

Burnout: lavoratori sanitari, una categoria a rischio?

Con alcune recenti pronunce la Cassazione interviene sul tema dello stress lavoro– correlato consolidando un orientamento che garantisce maggiore tutela ai lavoratori

Di **Paolo Garfagnini**
Avvocato

Pubblicato il 14 maggio 2024

La Cassazione, Sezione Lavoro, con una serie di pronunce recentissime interviene sulla responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c. in merito allo stress lavoro – correlato consolidando un orientamento che garantisce maggiore tutela ai lavoratori.

Sommario

Cos'è il Burnout

Le principali norme che rilevano per la fattispecie stress lavoro – correlato

Le recentissime pronunce della Cassazione sullo stress lavoro – correlato

Personale sanitario: una categoria a rischio elevato

Implementare il modello organizzativo ex legge 231: una necessità poco avvertita

1. Cos'è il Burnout

Lo stress è uno stato fisiologico normale ed è definito come una reazione del corpo a qualsiasi tipo di richiesta o minaccia. Quando una persona percepisce una sfida o una pressione, il suo corpo risponde automaticamente con una serie di cambiamenti fisici e ormonali che lo aiutano ad adattarsi alla situazione. Questa risposta, nota come reazione di "lotta o fuga", coinvolge il rilascio di ormoni come l'adrenalina e il cortisolo, che preparano il corpo all'azione.

Lo stress può essere suddiviso in due categorie principali:

- stress acuto: è la forma di stress più comune e si verifica in risposta a pressioni o sfide immediate. È di breve durata e spesso si risolve con la risoluzione della situazione che lo ha scatenato.
- stress cronico: questo secondo tipo si verifica quando una persona è esposta a situazioni "stressanti" per un lungo periodo di tempo, come problemi di lavoro continui, problemi familiari o difficoltà economiche. Lo stress cronico può avere effetti negativi duraturi sulla salute, influenzando il sistema immunitario, cardiovascolare e altri sistemi del corpo.

In campo lavorativo le situazioni che provocano stress non si possono attribuire esclusivamente all'individuo o all'organizzazione, ma sono l'espressione di una continua e reciproca adattabilità e accomodamento di mezzi e prestazioni che scaturiscono in itinere dalla loro interazione.

Il soggetto cerca di adattarsi ma non sempre riesce a gestire le situazioni psicologicamente pressanti.

Lo stress giuridicamente rilevante di cui parliamo è definito distress.

Il termine "distress" si riferisce a una forma negativa di stress che può avere un impatto avverso sulla salute fisica e mentale di una persona; si prova quando si è sopraffatti dalle richieste della vita e non si riesce a gestirle efficacemente. A differenza dello stress normale (o "eustress") che può essere stimolante e motivante, il distress è dannoso e può portare a sentimenti di disperazione e incapacità.

Con il termine "stress occupazionale" si indica: "la risposta all'esperienza negativa che la persona

percepisce sul luogo di lavoro, come conseguenza della difficoltà a fronteggiare le richieste, interne o esterne, valutate come gravose” (Stress, intrusive imagery, and chronic distress di A Baum, 1990).

La differenza tra lo stress lavorativo e l'insorgenza del burnout è sottile ma importante: il burnout tende a cronicizzarsi nel tempo, alterando significativamente il benessere del lavoratore.

Il burnout si caratterizza per tre componenti principali:

- esaurimento emotivo: la persona si sente stanca e svuotata emotivamente, spesso al punto di non riuscire a recuperare con il normale riposo.
- depersonalizzazione o cinismo: si sviluppa un atteggiamento negativo verso il proprio lavoro, i colleghi e le attività quotidiane. La persona può iniziare a trattare gli altri in modo impersonale e distaccato.
- ridotta realizzazione personale: sentimenti di insoddisfazione e incompetenza sul lavoro o nelle attività quotidiane; la persona può sentire che non sta realizzando nulla di significativo.

Il burnout non si manifesta da un giorno all'altro, ma si sviluppa gradualmente e può essere difficile da riconoscere nelle sue fasi iniziali. Alcuni segnali di allarme includono l'isolamento sociale, il procrastinare, cambiamenti nell'appetito o nel sonno, mal di testa frequenti e una ridotta efficienza al lavoro. Questo fenomeno può riguardare qualsiasi attività produttiva e ogni dipendente privato o pubblico.

Tra le principali cause scatenanti il burnout troviamo:

- sovraccarico di lavoro: carichi di lavoro eccessivi e protratti nel tempo; eccessivo ricorso allo straordinario; costante sottoposizione a scadenze strette e pressioni per raggiungere determinati obiettivi;
- mancanza di controllo: la sensazione di avere poco controllo sul proprio lavoro, sulle decisioni o sull'ambiente lavorativo può contribuire al senso di impotenza e frustrazione;
- disconnessione tra valori personali e lavoro: quando il lavoro non è in linea con i valori personali, o quando le aspettative del lavoro non corrispondono alla realtà, può verificarsi uno scontro interno che contribuisce al senso di disimpegno e insoddisfazione;
- ambiente lavorativo tossico: un clima lavorativo caratterizzato da conflitti interpersonali, mancanza di supporto da parte dei colleghi o dei superiori, discriminazione e mancanza di rispetto.insicurezza lavorativa o mancanza di riconoscimento per il proprio lavoro;

Il burnout prolungato può avere conseguenze gravi sulla salute, sia a livello fisico che mentale. Alcune delle conseguenze più comuni includono: affaticamento cronico; disturbi del sonno; disturbi gastrointestinali; problemi cardiaci (è stato associato a un aumento del rischio di malattie cardiovascolari, come ipertensione, malattie cardiache e ictus); depressione e ansia; deterioramento delle relazioni interpersonali; diminuzione delle prestazioni lavorative (assenteismo e riduzione della produttività).

Come già detto, il burnout può colpire persone in una vasta gamma di settori lavorativi, ma ci sono alcune categorie che sono considerate più a rischio. Queste includono:

- 1- Professionisti sanitari: medici, infermieri, operatori sanitari e altri professionisti del settore sanitario spesso affrontano carichi di lavoro pesanti, pressioni temporali, decisioni difficili e situazioni emotivamente intense.
- 2- Educatori: insegnanti, professori e altri operatori nel settore dell'istruzione spesso devono affrontare elevati livelli di stress legati alla gestione delle classi, al soddisfacimento delle esigenze degli studenti, alla pressione dei risultati e alla mancanza di risorse.
- 3- Assistenti sociali: professionisti che lavorano nel settore dell'assistenza sociale, come assistenti sociali, counselor e operatori di centri di assistenza, possono essere esposti a situazioni di trauma, scarsità di risorse e carichi di lavoro elevati
- 4- Operatori tecnologici: anche se può sembrare strano, il settore tecnologico è spesso associato a un alto

rischio di burnout a causa di carichi di lavoro intensi, pressioni per raggiungere obiettivi di sviluppo rapido e costante esposizione a scadenze serrate.

2. Le principali norme che rilevano per la fattispecie “stress lavoro – correlato”

Per la Costituzione italiana (**artt. 32, 35 e 41**), la salute è un diritto fondamentale dell'individuo, nonché, interesse della collettività, rappresentando così un limite all'esercizio dell'iniziativa economica privata nel senso che questa non può esplicarsi se non all'interno di precise regole, tese al rispetto ed alla tutela del lavoratore.

In ambito internazionale, possiamo richiamare l'Accordo Europeo sullo Stress sul Lavoro (Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004). Questo è un accordo siglato da vari enti europei ed italiani il cui scopo è *"offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro"*.

A livello comunitario il richiamo va all'**art. 153 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea** che prevede il miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori; quest'ultimo tema ha caratterizzato la direttiva europea 89/391 CEE, successivamente modificata dalla direttiva 2007/30/CE, recepite in Italia dapprima con il **d.lgs. n. 626/94** e in seguito con il **d.lgs. 81/08**, attualmente in vigore.

Il Decreto Legislativo 81/2008, conosciuto come il *"Testo Unico sulla Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro"*, è una normativa contenente le disposizioni legislative e regolamentari riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro. L'obiettivo principale di questo decreto è di garantire che i lavoratori siano protetti da rischi per la loro salute e sicurezza durante l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Alcuni degli aspetti principali disciplinati dal T.U. riguardano:

- **Valutazione dei Rischi:** il datore di lavoro deve effettuare una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, prendendo in considerazione la natura dell'attività e i possibili pericoli per i lavoratori. Deve essere redatto un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che documenti i risultati di tale valutazione e le misure adottate.
- **Misure di Prevenzione e Protezione:** il decreto impone l'adozione di misure di prevenzione e protezione idonee a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano, compreso l'uso di dispositivi di protezione individuale (DPI) quando necessario.
- **Formazione e Informazione:** i lavoratori devono ricevere formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, comprensiva delle istruzioni specifiche per il loro posto di lavoro e per le attrezzature che utilizzano.
- **Sorveglianza Sanitaria:** deve essere garantita la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, particolarmente in relazione a rischi specifici identificati nella valutazione dei rischi.
- **Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP):** le aziende devono nominare un RSPP che abbia il compito di collaborare alla gestione della salute e sicurezza in azienda e di assicurare l'osservanza delle normative sul posto di lavoro.
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):** i lavoratori hanno il diritto di eleggere un rappresentante che partecipi attivamente alla promozione della salute e sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro, sulla base del D.lgs. 81/2008, ha l'obbligo di valutare periodicamente il rischio da stress coinvolgendo le figure preposte a garantire l'integrità psico-fisica e la sicurezza della salute dei propri dipendenti.

Particolare rilevanza ha naturalmente il **D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124** (Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), che ha introdotto l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. In forza di questa normativa l'Inail si fa carico di parte del risarcimento per i danni subiti dal lavoratore derivanti dallo stress lavoro correlato.

Va richiamato, inoltre, il **D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66**, attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE,

concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Da ultimo, le norme su cui si è concentrata la Cassazione nelle ordinanze in appresso riportate: gli **artt. 2087 – 2086 c.c.**

il Lavoro nella giurisprudenza, di Autori AA. VV., Ed. IPSOA, Periodico. Mensile di dottrina e giurisprudenza di legittimità e di merito in materia di rapporto di lavoro privato e pubblico, previdenza, sicurezza sul lavoro e processo del lavoro.

[Scarica gratuitamente un numero omaggio](#)

3. Le recentissime pronunce della Cassazione sullo “stress lavoro – correlato”

Come nei migliori finali degli spettacoli pirotecnici, dopo un triennio di sporadiche sentenze sull'argomento “stress lavoro – correlato” la Cassazione negli ultimi mesi (soprattutto in febbraio) ha illuminato i giuristi con un “rovescio” di ordinanze, ben otto (**Cass. Civ. 26 febbraio 2024, n. 5061; Cass. Civ. 21 febbraio 2024, n. 4664; Cass. Civ. 19 gennaio 2024, n. 2084; Cass. Civ. 31 gennaio 2024, n. 2870; Cass. Civ. 12 febbraio 2024, n. 3791; Cass., 12 febbraio 2024, n. 3822; Cass., 12 febbraio 2024, n. 3856; Cass., 16 febbraio 2024, n. 4279**).

Queste ordinanze hanno consolidato un orientamento che già nel 2022 e soprattutto nel 2023, è stato oggetto di interessanti pronunce (ex multis **Cass. Civ. 7 febbraio 2023 n. 3692**) tendenti a valorizzare la salute psico-fisica del lavoratore e a tutelarla prescindendo e allontanandosi dai, prima ritenuti necessari, concetti di **mobbing**, straining, stalking occupazionale, molestie e altri, per concentrare l'attenzione sul dovere del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti, anche colposi, che possano autonomamente ledere il lavoratore, come l'adozione o la mancata eliminazione di condizioni di lavoro stressogene.

Tutte queste ordinanze e sentenze soffermandosi sul disposto dell'art. 2086 c.c., secondo comma, che prevede per l'imprenditore *“il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa”*, ricollegandolo al 2087 c.c. che dispone per quest'ultimo, altresì, l'obbligo di *“adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”* giungono ad affermare la responsabilità contrattuale del datore di lavoro per la violazione, anche colposa, di dette norme, quando ne derivi un danno al lavoratore.

Per tutte: *“è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori”* (Cass. Civ. 7 febbraio 2023 n. 3692).

Queste norme rappresentano la “porta” attraverso la quale la Cassazione fa entrare e mette in primo piano, nell'ordinamento, la nozione polifunzionale del danno da stress – lavoro correlato; questo può essere ricondotto a macrocategorie (a titolo esemplificativo: - conflittualità lavorativa; - superlavoro; - frustrazione da aspettative non soddisfatte; fino a giungere a comportamenti datoriali più gravi come mobbing, straining, stalking, molestie).

Ma si ribadisce: *“la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore non ammette sconti, in ragione di fattori quali l'ineluttabilità, la fatalità, la fattibilità economica e produttiva, nella predisposizione di condizioni ambientali sicure”* (**Cass. Civ. 21 febbraio 2024 n. 4664**); ne discende l'obbligo del datore di lavoro d'adozione di ogni misura prevista e prevedibile, anche “atipica”, che sia diretta alla tutela della salute del dipendente; ma soprattutto, obbligo di eliminare e prevenire ogni situazione lavorativa (in essere o prevedibile) che provochi o possa provocare stress lavoro-correlato.

Da queste pronunce deriva che il Giudice dovrà spostare la sua indagine dall'accertamento dei presupposti del mobbing (che richiede il dolo e la continuità del disegno criminoso) dello straining ecc.. e concentrarsi sulle situazioni allegate e provate dalle parti, chiedendosi se queste ultime siano sintomatiche di un ambiente di lavoro e/o modalità di lavoro logoranti, determinative di ansia e comunque stressogene.

Diventa doveroso per il giudice, pertanto, valutare anche l'organizzazione dell'impresa (in precedenza

“fortezza” dell’insindacabilità delle decisioni imprenditoriali) per verificare l’esistenza di “disfunzioni” che divengono giuridicamente rilevanti, usando quale termine di paragone ex art. 2086 c.c., secondo comma, un astratto modello “funzionale”; si pensi al caso del risparmio sulla manodopera per contenere i costi di produzione che però si trasformi in eccessiva richiesta di straordinari ai dipendenti che causi loro distress (superlavoro).

Responsabilità datoriale contrattuale e (anche solo) colposa.

Qualificazioni, queste ultime, che incidono in modo sostanziale sull’onere probatorio (oltre che sulla prescrizione) in quanto è il datore di lavoro che ex **art. 1218 c.c.** deve provare, quale debitore della prestazione, di avere correttamente adempiuto (o comunque, l’impossibilità della prestazione o che la non esatta esecuzione della stessa o il pregiudizio subito dalla controparte, derivano da causa a lui non imputabile). Il lavoratore dovrà allegare e provare la nocività dell’ambiente di lavoro o la situazione stressogena (insieme di fatti anche astrattamente legittimi), il danno e il nesso causale; al datore spetterà di allegare e provare di avere adottato *“tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, dell’esperienza e della tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità psico-fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”* (**Cass. Civ. 18 agosto 2023, n. 24804**); ed ancora: *“mentre spetta al datore di lavoro dimostrare di aver rispettato le norme specificamente stabilite in relazione all’attività svolta nonché di aver adottato tutte le misure che - in considerazione della peculiarità dell’attività e tenuto conto dello stato della tecnica - siano necessarie per tutelare l’integrità del lavoratore, vigilando altresì sulla loro osservanza”* (Cass. civ. 21 febbraio 2024, n. 4664).

Preliminarmente il datore di lavoro dovrà provare di avere adottato il documento di valutazione del rischio e di avere svolto indagini sia sulla concreta attuazione di quanto in esso previsto sia in merito a eventuali denunce ricevute dal lavoratore.

In questa nuova ottica le condotte più gravi (mobbing, straining, stalking ecc..) acquisiscono una funzione “diversa” di incidenza sulla quantificazione del danno liquidabile: *“la reiterazione, l’intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento”* (Cass. civ. 21 febbraio 2024, n. 4664).

A tale proposito, il danno sarà prevalentemente biologico (con adeguamento per il morale), accertabile anche mediante ragionamento presuntivo e liquidabile in via equitativa; da suddividersi tra quanto riconosciuto dall’Inail (il lavoratore dovrà denunciare la malattia professionale) e il danno differenziale a carico del datore di lavoro.

4. Personale sanitario: una categoria a rischio elevato

Il personale sanitario, come sopra detto, oltre al doversi interfacciare con i pazienti bisognosi di cure, si trova a fronteggiare da tempo un ambiente di lavoro altamente stressogeno, derivante dalle frequenti ristrutturazioni aziendali e dalle continue “razionalizzazioni” di budget e di personale.

Esigenze che già in passato avevano spinto il legislatore a derogare, per questi lavoratori, alla generale disciplina sull’orario di lavoro e riposo (**D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66**).

Il legislatore aveva privato, infatti, i dirigenti medici, ma anche il personale del comparto sanità, del diritto a un periodo minimo di riposo giornaliero ininterrotto e a un limite massimo nell’orario lavorativo settimanale.

Nel febbraio del 2014, la Commissione Europea decise di deferire l’Italia alla Corte di giustizia dell’Unione Europea per non aver applicato correttamente la Direttiva sull’orario di lavoro ai medici operanti nel servizio sanitario pubblico.

L’Italia evitò che la procedura d’infrazione della Commissione potesse concludersi con una condanna da parte della Corte di Giustizia con l’art. 14 della **L. 30 ottobre 2014, n. 161** che, con decorrenza 25 novembre 2015, abrogando il comma 6-bis dell’art. 17 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66, riallineò, anche per i medici e il personale del ruolo sanitario, la legislazione italiana agli altri paesi della CE in materia di orario di lavoro e durata dei riposi.

La legge prevede un minimo di 11 ore consecutive di riposo giornaliero e un limite massimo di 48 ore di

lavoro settimanale, compreso lo straordinario, nonché, 24 ore di riposo settimanale e almeno 4 settimane di ferie per anno.

La gestione della recente emergenza sanitaria dovuta alla pandemia Covid-19 ha, altresì, determinato repentini e significativi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro nei contesti sanitari, esponendo gli operatori ad un sovraccarico emotivo ed operativo, con potenziali conseguenze negative sulla salute psicofisica.

Passata l'emergenza però la situazione non è molto migliorata; questa categoria è sottoposta a carichi di lavoro elevati da affrontare con risorse sempre più limitate.

Scarse risorse e supporto, nonché, turni lunghi e orari estenuanti sono diventati ormai una costante del tipo di lavoro, visti i continui tagli di spesa che il settore subisce e i limiti alle assunzioni.

Non da ultimo, una sempre crescente disfunzionalità dell'offerta sanitaria pubblica rispetto alla crescente domanda di servizi che comporta un malcontento generale nell'utenza (dovuto anche alle lunghe liste di attesa) che spesso sfocia in aggressioni verbali o fisiche.

Questi fattori combinati contribuiscono a creare un ambiente di lavoro estremamente stressante.

La **legge 14 agosto 2020, n. 113** avente ad oggetto "Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni", all'art. 2, ha previsto l'istituzione dell'Osservatorio Nazionale sulla Sicurezza degli Esercenti le Professioni Sanitarie e Socio-sanitarie (ONSEPS), con specifici compiti di monitoraggio, studio e promozione di iniziative volte a garantire la sicurezza dei professionisti.

L'Osservatorio acquisisce i dati dai Centri per la gestione del rischio sanitario e la sicurezza del paziente, istituiti in ogni Regione dalla **legge n. 24 del 2017** (c.d. Legge Gelli) e li trasmette tramite l'Agenas.

La relazione per l'anno 2023 depositata l'11.3.2024 si è concentrata sulle aggressioni subite dal personale medico sia fisiche che verbali, rilevando un sensibile aumento che influisce in modo pesante come fonte di stress.

Vari sindacati denunciano da tempo l'aumento del rischio di Burnout per il personale sanitario.

Nell'indagine condotta da Fadoi, la Federazione dei medici internisti ospedalieri, su un campione rappresentativo di oltre duemila professionisti sanitari e presentata a Milano al 28° Congresso Nazionale della Federazione (maggio 2023), a dichiararsi in burnout è il 52% dei medici e il 45% degli infermieri.

Recentemente anche il sindacato italiano Fials ha denunciato il fenomeno del burnout tra il personale sanitario. Fials ha sottolineato le gravi condizioni di stress e sovraccarico lavorativo che affliggono gli operatori sanitari, evidenziando la necessità di interventi urgenti per migliorare la situazione.

Per il personale sanitario entrano in gioco, naturalmente, tutti i possibili fattori stressogeni, ma soprattutto sono due i profili maggiormente problematici: - superlavoro; - ambiente di lavoro altamente conflittuale.

In merito a quest'ultimo, le recenti pronunce, come sopra detto, prescindendo dal concetto di "vessazione" hanno posto l'accento sulla sola conflittualità (che può essere bilaterale o plurilaterale non chiedendo obbligatoriamente una "vittima" e un "carnefice") che può aversi sia tra colleghi di lavoro che con l'utenza: in altre parole, sulla situazione ambientale nociva e stressogena. Dette pronunce hanno stabilito la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. per non avere eliminato (e comunque prevenuto) il contesto conflittuale che caratterizzava l'ambiente di lavoro nelle specifiche situazioni (**Cass. Civ. 16 febbraio 2024 n. 4279 – Cass. Civ. 12 febbraio 2024 n. 3791**). Proprio un medico ha ottenuto il risarcimento per il danno subito sull'asserzione ad opera della Cassazione che il datore di lavoro non aveva eliminato la situazione conflittuale (denunciata dal medico) causa di un ambiente di lavoro logorante e determinativo di ansia e come tale causativo di pregiudizi per la salute (Cass. Civ. 21 febbraio 2024 n. 4664).

Quando si fa riferimento al superlavoro (termine nato dalla giurisprudenza) si indica, invece, una situazione

nella quale la prestazione supera il normale limite di tollerabilità, misurabile in base alle comuni regole di esperienza (ad es. svolta con modalità qualitative improprie, per ritmi o quantità di produzione insostenibili o secondo misure temporali eccedenti i limiti previsti dalla normativa o comunque in misura irragionevole).

L'art. 2087 c.c. pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di attribuire, pretendere e ricevere dal lavoratore una qualità e quantità di prestazione che sia coerente *"con la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica"*, in modo che non ne derivi pregiudizio alla *"integrità fisica"* ed alla *"personalità morale del lavoratore"* (**Cass. Civ. 28 novembre 2022 n. 34968**). Sempre per un medico la Cassazione ha evidenziato che si ha inadempimento datoriale quando questi nella gestione del personale non preveda il verificarsi di mancanza di equilibrio tra organizzazione di lavoro e personale impiegato.

Il lavoratore dovrà limitarsi ad allegare e provare unicamente lo svolgimento prolungato di prestazioni eccedenti un normale e tollerabile orario lavorativo (oltre a danno e nesso causale), non essendo a suo carico anche l'onere di dimostrare la violazione di ben determinate norme di sicurezza.

Il datore di lavoro dovrà dimostrare che il lavoratore ha posto in essere condotte contrarie alle direttive impartite in base alla normativa sulla sicurezza o talmente imprevedibili da rappresentare esse stesse cause di esclusione di responsabilità; sarà ritenuto in difetto, altresì, quando non ottemperi al dovere specifico di vigilare e impedire che il lavoratore, anche spontaneamente, esegua il lavoro con modalità che si rivelano nocive per la propria salute (**Cass. Civ. 28 settembre 2023 n. 6008**). Ha ottenuto un risarcimento il medico *"sottoposto a turni massacranti e costretto a essere sempre reperibile"* (**Cass. Civ. 3 giugno 2022 n. 17976**).

5. Implementare il documento di valutazione dei rischi e il modello organizzativo ex legge 231: una necessità poco avvertita

Le ordinanze richiamate devono far riflettere il datore di lavoro e valutare più attentamente la necessità di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex **D.Lgs. n. 231/2001**.

Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, solo l'adozione di un efficace Modello di organizzazione e di gestione costituisce esimente di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati di lesioni colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e possiamo oggi aggiungere, delle norme che impongono di valutare e prevenire un ambiente di lavoro stressogeno; regola base per la redazione del modello organizzativo è naturalmente una adeguata ed esaustiva valutazione dei rischi.

Da un lato, l'art. 9 della **L. 123/2007**, introducendo con l'**art. 25 septies** i reati di *"Omicidio colposo lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"*, ha ampliato la disciplina nel D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 anche ai reati colposi; dall'altro in attuazione dell'art. 1 (sempre della L. 123/2007) è stato emesso il Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs. 81/2008); l'art. 30, fa espresso richiamo ai Modelli di Organizzazione e Gestione aziendale di cui al D.Lgs. n. 231/2001 imponendo e prevedendo una serie di obblighi e presupposti, affinché, detto modello sia idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Sebbene l'**art. 5 del D. Lgs. 231/2001** preveda che *"l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio"* si ritiene ricorrere detto interesse quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o le lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità della persona giuridica. Ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche o delle norme che impongono di valutare e prevenire un ambiente di lavoro stressogeno, risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi di impresa.

Il criterio d'imputazione soggettiva del fatto – reato all'ente è ascrivibile alla *"colpa in organizzazione"*. La persona giuridica viene chiamata a rispondere per non essersi dotata di un assetto organizzativo idoneo alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, di situazioni di stress lavoro – correlato, per non avere osservato le cautele previste dalle norme e per l'omesso controllo e vigilanza.

L'ente al fine di escludere la propria responsabilità dovrà dimostrare di essersi organizzata e di avere

elaborato una serie di misure idonee a prevenire l'insorgenza di malattie professionali (compreso quelle derivanti da stress lavoro-correlato) e il verificarsi di infortuni.

In sintesi, dovrà dimostrare di avere adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 integrato e rispettoso del dettato normativo dell'art. 30 del Testo Unico sulla Sicurezza.