

Avv. CINZIA ALESIANI

VIA VITTORIO AMEDEO II, 19 - TORINO
TEL. 011 518.71.19 r.a. / 518.45.30 - FAX 011 515.87.14

Indirizzo E-mail: alesiani.cinzia@gmail.com

Torino, 19 marzo 2020

Spett.le
Ordine degli Assistenti Sociali
Regione Piemonte
Via Fabbro 2
10121 TORINO

e- mail: segreteria@oaspiemonte.org

OGGETTO: carichi di lavoro

L'iscritta, dopo aver descritto la propria situazione lavorativa presso il servizio sociale [REDACTED] accusando spesso sintomi collegati allo stress, chiede se "c'è qualche riferimento normativo a cui posso appellarmi per evidenziare le mie difficoltà a sostenere il carico di lavoro che ho?...".

L'obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore può discendere da norme specifiche (c.d. misure di protezione nominate) o, quando queste non siano rinvenibili, dalla normativa generale di cui all'art. 2087 c.c. (c.d. misure di protezione innominate).

Norma quest'ultima che impone all'imprenditore, (sia pubblico sia privato) l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, si rendano necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Intendiamoci, l'art. 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva (di posizione) del datore di lavoro; incombe, infatti, nel lavoratore che lamenti il danno,

l'onere di provare l'esistenza del danno alla salute, la nocività dell'ambiente o delle condizioni di lavoro e il nesso tra l'uno e l'altro. A fronte della prova di tali circostanze, sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno e che l'eventuale malattia del dipendente non è ricollegabile all'inosservanza di tali obblighi.

In particolare, la giurisprudenza del lavoro ha chiarito come nel caso di omissione di misure di sicurezza nominate, espressamente individuate dalla legge, o da altra fonte vincolante (come ad esempio i dispositivi sanitari personali in questo periodo, purtroppo, all'onore della cronaca), la prova liberatoria incombente sul datore di lavoro si esaurisce nella negazione degli stessi fatti provati dal lavoratore, di contro, nel caso in cui le misure di sicurezza debbano essere ricavate dall'art. 2087 c.c., c.d. innominate, la prova liberatoria è correlata alla quantificazione della misura di diligenza ritenuta esigibile nella predisposizione delle indicate misure di sicurezza. In tali casi il datore di lavoro ha l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, quali anche la possibilità di organizzare diversamente il lavoro.

Nella fattispecie oggetto del parere, pertanto, devono essere provate le condizioni di lavoro di particolare gravosità (ad esempio eccesso di lavoro straordinario, mancata fruizione dei periodi di ferie, frequenti trasferte, ecc), il nesso eziologico, almeno in termini di concause, tra fattori nocivi, individuabili in detto affaticamento fisico e psicologico, correlato alle modalità di espletamento del servizio ed alla quantità e alla qualità della prestazione lavorativa e l'instaurarsi della patologia

psicologica dello stress lavoro correlato, l'imputabilità al datore di lavoro della scelta organizzativa di far fronte alle necessità di affrontare una notevole mole di lavoro e di assicurare la regolarità del servizio per gli utenti imponendo condizioni di lavoro particolarmente stressanti e gravose, ad esempio per il caso specifico dell'iscritto, non sostituendo la collega dimissionaria su Milano.

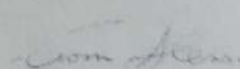
Ciò detto, va anche sottolineato, come la giurisprudenza sia particolarmente severa rispetto all'individuazione concreta sia del carico di lavoro sia dell'insorgenza delle patologie correlate, infatti, a fronte di molte decisioni di diniego alla richiesta di risarcimento dei danni per mancata attuazione delle misure di cui all'art. 2087 c.c. ; le sentenze positive sono riscontrabili in patologie come la gastrite cronica dovuta a continue trasferte, per almeno tre giorni a settimana presso aziende situate su tutto il territorio nazionale e anche lontane dalla sede di lavoro, con obbligo di rientro in ufficio almeno due volte a settimana, con relativi lunghi viaggi in macchina, pernottamento e consumo dei pasti fuori casa più volte alla settimana; oppure per infarto al miocardio per un dipendente della Croce Rossa inserito nel servizio di pronta disponibilità, in violazione reiterata e sistematica dei limiti imposti dalla normativa di settore e dalla contrattazione collettiva del comparto sanità, o, ancora, per ischemia, per il lavoratore costretto per organizzare gli eventi fieristici a lavorare ordinariamente sessanta ore alla settimana, svolgendo sistematicamente lavoro straordinario, festivo e rinunciando alle ferie, tanto che i numerosi testimoni portati dal ricorrente avevano affermato che si poteva sostenere che il dipendente visse in fiera.

Il mancato adempimento delle misure di protezione e il verificarsi dell'evento danno permette al lavoratore di chiedere il risarcimento del danno in forma equivalente, mediante la liquidazione di una somma di denaro che tenga conto dei danni biologici e morali, subiti, ma ovviamente, lo strumento della vertenza sconta il limite di arrivare sempre quando il danno è stato subito e spesso è irreversibile.

Strumento che potrebbe, al contrario, evitare o limitare il danno potrebbe essere la richiesta di un intervento sindacale, a volte, infatti, i contratti collettivi di lavoro prevedono la possibilità per le rappresentanze sindacali di chiedere la distribuzione dei carichi di lavoro e delle ore di lavoro straordinario, permettendo una fissazione dei ritmi e dei carichi concordata tra rappresentanti sindacali e datori di lavoro.

Infatti, nel caso di specie, l'iscritta potrebbe far leva sull'avvenuta assunzione di [REDACTED] con dimostrazione della possibilità concreta del datore di organizzare diversamente e meglio l'ufficio.

Rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti e integrazioni si porgono distinti saluti.



(Avv. Cinzia Alesiani)