



Milano, Camera del Lavoro, 13 novembre 2017

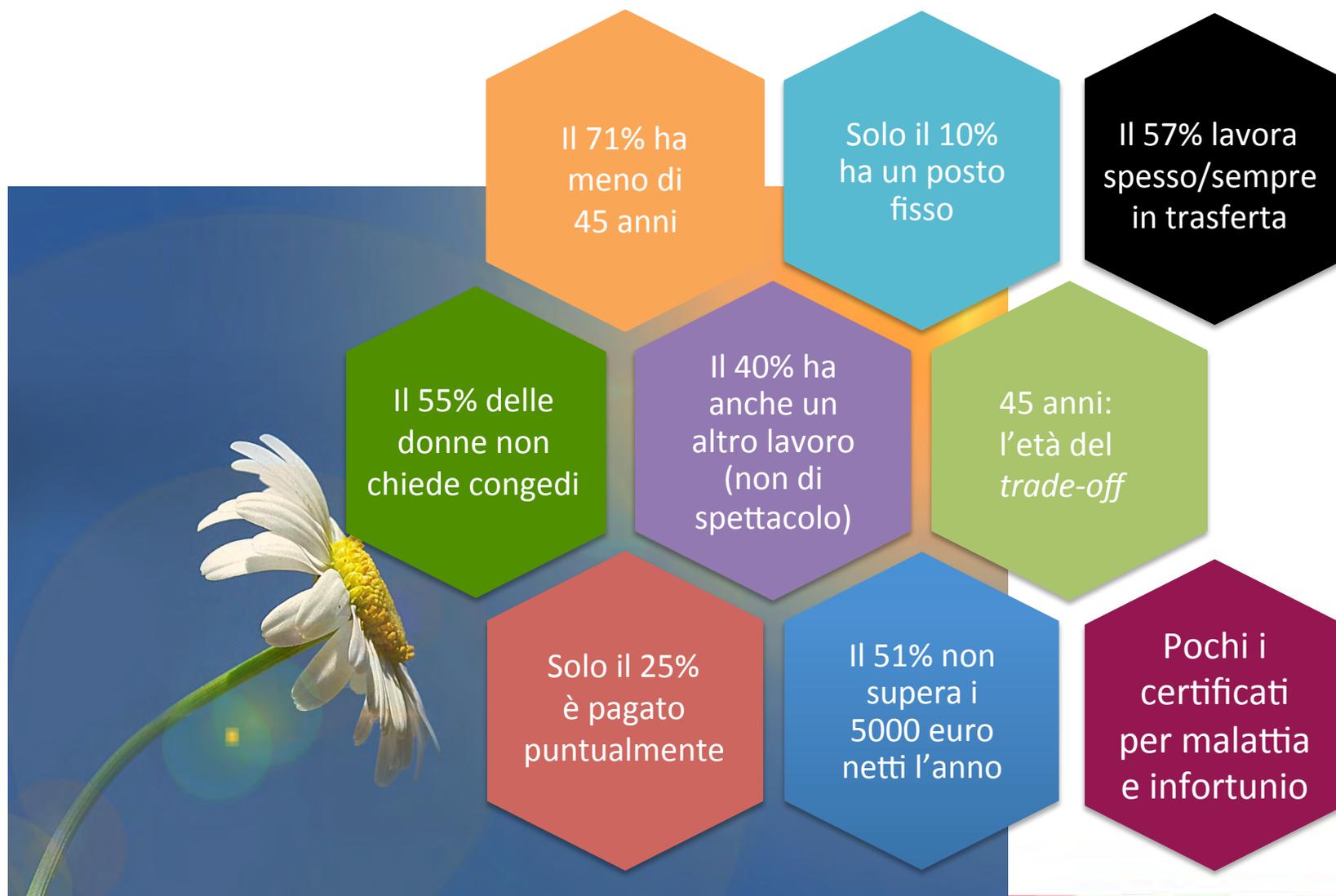
## La salute e la sicurezza nel mondo dello spettacolo: Quali rischi (e quali percorsi di prevenzione e di tutela giuslavoristica)?

Avv. **Chiara Vannoni**, giuslavorista in Milano – Studio legale  
Rosiello e associati

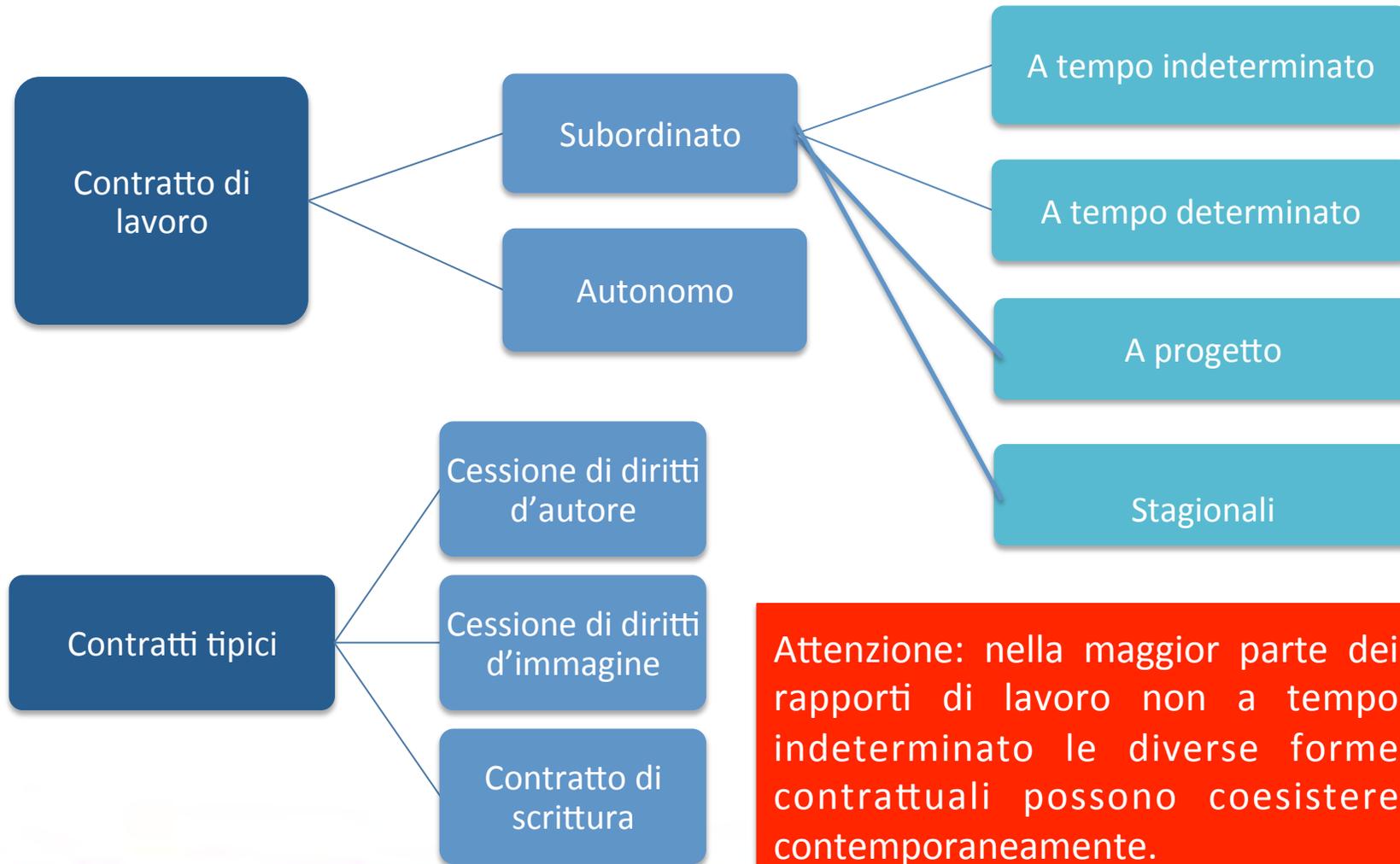


Studio legale  
**ROSIELLO E ASSOCIATI**  
DIRITTI LAVORI E TUTELE

# Alcuni dati sullo «**stato di salute del lavoro**» dei professionisti dello spettacolo...

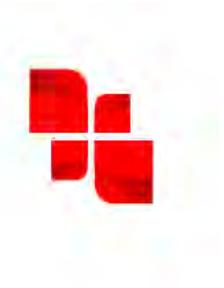


# ...e sui contratti che vengono applicati.



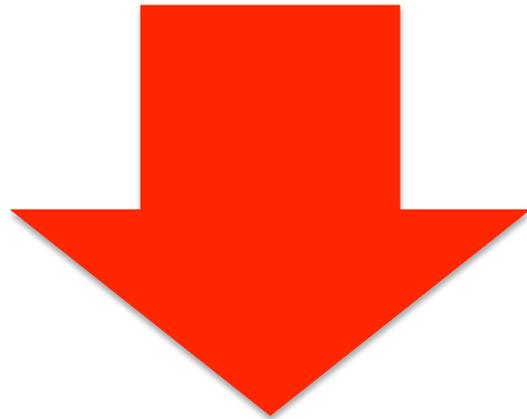
Attenzione: nella maggior parte dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato le diverse forme contrattuali possono coesistere contemporaneamente.

# Le problematiche

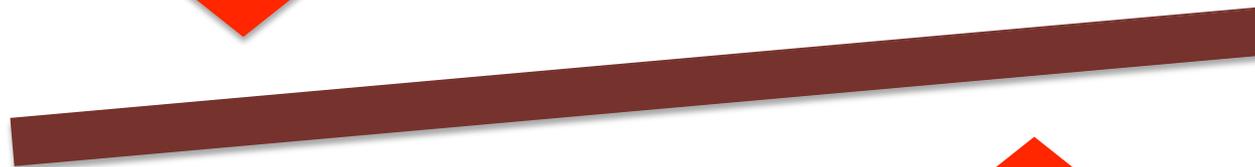




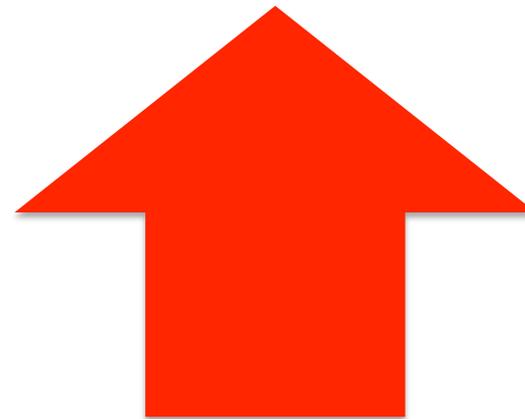
# Quali conseguenze?



Il 64% dei lavoratori dello spettacolo ha dichiarato di soffrire di ansia, stress, depressione e insonnia

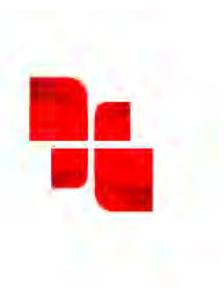


Nel settore è molto forte la propensione all'autonomia



# I diritti e i doveri dei lavoratori





Libertà, dignità e salute sono contemporaneamente diritti inviolabili dell'uomo, garantiti dalla nostra

## COSTITUZIONE

Art. 2

Art. 3

Art. 41,  
comma 2°

e trovano specificazione, tra le altre, anche nello statuto dei lavoratori (l. 300/1970 - titolo I: della libertà e dignità del lavoratore).



La **salute** è lo *“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”*.

Art. 2, comma 2, lett. o), D.lgs. 81/2008;  
definizione mutuata da quella elaborata  
dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) nel 1948.

# Le disfunzioni organizzative



MOBBING
STRAINING
<b>STRESS LAVORO-CORRELATO</b>
BURN-OUT
<b>DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE MORALI A SFONDO DISCRIMINATORIO</b>
<b>MOLESTIE SESSUALI</b>
STALKING OCCUPAZIONALE

# Lo stress lavoro – correlato



## Il fenomeno



Lo stress è un evento psicosomatico.

Non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione.

Non sempre è negativo, talvolta infatti è un acceleratore delle capacità umane (*eustress*).

I problemi tuttavia si verificano quando lo *stress* è troppo elevato, con possibili conseguenze sia a livello fisico che psichico (*distress*).

# Lo stress lavoro – correlato



## La definizione

Lo **stress lavoro-correlato** è stato definito dall'Accordo europeo stipulato a Bruxelles l'8 ottobre 2004.

La tensione può essere causata da fattori diversi, che nel vostro caso sono:

- ✓ il contenuto del lavoro
- ✓ l'inadeguata organizzazione del lavoro
- ✓ forte precarietà
- ✓ scarsa chiarezza e trasparenza di ruoli, mansioni, compiti, contratti

Le norme di riferimento sono l'art. 28 del D.lgs. 81/2008 e l'art. 2087 cod.civ.

Oneri probatori di una certa complessità.



# Il burnout



Derivazione dello *stress* occupazionale è il c.d. *burnout*, che letteralmente significa “bruciato internamente”.

Si tratta di una **sindrome da esaurimento emotivo** molto diffusa soprattutto nelle professioni particolarmente stressanti (per es. per il continuo contatto con il pubblico scontento – v. call center) o frustranti (per es. per il contatto con la sofferenza umana: medici, infermieri, assistenti sociali, ecc.).

# Le discriminazioni e le molestie morali a sfondo discriminatorio



In ambito  
lavorativo che  
cos'è una  
discriminazione?

Tutti i comportamenti che, sul lavoro, hanno **lo scopo o anche solo l'effetto** di trattare in maniera diversa situazioni o persone che dovrebbero essere trattate paritariamente (art. 3 cost.).

E ciò per **motivi odiosi**:

- ✓ RAZZA
- ✓ ETNIA
- ✓ RELIGIONE
- ✓ CONVINZIONI PERSONALI
- ✓ DISABILITÀ  
(sia disabili che caregivers, ossia coloro che assistono un familiare disabile)
- ✓ ETÀ
- ✓ ORIENTAMENTO SESSUALE
- ✓ GENERE

(d.lgs. 215 e 216 del 2003 e 198/2006)

# Le discriminazioni



Discriminazione  
diretta

Discriminazione  
indiretta

In quali altri casi si può parlare di discriminazione?

- Molestie morali
- Vittimizzazione
- Mancata adozione di ragionevoli accomodamenti

**Parziale inversione degli oneri probatori**

# Le molestie sessuali



*“Quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.*

(art. 26, comma 2, Codice delle Pari Opportunità).

**Questo genere di discriminazioni trova protezione anche in sede penale (Art. 609 bis cod. pen.).**

Parziale inversione degli oneri probatori

# Le molestie sessuali



R.it **SPETTACOLI** SEGUI    Cerca 

HOME MUSICA TEATRO/DANZA **CINEMA** TV/RADIO EVENTI E BIGLIETTI

**ON STAGE** In Sala Festa del cinema di Roma Lezioni di cinema Serie tv XL TvZap Trovacinema Webnotte

 **IL MEGLIO DELL'ENERGIA.**

Sei in: [Repubblica](#) > [Spettacoli](#) > [Cinema](#) >  
Weinstein licenziato dalla società che ha fondato: coinvolto in scandalo molestie sessuali

**CINEMA**



**Weinstein licenziato dalla società che ha fondato: coinvolto in scandalo molestie sessuali**

di ANNA LOMBARDI

 417    

# Lo stalking occupazionale



Per *stalking occupazionale* si intende una forma di stalking in cui *l'attività persecutoria si esercita nella vita privata* della vittima, e *la motivazione proviene invece dall'ambiente di lavoro*, dove lo stalker (o il persecutore) ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing.

(Harald Ege, psicologo del lavoro)

Norme di riferimento: art. 612 bis Cod. Pen., art. 2087 Cod. Civ.

# Il mobbing è...



*“il terrore psicologico sul luogo di lavoro che consiste in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo, che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui costretto a restare da continue attività ostili”.*

(Heinz Leymann, psicologo del lavoro)

La nozione di **mobbing** resa dalla disciplina “clinica” è ogni condotta (o, meglio, insieme di condotte) caratterizzata/e da:

- ✓ **Frequenza**
- ✓ **Durata**
- ✓ **Intenzionalità lesiva**

La norma che viene comunemente invocata per i casi di mobbing è l'art. 2087 cod. civ.

Oneri probatori complessi



# Lo straining

È “una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere **stressante**, è caratterizzata anche da una **durata costante**. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining (strainer). Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante”.

(Harald Ege, psicologo del lavoro)

Per configurare lo **straining** è necessaria (e sufficiente) anche una singola azione, che però abbia effetti mortificanti e perduranti nel tempo.

La norma che viene comunemente invocata anche per i casi di *straining* è l’art. 2087 cod.civ., nonché la normativa in tema di mansioni del lavoratore.

Oneri probatori meno complessi rispetto al mobbing.

Secondo il Codice Civile l'imprenditore è ...



CHIP EAST / REUTERS

**Art. 2087 c.c.** – “... tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

E deve rispettare anche i precetti di cui al D.lgs. 81/2008, 215/2003 e 216/2003 (decreti legislativi antidiscriminatori), i codici etici e di condotta, ecc..

# Prevenzione: cosa vuol dire?



Nell'ambito della sicurezza sul lavoro, la prevenzione sta ad indicare l'insieme delle azioni finalizzate ad **impedire o ridurre il rischio** che si verifichino eventi lesivi dell'integrità fisica e psicologica di chi lavora.

Art. 2, lett. n), D.lgs. 81/2008: la prevenzione è *“il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno”*.

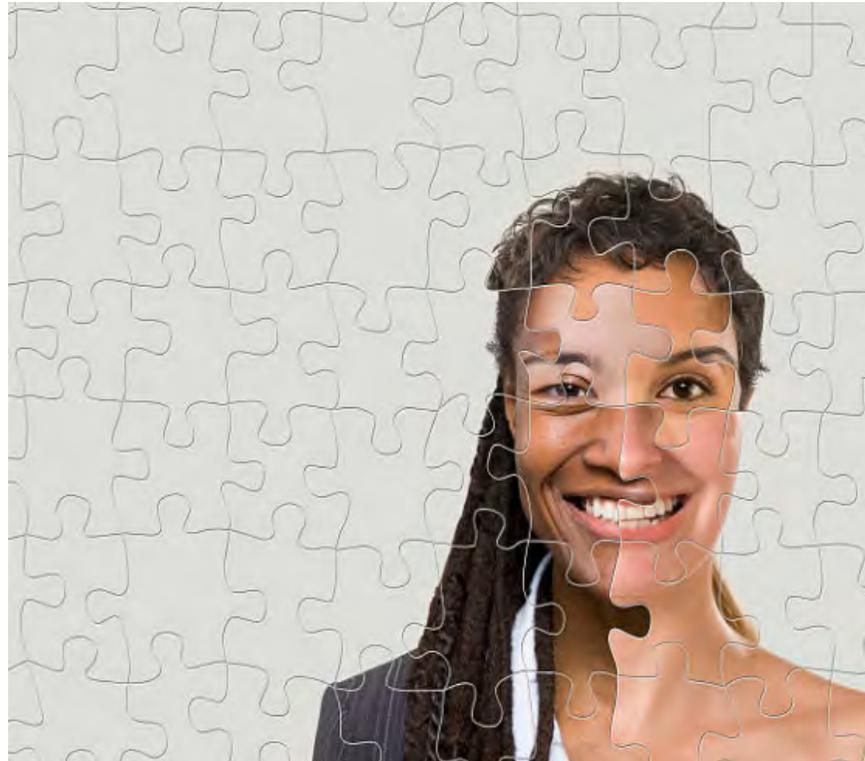


# Oggetto della prevenzione e della valutazione dei rischi è costituito da

*“ tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004...” .*

Art. 28 del D.lgs. 81/2008

# Le categorie soggette a discriminazioni



Esiste, infine, un particolare obbligo di tutela di alcune categorie di soggetti, che sono anche quelli più esposti a discriminazioni.

# Fattori di rischio e motivi odiosi

(quasi del tutto sovrapponibili)



Fattori di rischio	Motivi odiosi
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>Differenze di genere</b></li><li>✓ <b>Lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento</b></li></ul>	GENERE (discriminazioni, mobbing- straining e stress di genere, violenza sessuale)
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Età (fino a 29 anni - per over 50)</li></ul>	ETÀ (soprattutto over 50)
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Provenienza da altri paesi (percezione rischio, autorità, usanze religiose, lingua)</li></ul>	RAZZA, ETNIA (usanze religiose, velo, ecc.)

# Fattori di rischio e motivi odiosi

(quasi del tutto sovrapponibili)



## PARTE II

Fattori di rischio	Motivi odiosi
✓ <b>Handicap (non previsto dall'art. 28 T.U. ma da varie leggi in tema di disabilità) – prevenzione per i disabili e per i <i>caregiver</i></b>	DISABILITA' (sia nei riguardi del disabile che del <i>caregiver</i> )
✓ <b>Specifiche tipologie contrattuali (contratto a termine, contratto a tutele crescenti)</b>	DISCRIMINAZIONE IN "ERA JOBS ACT" (N.B. questo tipo di discriminazioni è fuori da motivi odiosi, a meno che non sia collegata ad età o altro fattore)
✓ _____ ✓ (ma il fattore sempre richiamabile è lo stress lavoro-correlato)	ORIENTAMENTO SESSUALE, CONVINZIONI PERSONALI E TUTTI I MOTIVI ODIOSI

**Il principale** soggetto del  
“sistema sicurezza” è il datore di  
lavoro (o chi lo rappresenta)



*Ossia “il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa” (art. 17 d.lgs. 81/2008)*

## CIRCOLO DEL "BENESSERE"



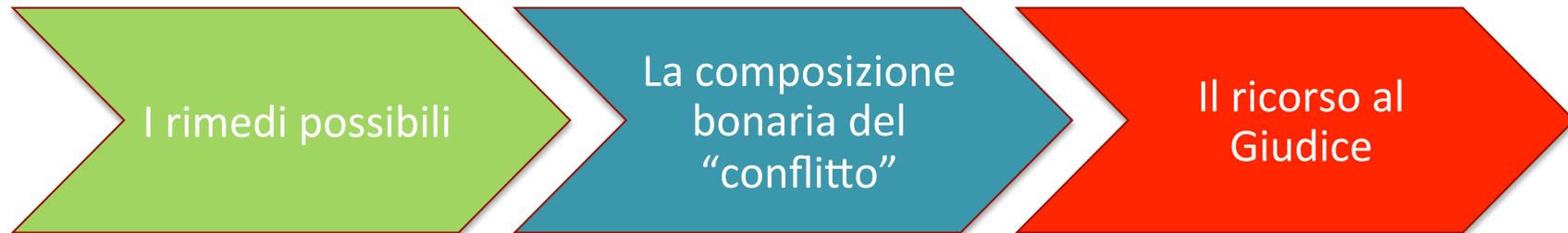
## CIRCOLO DEL MALESSERE



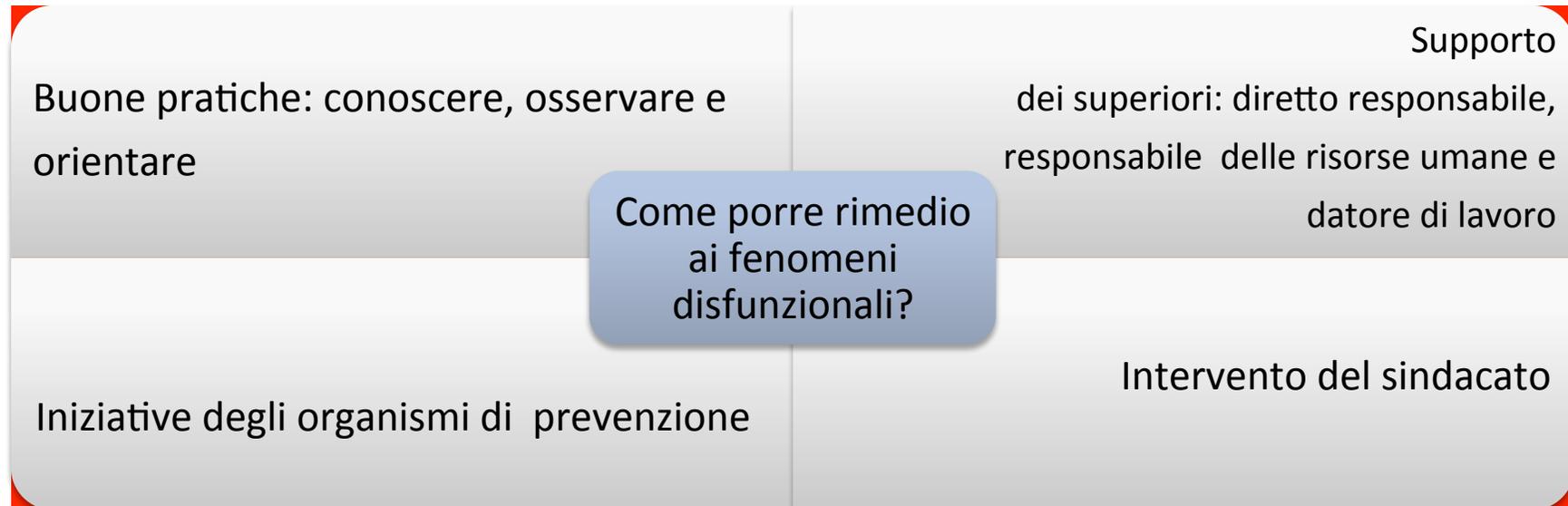
# Quali sono **gli effetti** dei fenomeni disfunzionali?



I vari fenomeni disfunzionali possono essere fonte **di danni, anche molto gravi.**



# La composizione bonaria del conflitto



Quali risultati?

- ✓ Cessazione delle condotte o della situazione disfunzionale;
- ✓ Tutela della salute del lavoratore;
- ✓ Tutela dell'ambiente lavorativo.

# La soluzione giudiziale



Quando non vi sia la disponibilità delle parti a raggiungere una soluzione di tipo bonario e i danni siano ormai conclamati, potrebbe rendersi necessario ricorrere al Giudice

Davanti al Giudice sarà tuttavia necessario descrivere e provare puntualmente:



Le condotte



I danni



Il nesso di causa-effetto tra le condotte illecite e i danni

# Le conseguenze dell'accertamento delle condotte disfunzionali e illecite



Cessazione delle condotte e ripristino della situazione di legalità



Condanna del datore di lavoro, anche in solido con il responsabile diretto dei fatti, al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali (biologici, esistenziali, morali)



Grazie per l'attenzione!

[www.studiolegalerosiello.it](http://www.studiolegalerosiello.it)



@studiolegalerosiello

