.

Recibido: 30/04/08. Aceptado: 22/05/08

* El texto reproducido ofrece el contenido de la ponencia presentada por el autor en el "Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale" de la Universidad Montesquieu (Burdeos), en septiembre de 2007.

1. L'incontro del Diritto del lavoro con il fenomeno dei rischi psicosociali

L'incontro del diritto con il fenomeno "sociale" dei cosiddetti "risques psicosociaux au travail", va sans dire, avviene sotto l'ombrello protettivo dell'art. 32 della Costituzione italiana, come di tante altre, o prima ancora, se si vuole, nell'ambito dei diritti fondamentali dell'uomo e della donna, riconosciuti ed esaltati da diverse istituzioni internazionali, tra i quali trova normalmente posto il diritto alla tutela della salute.

Tutte le volte che le carte costituzionali affermano il diritto alla tutela della salute, peraltro, affermano un principio generale che, il più delle volte, non è oggetto di specificazione. Il termine salute viene utilizzato per il significato comune che l'espressione rivestiva all'epoca della emanazione delle relative norme e, quindi, per il significato che il termine ha successivamente acquisito.

Il legislatore ordinario, ispirato da situazioni storiche assai più contingenti, ha emanato, e continua ad emanare, norme specifiche in grado di dare concretezza ed effettività ai principi costituzionali. Questo è, secondo la formula utilizzata dal legislatore italiano, il compito che la Costituzione italiana ha "affidato alla Repubblica". E' possibile immaginare un divenire che, in dipendenza di diversi fattori, prescrive, nel dettaglio i comportamenti che l'autorità pubblica ed i cittadini devono tenere per far sì che il diritto alla tutela della salute sia effettivo.

Sono diverse le variabili che influiscono sull'intensità delle norme volte alla tutela della salute dei cittadini e, in particolare, di quella dei lavoratori. L'evoluzione delle conoscenze scientifiche costituisce sicuramente uno dei principali fattori, la scoperta di effetti dannosi di determinati prodotti prima liberamente utilizzati, come il DDT, per fare un esempio, o il cloruro di vinile o, più recentemente, l'amianto, ha indotto il legislatore ad emanare norme volte a proibirne l'uso o a subordinarlo a particolari cautele. L'evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro o la scoperta di nuove patologie attribuibili alle condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa hanno altresì indotto alcuni legislatori e le istituzioni comunitarie ad emanare norme o indirizzi volte alla eliminazione dei relativi rischi, o alla loro riduzione, o all'introduzione di nuove misure di carattere previdenziale, o alla individuazione delle responsabilità civili ai fini risarcitori, sino a prevedere, in taluni casi, una responsabilità penale.

Se ci limitassimo ad osservare i fenomeni sotto questa angolatura, potremmo elaborare un schema di modello sociale fondato sul diffuso riconoscimento di diritti fondamentali, in principio comuni sia al giusnaturalismo che al positivismo, a cui fa seguito un intervento “virtuoso” del legislatore che, in dipendenza dell’evoluzione delle conoscenze scientifiche, dispone in maniera da rendere il più possibile effettivo tale diritto.

2. Tutela completa della salute: un diritto che si vorrebbe avere?

Ma le cose non stanno esattamente così.

In primo luogo perché l’affermazione dei diritti fondamentali è in realtà evanescente. Una norma di principio, come quella che commentiamo, possiede una forte carica simbolica ed esprime la tensione etica della collettività che la fa propria, ma essa rappresenta più un “diritto che si vorrebbe avere” piuttosto che un “diritto che si ha”, secondo la distinzione proposta da Bobbio¹, nonostante sia iscritta in una Carta costituzionale.

In secondo luogo, lo stesso oggetto del diritto può risultare ambiguo, o perlomeno ambivalente, come del resto quello relativo ad altri diritti fondamentali, a partire da quello alla vita², poiché è lecito domandarsi se si tratti effettivamente di un diritto *alla* tutela della salute o di un diritto *sulla* tutela della propria salute, posto che, nel secondo caso, il soggetto destinatario del diritto non potrebbe esserne privato ma, in qualche misura, potrebbe disporne. Cosa che, del resto, avviene, ad esempio nel campo dei trapianti d’organo tra persone viventi.

Orbene, nell’ambito del contratto di lavoro, la cessione di una quota della proprio benessere psicofisico, quando non direttamente della propria salute, è connaturato con lo scambio. Il soggetto che offre la propria prestazione lavorativa in cambio di una retribuzione consente una limitazione di alcuni diritti fondamentali che gli sono riconosciuti, come la libertà di movimento. Il lavoratore potrebbe disporre verso il privato datore di lavoro

¹ Bobbio N., *El fundamento de los derechos humanos*, in *Diccionario crítico de los derechos humanos* a cura di R. Soriano Diaz, C. Alarcón Cabrera, J. Mora Molina, Universidad Internacional de Andalucía, 2000, p. 9.

² Mora Molina, J., *El derecho a a vida*, in *Diccionario crítico de los derechos humanos*, cit, pag. 280 ss.

di diritti attinenti alla propria sfera personale che il potere pubblico, se non in casi eccezionali, non può limitare.

Tale discrasia tra sfera pubblica e sfera privata, che per lungo tempo, fino all'emanazione dello Statuto dei lavoratori, ha impedito anche l'esercizio di diritti sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, è avvertita dal legislatore costituzionale italiano. L'art. 41 della Costituzione, infatti, subito dopo aver riconosciuto la libertà di iniziativa privata, avverte, al secondo comma, che essa non può essere esercitata "in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana". A partire da quella dei dipendenti dell'imprenditore, si potrebbe specificare. Tale affermazione, peraltro, si iscrive anch'essa nell'ambito dei principi: quei limiti dovranno essere specificati dal legislatore ed in seconda istanza dall'interprete delle leggi, a seconda della evoluzione nelle conoscenze scientifiche, dei costumi, della percezione che la società ha del proprio benessere individuale e collettivo. Tra i limiti imposti dal secondo comma dell'art. 41 Cost., seppure non esplicitamente indicato, rientra anche quello relativo alla tutela della salute³.

In terzo luogo, sia i limiti generali in materia di tutela della salute, sia quelli che possono essere imposti all'imprenditore come limitazione della propria libertà contrattuale, risultano notevolmente influenzati dalle condizioni socio-economiche della società cui sono destinati. In generale, gli ordinamenti internazionali riconoscono un'età minima di accesso al lavoro, per la tutela delle condizioni psico-fisiche dei bambini e degli adolescenti, e quindi nel solco del rispetto dei principi fondamentali tra cui quello del diritto alla tutela della propria salute. Tuttavia, la stessa OIL consente deroghe semplicemente in funzione del grado di povertà dei diversi paesi⁴.

In Italia, negli ultimi scorci del secolo scorso, sono stati sottoscritti contratti collettivi in ambito territoriale che consentivano l'adozione di

³ Tra le proposte presentate durante il dibattito relativo alla riforma della Costituzione, in Italia, vi è stata anche quella di inserire esplicitamente tra i valori limitativi della libertà di iniziativa economica privata, accanto alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana, anche la salute. Lo si veda tra gli emendamenti discussi dalla I Commissione della Camera il 16 marzo 2000.

⁴ I paesi la cui "economia e i cui servizi amministrativi non abbiano raggiunto uno sviluppo sufficiente", ai sensi dell'art. 5 della Convenzione OIL n. 138/1977, possono limitare il campo d'azione della Convenzione sui minori e ridurre l'età minima di accesso al lavoro.

modalità nella prestazione lavorativa più deteriori rispetto a quelle normalmente consentite dalla legge e dalla contrattazione collettiva, solamente per lavoratori provenienti da paesi estranei alla Comunità europea. Quei contratti sono stati, per fortuna superati, ma il fatto stesso che i lavori più rischiosi e più gravosi siano in larga prevalenza assunti da lavoratori provenienti da paesi estranei alla Comunità europea, con conseguente impennata nel numero degli incidenti di lavoro proprio per i lavoratori migranti, oltretutto per quelli precari, conferma l'esistenza di una segmentazione del mercato del lavoro anche in relazione ai rischi sulla salute, sia di quelli psicofisici che quelli psicosociali.

In sostanza, sotto differenti profili, si può affermare che: a) lo scambio lavorativo implica sempre, per definizione, una perdita o un possibile perdita del proprio benessere psicofisico se non direttamente della propria salute. b) lo stato di bisogno, o le esigenze di competitività (quindi elementi di carattere economico) tendono ad attenuare sia la tutela della salute da parte del soggetto che la compromette in una relazione di lavoro, sia l'intensità delle norme protettive, sia le misure repressive delle violazioni.

Lo stesso inserimento di clausole contrattuali che riconoscono maggiorazioni retributive in presenza di lavori pericolosi, insalubri o comunque comportanti un maggior livello di rischio per i lavoratori esposti (c.d. monetizzazione del rischio), indica la compromissione dello stato di salute nella relazione di lavoro. La facilità con cui pubblicamente si invoca l'attenuazione delle misure di prevenzione da parte delle imprese per contenere il costo del lavoro, è un ulteriore indice di tale tendenza. Per non parlare dei differenti livelli di tutela nell'ambito dell'economia globalizzata che, spesso, ancora consentono non solo l'assunzione di elevatissimi rischi, ma la sicura ed irrimediabile lesione del bene salute, talvolta accanto al bene libertà, dei lavoratori. A dimostrazione della assoluta prevalenza dell'interesse economico rispetto all'esigenza di tutela dei diritti umani, è doveroso ricordare, seppure incidentalmente, che uno dei paesi dove più certa e grave è la violazione dei diritti umani, è stato recentemente premiato dalla comunità internazionale con l'affidamento della organizzazione dei giochi olimpici del 2008.

Del resto, secondo una diffusa nozione appartenente alla scienza economica, il lavoro comporta intrinsecamente pena. La Chiesa cattolica, per secoli lo ha considerato una sofferenza finalizzata alla punizione ed

all'espiazione del peccato originale. Ed anche in tempi di significativa rivalutazione del lavoro, la funzione espiativa non è venuta del tutto meno.

Non così per il moderno Diritto del Lavoro. Esso, infatti, considera il lavoro quale strumento di affrancamento non solo economico ma anche spirituale delle persone e, pertanto, si impegna a liberarlo di tutte le incrostazioni negative che lo hanno caratterizzato fin dal tempo dei greci e dei romani e che, in troppe situazioni, continuano a caratterizzarlo anche nel mondo occidentale.

Per questo, i legislatori della Costituzione italiana, in una delle sue parti più significative, al terzo comma dell'art. 2, dichiarano solennemente che "è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

Si tratta di un programma volto alla massima valorizzazione del lavoro umano che, evidentemente, comprende tra i suoi strumenti quelli volti alla piena tutela del benessere psicofisico del lavoratore in tutti i suoi aspetti.

Tale programma, tuttavia, ha sempre dovuto fare i conti non solo con una realtà diversamente orientata ma, talora, con l'acquiescenza del legislatore, sollecitato da una parte della società a non imporre gravami alla libertà d'impresa mediante l'introduzione di tutele che, fatalmente, si tradurrebbero in maggiori oneri economici. Certo, anche l'evoluzione tecnica, di cui si è detto, riveste la sua influenza, ma questa non è stata determinante, se è vero che la proibizione dell'uso di prodotti o di metodi di produzione, è giunta, a volte, con lunghi ed ingiustificabili ritardi rispetto alla certezza scientifica del suo impatto negativo sulla salute dei lavoratori e, spesso, delle popolazioni esposte.

3. Un Diritto del Lavoro, che aspira ad affrancare le persone, nato all'insegna della fatalità

Se Barassi, a buon titolo, viene considerato il padre del Diritto del lavoro italiano, ebbene, il nostro Diritto del Lavoro, per quanto riguarda la protezione dei lavoratori, è nato proprio all'insegna della fatalità. Proprio Ludovico

Barassi, nella prima edizione del suo manuale, scriveva che “i rischi fatalmente inerenti all’industria e difficilmente evitabili sono noti, prevedibili: ognuno che conosca un po’ il mestiere sa che è un rischio inevitabile... Laddove si maneggia il mercurio, il piombo, etc, - concludeva - è certa la lenta intossicazione”⁵.

La vita già insegnava che l’uomo e la donna, o molti di essi, possono essere disposti ad accettare il rischio, anche quello estremo, a patto che ne valga la pena. Il mito dell’eroe che, sprezzante della propria vita, affronta imprese temerarie, meglio se per altruismo, altro non è che la versione poetica di quel principio. Applicato, però, agli uomini liberi, a chi sia in grado di scegliere liberamente il proprio destino, di giocarsela la vita, in una perenne roulette russa: o la va o la spacca!

Ma Barassi si riferiva, piuttosto, a persone che magari ne farebbero a meno di dare prova di coraggio o di spavalderia, perché costrette ad accettare quel rischio inevitabile all’interno di un rapporto di subordinazione. Il nascente diritto già intuiva che neppure il padrone poteva disporre con assoluta discrezionalità del bene personale della salute; spiegava, pertanto, che l’accollarsi del rischio da parte dell’operaio sia tacita: “s’intende che se lo sia assunto”⁶.

Insomma, il Diritto del Lavoro ha vissuto, e continua a vivere, una profonda schizofrenia per quanto riguarda le tutele da riservare alla salute psicofisica dei lavoratori. Da una parte i proclami solenni, i principi, che auspicano la massima tutela del benessere psicofisico, più che giustificati, se fosse vero che il lavoro non è merce, come afferma solennemente il documento costitutivo della OIL, dall’altra una realtà che non offre supporto a tali principi ed una sfilza di dati che incolonnano, morti, feriti e, sempre più, una percentuale sconcertante di vittime del terrore psicologico, dello stress, della sindrome da *burn-out*, per riferirci ai fenomeni che recentemente hanno attirato l’attenzione delle cronache e, finalmente, degli operatori del diritto.

Una sorta di ambivalenza ben rappresentata dall’indignazione con cui Victor Hugo di fronte al pesante sfruttamento minorile della sua epoca, maledice il lavoro. Quando descrive

⁵ Barassi, L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milano, 1901, 574

⁶ Ivi, p. 577.

*“Où vont tous ces enfants dont pas un seul ne rit ?
Ces doux êtres pensifs que la fièvre maigrit ?
Ces filles de huit ans qu'on voit cheminer seules ?
Ils s'en vont travailler quinze heures sous des meules ;
Ils vont, de l'aube au soir, faire éternellement
Dans la même prison le même mouvement.”⁷.*

Egli, infatti, già conosce, le potenzialità liberatorie di un lavoro che non umili e, pertanto, maledice il lavoro che opprime proprio in nome del lavoro che libera:

*“Au nom du vrai travail, sain, fécond, généreux,
Qui fait le peuple libre et qui rend l'homme heureux !”⁸.*

⁷ Hugo, V. , *Les Contemplations*, Livre III.

⁸ Ivi.

*Où vont tous ces enfants dont pas un seul ne rit ?
Ces doux êtres pensifs que la fièvre maigrit ?
Ces filles de huit ans qu'on voit cheminer seules ?
Ils s'en vont travailler quinze heures sous des meules ;
Ils vont, de l'aube au soir, faire éternellement
Dans la même prison le même mouvement.
Accroupis sous les dents d'une machine sombre,
Monstre hideux qui mâche on ne sait quoi dans l'ombre,
Innocents dans un baigne, anges dans un enfer,
Ils travaillent. Tout est d'airain, tout est de fer.
Jamais on ne s'arrête et jamais on ne joue.
Aussi quelle pâleur ! la cendre est sur leur joue.
Il fait à peine jour, ils sont déjà bien las.
Ils ne comprennent rien à leur destin, hélas !
Ils semblent dire à Dieu : « Petits comme nous sommes,
Notre père, voyez ce que nous font les hommes ! »
O servitude infâme imposée à l'enfant !
Rachitisme ! travail dont le souffle étouffant
Défait ce qu'a fait Dieu ; qui tue, œuvre insensée,
La beauté sur les fronts, dans les cœurs la pensée,
Et qui ferait - c'est là son fruit le plus certain ! -
D'Apollon un bossu, de Voltaire un crétin !
Travail mauvais qui prend l'âge tendre en sa serre,
Qui produit la richesse en créant la misère,
Qui se sert d'un enfant ainsi que d'un outil !
Progrès dont on demande : « Où va-t-il ? que veut-il ? »
Qui brise la jeunesse en fleur ! qui donne, en somme,
Une âme à la machine et la retire à l'homme !
Que ce travail, haï des mères, soit maudit !
Maudit comme le vice où l'on s'abâtardit,
Maudit comme l'opprobre et comme le blasphème !*

4. Un Diritto con scarsa effettività e tributario del primato della libertà d'impresa

Da una parte la nobiltà dei principi, e dall'altra la "drammatica perdita di effettività"⁹, eclatante per quanto riguarda il diritto internazionale del lavoro ma spesso non meno preoccupante nell'ambito del diritto interno. Quanto al primo la constatazione del fatto che le numerose e dettagliate convenzioni della OIL, oltreché scarsamente ratificate dalla maggior parte dei suoi stessi membri, sono spesso sconosciute anche agli Stati che le hanno ratificate. Senza contare la dipendenza dell'organizzazione nei confronti del suo principale finanziatore, gli Usa, che si distingue proprio per la non applicazione delle principali convenzioni¹⁰. Quanto al secondo, la desolante constatazione che la legislazione italiana anteriore alla ratifica delle direttive comunitarie in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro, nonostante fosse ritenuta tra le più avanzate tra quelle degli ordinamenti europei, consentiva il permanere di una elevatissima incidenza di infortuni mortali sul lavoro, a prescindere dalle altre negative conseguenze sulla salute dei lavoratori, semplicemente perché inapplicata¹¹.

Anche altri principi, strettamente attinenti con i rischi psicosociali da lavoro, vengono da una parte enfatizzati e dall'altra pragmaticamente ridimensionati dalla legislazione attuativa. Così per quanto riguarda l'ergonomia, che già prima degli anni 50, veniva definita dai suoi più autorevoli studiosi "la scienza che si propone di adattare il lavoro all'uomo"¹², viene poco dopo definita dalla OIL, in versione evidentemente più compromissoria, come "il reciproco adattamento del lavoro all'uomo e dell'uomo al lavoro".

Così, in Italia, il D.lgs n. 626/1994, include tra le misure generali di tutela il "rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro". Ma nonostante la direttiva n. 89/391 stabilisca il principio per cui occorre

*O Dieu ! qu'il soit maudit au nom du travail même,
Au nom du vrai travail, sain, fécond, généreux,
Qui fait le peuple libre et qui rend l'homme heureux !*

⁹ Perulli A., *Alcune riflessioni sulla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori nel diritto internazionale*, in *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, a cura di S. Scarponi, Università degli Studi di Trento, 2007, p. 77

¹⁰ Daubler W., *La globalizzazione e il diritto del lavoro*, in *Globalizzazione ...*, cit. , p. 98.

¹¹ R. Guariniello, *Malattie da lavoro e processo penale*, in *Rivista Italiana di Diritto Penale*, 1981, 587.

¹² Murrell, F.H., *Ergonomia: l'uomo ed il lavoro*; traduzione di Carla Ambrosio, Ispes, Torino, 1967.

“adeguare il lavoro all'uomo”¹³, la norma di dettaglio stabilisce che il datore o il preposto delegato, “nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza”¹⁴. Non la eliminazione del rischio, quindi, ma l'affidamento delle mansioni rischiose ai soggetti che sembrano più idonei ad affrontarlo. E' evidente che altro è ispirarsi ad una ergonomia che adatta il posto del lavoro al lavoratore, cioè stabilisce una gerarchia, altro ad una ergonomia che si propone, invece, di mettere il «lavoratore adatto al posto di lavoro adatto».

Tuttavia, pur con la consapevolezza di questa discrasia, non si può che continuare a far riferimento ai fondamentali principi giuridici cui abbiamo fatto riferimento, ed ovviamente ai valori etici che li ispirano e li sostengono.

E' la tensione etica, infatti, il principale motore che spinge a ricercare nell'ambito di principi generali, tutt'altro che nuovi, il perfezionamento degli strumenti di tutela del benessere psicofisico dei lavoratori. Non credo affatto che i fenomeni oggi riconducibili al disagio psicosociale e che comprendono soprattutto lo *stress*, il *mobbing* e la sindrome da *burn-out*, nonostante la roboante etimologia inglese, siano fenomeni nuovi o prima sconosciuti. Sono sempre esistiti e dettagliatamente descritti. Il fatto è che, tradizionalmente, non sono stati considerati degni di tutela. O perché ritenuti ineluttabili all'interno della relazione di lavoro, o perché il Diritto del Lavoro non aveva ancora posto sufficienti limiti al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro tali da consentire di ipotizzare strumenti di tutela per situazioni apparentemente secondarie, soprattutto quando la maggior preoccupazione era la protezione dell'incolumità fisica o della stessa vita. Come si poteva immaginare una tutela contro lo stress nelle fabbriche o nelle miniere dove la salute era apertamente sacrificata in cambio della sopravvivenza?

5. Una vessazione conosciuta e tollerata da tempo che oggi reclama giustizia

Si è detto che si tratta di fenomeni tutt'altro che nuovi. Essi sono descritti nella migliore letteratura, già in termini corrispondenti alle attuali cognizioni scientifiche almeno a partire dalla fine dell'800.

¹³ Direttiva CE, 12 giugno 1989, n. 89/391, art. 6, comma 2, sub d).

¹⁴ vi, art. 4, comma 5, sub c).

Si prenda il *mobbing*, mirabilmente descritto da Pirandello, uno dei grandi scrittori italiani, in una delle sue conseguenze più estreme.

Di *mobbing*, a ben vedere, parla la triste storia di Belluca, improvvisamente uscito fuori di senno, con l'immaginazione irrimediabilmente bloccata sul quel treno che non cessava di fischiare. Impazzito, dicevano alcuni. Eppure Pirandello conosceva l'eziologia di quel caso. Perché Belluca, sono parole sue, era "circoscritto entro i limiti angustissimi della sua arida mansione di computista, senz'altra memoria che non fosse di partite aperte, di partite semplice o doppie o di storno, di defalchi e prelevamenti e imposizioni; note, libri-mastri, partitari, stracciafogli e via dicendo. Casellario ambulante, o piuttosto vecchio somaro, che tirava zitto zitto, sempre d'un passo, sempre per la stessa strada la carretta, con tanto di paraocchi"¹⁵. Poi era subentrato il *mobbing*. Sì. Proprio il *mobbing*. Pirandello non conosceva il termine che Heinz Leymann, rubandolo all'etologia, avrebbe lanciato molti decenni più tardi per la gioia di tanti appassionati, ma gli estremi del fenomeno, a partire dalla ripetitività, c'erano proprio tutti. Perché "cento volte questo vecchio somaro era stato frustato, fustigato senza pietà, così per ridere, per vedere se si riusciva a farlo imbizzarrire un po', a fargli almeno rizzare le orecchie abbattute, se non a dar segno che volesse levare un piede per sparar qualche calcio"¹⁶. Perlomeno *mobbing* orizzontale, si direbbe, a meno che non si possa dimostrare la diretta responsabilità del superiore, di quel capo-ufficio che, di fronte all'apparente esplosione di follia di Belluca, "urtato da quelle risate, era montato su tutte le furie ed aveva malmenato la mansueta vittima di tanti suoi scherzi crudeli"¹⁷.

La novità, in questi casi, non sta nella novità del fenomeno, ma nel fatto che il Diritto, prendendone atto, riflette in maniera più approfondita circa gli strumenti idonei a porvi rimedio.

Se non di *mobbing*, almeno di *stress* causato dal lavoro, dovuto all'incapacità di affrontare le richieste dell'ambiente di lavoro, si deve parlare anche nel caso, altrettanto drammatico, di Gregor Samsa, il *travet* kafkiano che un giorno, all'improvviso, si trasforma in insetto. "Quel ragazzo che non ha in testa altro che la ditta ...che la sera se ne resta seduto a tavola ...oppure

¹⁵ Pirandello, L. (1993) *Il treno ha fischiato*, da "Novelle per un anno" Zanichelli, p. 356.

¹⁶ Ivi.

¹⁷ Ivi.

studia l'orario delle ferrovie"¹⁸, come riferiscono i suoi genitori. Perché Gregor è, anzi era, un viaggiatore di commercio tormentato dalle pesanti condizioni del suo lavoro: "che mestiere faticoso mi sono scelto! Dover andare avanti e indietro in treno tutti i giorni ... L'attività commerciale mi procura preoccupazioni molto maggiori che se lavorassi in proprio in negozio, e per giunta mi è imposta questa tortura del viaggiare, con l'affanno per le coincidenze, il mangiare irregolare e cattivo, i contatti con gente sempre diversa, contatti mai durevoli e mai cordiali"¹⁹.

Quel Gregor che: "se non fosse per il pensiero dei miei genitori, mi sarei già licenziato da un bel pezzo, sarei andato dal mio principale e gli avrei detto senza mezzi termini quel che penso"²⁰. Quel Gregor tanto stressato dal lavoro che, non appena incomincia la metamorfosi, non pensa ad altro che a tentare di prendere il treno successivo per recarsi al lavoro; che ha terrore del principale che, "sicuramente, sarebbe venuto con il medico della mutua e avrebbe lamentato con i genitori la svogliatezza del loro figliolo"²¹. Quel Gregor che vive nella paura di "poter essere licenziato sui due piedi"²²; ed invano tenta di replicare al procuratore che gli ricorda che "per noi uomini d'affari (purtroppo o per fortuna, se si preferisce) per considerazioni di opportunità professionale molto spesso dobbiamo semplicemente saper vincere qualche lieve malessere"²³. Così Gregor Samsa, che "durante i suoi cinque anni di impiego ... non aveva fatto mai neanche un'assenza per malattia"²⁴, proprio quella mattina "si trovò tramutato, nel suo letto, in un enorme insetto"²⁵.

Non comprendo come la critica possa affermare che la trasformazione di Gregor Samsa in insetto sia da addebitare soprattutto alla condizione familiare. Quando, invece, più semplicemente, tutta la prima parte del racconto è incentrata sull'ossessivo riferimento alla condizione lavorativa del protagonista ed offre una trasparente spiegazione del nesso di causalità. Tra i pochi, lo ha rilevato Camus, ricordando che "in ogni caso, bisogna tenere

¹⁸ Kafka, F., (2004) *La metamorfosi*, I classici blu, Rizzoli, Milano, p. 54..

¹⁹ Ivi, 52.

²⁰ Ivi, 53.

²¹ Ivi, 59.

²² Ivi.

²³ Ivi.

²⁴ Ivi, 53.

²⁵ Ivi, 51.

presente ... la segreta complicità che, nel tragico, unisce il logico ed il quotidiano. Ecco perchè Samsa, l'eroe della *Metamorfosi*, è un viaggiatore di commercio; ecco perchè la sola cosa che lo irrita nella singolare avventura che fa di lui un insetto è che il padrone possa essere malcontento per la sua assenza²⁶.

Non patologie del moderno, quindi, ma sofferenze storiche intrinsecamente legate alla prestazione lavorativa alle quali, grazie alle mutate condizioni del mondo del lavoro, incomincia ad intravedersi la possibilità di offrire strumenti giuridici di tutela.

6. Una sfida “stressante” per il Diritto del Lavoro e per i suoi seguaci

Non è la prima volta, tuttavia, che compare una collettiva presa di coscienza del disagio psicosociale derivante dallo svolgimento dell'attività lavorativa. Già alla fine degli anni '60 del novecento, mezzo secolo orsono, si prese coscienza dei fenomeni di disagio psicosociale connessi con l'attività lavorativa. Era ai tempi di quello che, in tutto il mondo, va ora sotto il nome di sessantotto. Allora veniva definita alienazione, la nevrosi era la conseguenza più evidente e la causa veniva ricercata nella catena di montaggio piuttosto che nella precarietà. I danni, in ogni caso, non erano assolutamente inferiori a quelli attuali. Allora, qualche risultato, soprattutto sul piano dell'autonomia collettiva, è stato raggiunto, almeno in Italia, come il ridimensionamento del cottimo, considerato il principale fattore dello *stress* e quindi delle patologie “psicosociali” da esso indotto. Potrebbe citarsi, più in generale, anche il rifiuto della cosiddetta monetizzazione del rischio e la rivalutazione del diritto alla tutela della salute enfatizzato dall'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, norma che, peraltro, non ha mai avuto significativa applicazione giurisprudenziale.

Ma come nei cicli e ricicli storici, il cottimo è ritornato, con il più moderno nome di incentivazione, si è anche ritornati a monetizzare la salute. Allo stesso tempo, tuttavia, hanno fatto eccezionali progressi anche le norme poste a presidio della salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, come sono migliorate, almeno sotto il profilo fisico, le condizioni della maggior parte dei lavoratori italiani, peraltro sostituiti nelle lavorazioni insalubri e rischiose

²⁶ Camus A., (1947) *Il mito di Sisifo*, Bompiani, Milano, 1947, pp. 175-176.

dalle nuove schiere di migranti. Il Diritto del Lavoro, accogliendo gli stimoli provenienti da altre discipline, ha così potuto reinterpretare il principio fondamentale del diritto alla salute riempiendolo di contenuti più attenti ai rischi psicosociali del lavoro.

Da un concetto di salute, banalmente intesa come assenza di malattia, si è passati ad una definizione, riconosciuta anche dall'Organizzazione Mondiale della Salute, che intende piuttosto la salute come stato di benessere. Così il Diritto si è posto il più ambizioso obiettivo non solo di evitare che l'ambiente di lavoro possa causare l'insorgere di patologie, ma anche di garantire che esso non alteri lo stato di benessere del lavoratore e non pregiudichi la sua capacità di normali relazioni sociali.

Così, la Corte Costituzionale (*sent. n. 399/1996*) ha ribadito che la salute "è un bene primario che assurge a diritto fondamentale della persona e impone piena ed esaustiva tutela, tale da operare sia in ambito pubblicitario che nei rapporti di diritto privato", specificando che "la tutela della salute riguarda la generale pretesa dell'individuo a condizioni (di vita, di ambiente e) di lavoro che metta a rischio questo suo bene essenziale".

Il Diritto del Lavoro, in questo frangente, è chiamato ad una nuova sfida, da affrontare su di un terreno incerto e indefinito. Sulla base di presupposti difficili da verificare, perchè, come si dice, "tutto è *mobbing*, niente è *mobbing*", e quindi, con la necessità di ridefinire concetti e definizioni.

E con , in più, l'insidia costante di interessi economici preoccupati solo di garantire flessibilità e basso costo della manodopera che continuano a trovare accoglimento negli ambienti vicini al legislatore ed a chi, le norme, dovrebbe farle applicare.

Sulla descrizione di questo diritto fondamentale, ed in particolare su alcune delle sue sfaccettature, si potrebbe filosofare a lungo. Ma intanto la società cammina, le vittime vengono abbandonate ai bordi delle strade, i più deboli soccombono. Eppure stiamo semplicemente parlando di come tutelare un diritto unanimemente riconosciuto come fondamentale.

Un argomento che, per le sue implicazioni e la sua urgenza, dovrebbe creare *stress* prima di tutto negli operatori del diritto che lo affrontano, che si incontrano per discuterne in convegni e seminari, non foss'altro per farci meditare su una semplice, banale, evidenza, ricordata da Norberto Bobbio

quasi mezzo secolo orsono, e cioè che in materia di diritti fondamentali, tra i quali il diritto alla tutela della salute trova posto, “il problema non è quello di trovare una giustificazione teorica, ma di proteggerli”. In altri termini, “non è un problema filosofico ma politico”²⁷. Occorre, certamente, proseguire la doverosa speculazione sul piano giuridico, oggi impegnato, tra l’altro, nel tradurre con il suo linguaggio acquisizioni di scienze affatto diverse. Ma se, nel frattempo, fossimo in grado di garantire almeno una parte di quelle protezioni che l’ordinamento già riconosce, allora sì che potremmo affermare di aver fatto un importante passo avanti in termini di civiltà.

²⁷ Bobbio N. *cit.*, 18.