



La salute e la sicurezza nel mondo dello spettacolo **SLC CGIL Milano – 13 novembre 2017** **di Chiara Vannoni**

Il nostro spazio di osservazione è quello di avvocatessa che da anni lavorano a fianco e per la difesa delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di *mobbing*, di *stress* lavoro correlato, di discriminazioni e in generale di disfunzioni organizzative.

Collaboriamo, su questi e altri temi, con l'ufficio politiche sociali e con il Centro Donna della Camera del lavoro di Milano e con altri enti distribuiti sul territorio lombardo.

Non assistiamo una categoria di lavoratori in particolare, ma tutte le categorie di lavoratori e di qualsiasi livello di inquadramento che abbiano problemi sul lavoro relativamente alla nostra area di specializzazione. Ciò premesso, la categoria dei lavoratori dello spettacolo è una categoria che abbiamo avuto modo di incontrare diverse volte durante il nostro percorso lavorativo.

In particolare, i vostri colleghi che nel corso degli anni si sono rivolti alla nostra assistenza sono stati registi televisivi, professori d'orchestra e impiegati amministrativi di istituzioni teatrali.

La casistica dei vostri colleghi che si sono rivolti al nostro Studio per assistenza non è particolarmente estesa, ma certamente abbiamo potuto ricavare una costante: i lavoratori che hanno richiesto un supporto legale lo hanno fatto o **per problemi di tipo contrattuale** (ovvero errato inquadramento contrattuale e diritto alle differenze retributive maturate), o **per disfunzioni lavorative**. Possiamo infatti citare casi di demansionamento, con conseguente esercizio del diritto al risarcimento del danno, o per stress lavoro correlato innescato da un cambio delle mansioni o, più in generale, per vessazioni sul posto di lavoro. Per questo motivo possiamo sostenere che i ~~pochi~~ lavoratori dello spettacolo hanno sofferto e rispecchiato l'area dei disagi lavorativi che siamo solite trattare come studio legale.

L'incontro di oggi verte, quindi, sul tema della tutela della salute e della sicurezza nel mondo dei lavoratori dello spettacolo, con le implicazioni che ne seguono in caso di mancata attuazione di tali misure.

Oltre che sui casi pratici di cui ci siamo occupate in questi anni, per portarvi contributo più ampio circa la vostra realtà lavorativa, ci siamo basate sulla ricerca "Vita da artisti" condotta dalla categoria SLC – CGIL e dalla Fondazione Di Vittorio, che con un campione di oltre 2000 questionari validi ha mappato la vostra situazione lavorativa.



Pertanto, la nostra relazione va nella direzione di individuare, tracciare e condividere le principali criticità che caratterizzano la vostra categoria e proporvi le soluzioni migliori che possono essere poste in campo per tutelare la vostra salute e sicurezza sul lavoro.

A questo punto, per analizzare meglio la tematica delle disfunzioni lavorative in relazione alla vostra categoria professionale, è necessario procedere con una panoramica della categoria.

Innanzitutto, deve darsi atto del fatto che la popolazione del mondo dello spettacolo è mediamente molto giovane – **il 71% dei lavoratori dello spettacolo ha meno di 45 anni** – ed è caratterizzata dalla forte precarietà nella resa della prestazione lavorativa: l'80% dei lavoratori ha un contratto a tempo determinato, il 10% ha un contratto stagionale e **solo il restante 10% ha una posizione stabile.**

Inoltre, lavorare nell'ambito dello spettacolo non è semplice né dal punto di vista reddituale che contributivo.

Infatti, anche se la maggior parte dei lavoratori dello spettacolo dal vivo svolge la professione come attività esclusiva (circa il 60%), **il restante 40% svolge anche un altro lavoro al di fuori dell'ambito dello spettacolo dal vivo**; queste professioni, svolte in contemporanea allo spettacolo dal vivo, sono per lo più quelle che ruotano attorno all'insegnamento, ma non mancano anche mestieri che non sono riconducibili a competenze artistiche come la ristorazione, il commercio, la ricerca, i servizi sanitari e sociali e la cura della persona.

La vera sfida del lavoratore dello spettacolo, quindi, è l'affermazione della propria professionalità in un settore caratterizzato da una estrema precarietà, che non riguarda solo il rispetto dei propri diritti e condizioni di lavoro considerabili buone, ma anche la stessa possibilità di svolgere la professione per la quale si ha studiato e in cui si ha investito. Il segnale chiaro e lampante di tale condizione è data dalla mappatura dell'età degli iscritti al sistema di contribuzione ex-ENPALS, oggi confluito nell'INPS come categoria separata e a sé: **dopo una certa età (circa 45 anni) o si è entrati stabilmente nel mondo dello spettacolo oppure si sceglie di svolgere un'altra professione.**

La stessa insicurezza si rileva in ambito economico dove l'analisi del reddito netto annuale (e quindi ad esclusione delle tasse) mostra che **il percepito per l'attività di spettacolo in oltre il 51% dei lavoratori dello spettacolo non arriva a 5mila euro netti l'anno.**

Altre informazioni rilevanti sono che le donne guadagnano percentualmente meno degli uomini, il reddito aumenta con l'aumentare dell'età, chi svolge un'altra professione non nell'ambito dello spettacolo percepisce un reddito dallo spettacolo più basso rispetto alla media, il ritardo nei pagamenti è la quasi normalità (**solo il 25% dei lavoratori è pagato**



puntualmente) e la stragrande maggioranza dei lavoratori (85%) non è iscritta ad alcuna forma di previdenza complementare.

Ancora, la prestazione dei lavoratori dello spettacolo è caratterizzata da una forte mobilità: **oltre il 57% dei lavoratori ha dichiarato di lavorare in trasferta spesso o sempre** (e in un contesto in cui, molto spesso, le spese sostenute non vengono nemmeno coperte dai rimborsi che vengono pattuiti); si pensi ai musicisti e agli attori in tour o agli attori cinematografici i cui set non sono fissi non nella loro città di residenza, ma nemmeno in una sola location.

Tutto questo, e in particolare la multidatorialità, impone dei tempi di lavoro molto pressanti, unitamente alla necessità di rispettare le scadenze degli spettacoli dal vivo – oltre alle conseguenti difficoltà organizzative – con le conseguenti implicazioni in termini di fatica fisica e mentale: affianco alle chiamate di lavoro effettuate con poco preavviso, molti lavoratori hanno dichiarato di non avere tempo sufficiente per le prove, così da dover sostenere un ritmo lavorativo eccessivo spesso o sempre, con difficoltà di recupero. Non solo, ma anche le **discriminazioni o i soprusi**, così come le **difficoltà nella conciliazione tra vita privata e lavoro** sono molto frequenti: **oltre il 55% delle donne lavoratrici dello spettacolo, infatti, ha dichiarato che ad esempio che la richiesta di un congedo parentale potrebbe mettere a rischio l'ingaggio.**

Lo stesso vale in caso di malattia o di infortunio, dove la paura di perdere il lavoro o di non vedersi rinnovato l'ingaggio spinge oltre la metà dei lavoratori a continuare a lavorare anche se le condizioni di salute non sono favorevoli alla prosecuzione dell'attività lavorativa.

Quanto alla questione della tipologia contrattuale utilizzata, deve dirsi che **il contratto più frequente è il contratto a tempo determinato, a progetto o a collaborazione; molto alto è – peraltro – anche il numero di lavoratori a partita IVA, che nel 2015 erano oltre il 22% del totale.**

Il vero tratto caratteristico delle forme contrattuali usate per i lavoratori dello spettacolo è però quello della **frammentazione e della eterogeneità delle tipologie utilizzate.**

Infatti, posto che solo una lievissima percentuale dei lavoratori dello spettacolo è assunta con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che, per una grossa fetta di lavoratori, il mondo dello spettacolo non è l'occupazione esclusiva, è la **normalità l'associazione della classe dei contratti "temporanei" (a tempo determinato, a progetto o collaborazioni) alle formule tipiche del mondo dello spettacolo, come cessione dei diritti d'autore/immagine o contratto di scrittura (questi non sono contratti di lavoro e, afferenti all'area del diritto della proprietà intellettuale, garantiscono talvolta un reddito anche maggiore delle prestazioni lavorative in senso stretto), oppure con collaborazioni a partita IVA.**

Tale caratteristica è tanto più alta quanto più è giovane il lavoratore, e si riversa in termini di stress da precarietà sul lavoratore che ancora deve affermarsi e trova nella



frammentazione contrattuale una elevata difficoltà di adattamento. Allo stesso modo, per i lavoratori, appena entrati nel mondo dello spettacolo e non ancora avvezzi a districarsi tra la questione della multidatorialità e della frammentazione contrattuale, c'è il rischio di lavorare senza percepire retribuzione, se non per tutta la prestazione lavorativa, almeno per una parte di esse. Questo è ad esempio il caso dei musicisti, che spesso si vedono retribuito lo spettacolo ma non le prove che lo hanno preceduto occupando molte ore del tempo lavoro quotidiano e settimanale.

Allo stesso modo, molto elevato è anche il rischio della disoccupazione o, comunque, di non lavoro. Infatti, posto che la maggior parte dei lavoratori del mondo dello spettacolo sono stagionali o comunque con contratti a tempo determinato, queste tipologie contrattuali si alternano a periodi di disoccupazione.

Come risultante dalle interviste rivolte a oltre 2000 lavoratori dello spettacolo, **i fenomeni disfunzionali più riscontrati sono le molestie sessuali** – come ci hanno mostrato i recenti fatti di cronaca – **e soprattutto lo stress lavoro correlato**, principalmente per questi quattro fattori:

- forte precarietà;
- multidatorialità;
- instabilità lavorativa;
- poca chiarezza sul proprio ruolo lavorativo e sul contratto di volta in volta stipulato.

Per evitare che questi fattori degenerino e arrivino a provocare danni al lavoratore, è fondamentale conoscerli e capire come possono essere arginati attraverso una adeguata attività di prevenzione dei comportamenti del datore di lavoro.

In caso contrario, quando il fenomeno non può essere arginato ed evitato, arrivando a dispiegare i propri effetti dannosi nei confronti della lavoratrice o del lavoratore, si renderà necessario il ricorso al giudice del lavoro per chiedere la cessazione delle condotte poste oltre al risarcimento del danno eventualmente patito.

In esito, circa il **64% dei lavoratori intervistati ha dichiarato di soffrire di ansia, stress, depressione e insonnia**, così che, con un dato molto allarmante, in questo settore è molto forte la propensione all'autonomia.

Ogni lavoratore nello svolgimento della sua attività lavorativa gode di una serie di diritti ed è titolare di una serie di doveri.

Quanto ai diritti, **ciascun lavoratore gode di diritti patrimoniali** (quindi, ad esempio, il diritto all'equa retribuzione), di diritti **sindacali** (come il diritto di svolgere giornate di sciopero, affiliarsi ad organizzazioni sindacali, partecipare ad assemblee) e di diritti **personali**, ossia il diritto alla libertà, alla dignità e alla salute.



Concentrandosi sui diritti c.d. personali, questi sono contemporaneamente diritti inviolabili dell'uomo e limiti all'agire datoriale, e trovano la loro più importante statuizione della Costituzione agli artt. 2, 3 e 41, comma II; oltre che nella Costituzione italiana, tuttavia, questi diritti trovano un ampio e compiuto riconoscimento anche nello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970 – Titolo I: Della libertà e dignità del lavoratore) e in numero fonti sovranazionali (direttive sulla salute e sicurezza, direttive di contrasto alle discriminazioni, ecc.).

Venendo poi al tema della salute, deve dirsi che il concetto di salute non è un concetto astratto né totalmente soggettiva, ma è anzi stato dapprima definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità del 1948, e poi è stato ripreso dall'art. 2, comma 2, lett. o) del D.lgs. 81/2008, secondo cui la salute è lo *“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità”*.

Il concetto di salute, quindi, è un concetto a tutto tondo che non riguarda solo l'assenza di malattia “fisica”, ma anche il provare una sensazione di benessere generale nella conduzione della propria vita e anche nell'ambito lavorativo.

Tuttavia, ci sono situazioni lavorative che sono tutt'altro che normali e si tratta di situazioni che offendono la libertà, la dignità e la salute di chi lavora; queste situazioni, oltre a danneggiare – in generale – la persona del singolo lavoratore, avvelenano anche l'ambiente di lavoro e la collettività in generale.

Tali fenomeni di c.d. “lavoro malato” sono comunemente identificate come disfunzioni organizzative e sono mobbing, straining, **stress lavoro correlato**, burn out, **discriminazioni e molestie morali a sfondo discriminatorio**, **molestie sessuali**, stalking occupazionale; tuttavia, nella vostra categoria le disfunzioni predominanti sono lo stress lavoro correlato, le discriminazioni e molestie morali a sfondo discriminatorio e le molestie sessuali.

Iniziamo dallo stress lavoro correlato.

Lo stress è un evento di tipo psico-somatico, e non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione che non sempre è negativa posto che, in alcuni casi, è un acceleratore delle capacità umane (*eustress*).

Altre volte, però, lo stress è troppo elevato (*distress*), provocando conseguenze a livello sia fisico che psichico.

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

La tensione negativa sul posto di lavoro può essere provocata da diversi fattori e, in particolare, da:

- contenuto del lavoro;
- inadeguata organizzazione del lavoro;
- inadeguata gestione della sicurezza sul luogo di lavoro;
- scarsa chiarezza e trasparenza di ruoli, mansioni e compiti;



- superlavoro, richieste eccessive, prestazionalità e competizione spinta.

Nel vostro ambito lavorativo, tuttavia, ci sono altri fattori che – se non presi adeguatamente in considerazione – possono portare all’insorgenza di patologie da stress lavoro correlato:

- forte precarietà;
- multidatorialità;
- instabilità lavorativa;
- poca chiarezza sul proprio ruolo lavorativo e sul contratto di volta in volta stipulato.

Le norme di riferimento, anche in questo caso, sono l’art. 2087 cod. civ. e l’art. 28 del D.lgs. 81/2008; tuttavia, anche in questo caso gli oneri probatori sono di una certa complessità.

Una derivazione dello stress occupazionale è il c.d. *burnout*, che letteralmente significa “bruciato internamente”. Nello specifico, il burnout è una sindrome da esaurimento emotivo molto diffusa nelle professioni particolarmente stressanti (ad esempio, quelle in cui si prevede un continuo contatto con il pubblico) o frustranti (per il contatto con la sofferenza umana, come per i medici, infermieri, assistenti sociali, ecc.).

Relativamente alle discriminazione e alle molestie morali a sfondo discriminatorio, queste sono tutti i comportamenti che hanno lo scopo, o anche solo l’effetto, di trattare in maniera diversa situazioni o persone che dovrebbero essere trattate paritariamente (art. 3 Costituzione), e ciò sulla base di motivi odiosi.

Ai sensi del D.lgs. 215 e 216 del 2003 e 198 del 2006 i motivi odiosi da cui possono scaturire discriminazioni sono la razza, l’etnia, la religione, le convinzioni personali, la disabilità (sia disabili che caregivers, ossia coloro che assistono un familiare disabile), l’età, l’orientamento sessuale e il genere.

La discriminazione, tuttavia, si distingue in due sottospecie, ossia la discriminazione diretta e indiretta.

In particolare, si ha una discriminazione diretta ogniqualvolta due situazioni uguali vengono trattate in maniera differente; al contrario, si ha una discriminazione di tipo indiretto quando due situazioni diverse – e che meriterebbero un trattamento differenziato – vengono invece trattate alla medesima maniera.

Al di là delle discriminazioni in senso proprio, poi, è possibile comunque di parlare di comportamenti discriminazioni anche in caso di molestie morali, vittimizzazione e mancata adozione di accomodamenti ragionevoli.

Ci sono poi due disfunzioni lavorative che, oltre che in sede civile, trova protezione anche in sede penale, ossia le molestie sessuali e lo stalking occupazionale.

Quando alle molestie sessuali, ai sensi dell’art. 26, comma 2, del Codice delle Pari Opportunità, queste sono “*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”.

Come anticipato, questo genere di molestia trova protezione anche in ambito penale all'art. 609 bis cod. pen. e, inoltre, prevede una parziale inversione dell'onere della prova. Infine, disciplinato sia dall'art. 2087 cod. civ. che dall'art. 612 bis cod. pen., lo *stalking occupazionale* è 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.

Ancora, 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”.*

La definizione di mobbing non è una definizione giuridica posto che, infatti, non esiste alcuna norma nell'ordinamento italiano che disciplina il fenomeno in sé e per sé, ma è anzi stata resa dalla disciplina “clinica” (in particolare, dallo psicologo del lavoro dott. Heinz Leymann) ed è ogni condotta (o meglio, insieme di condotte) caratterizzata/e da una certa frequenza, durata e intenzionalità lesiva.

La norma che viene comunemente invocata per i casi di mobbing è l'art. 2087 cod. civ. ossia – come vedremo dopo – una norma di ampio raggio che pone sul datore di lavoro l'obbligo di tutelare la salute del lavoratore ponendo in essere tutte le misure che la particolare professione rende necessarie per una efficace prevenzione.

In caso di mobbing, tuttavia, nel caso in cui si intenda procedere con un giudizio dinnanzi al giudice del lavoro per lamentare quanto patito gli oneri probatori sono molto complessi, in quanto il lavoratore ha su di sé l'onere di provare integralmente tutto quanto dedotto.

Un altro fenomeno disfunzionale è lo *straining* che – anch'esso mutuato nella sua definizione dalla disciplina medica, e in particolare dallo psicologo del lavoro Harald Hedge – 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”.*

A differenza del mobbing, che abbiamo visto che può dirsi tale sono in presenza di particolari caratteristiche, perché si possa dire di essere in presenza di un caso di *straining* è necessaria e sufficiente anche una singola azione che abbia, però, effetti mortificanti e perduranti nel tempo.



Anche in questo caso la norma che viene comunemente invocata è l'art. 2087 cod. civ., nonché la normativa in tema di mansioni del lavoratore; in questo caso, però, gli oneri probatori in capo al lavoratore sono molto meno complessi che nel caso precedente.

Nell'analisi dei fenomeni disfunzionali è emerso come l'articolo del Codice Civile che può essere generalmente invocato a tutela della salute del lavoratore è l'art. 2087.

L'art. 2087 cod. civ. è una norma fondamentale nell'ordinamento italiano, ed è una norma sia preventiva che repressiva. In particolare, l'art. 2087 cod. civ. impone al datore di lavoro di fare tutto quanto la scienza, la tecnica, gli studi accreditati prevedono al fine di tutelare e salvaguardare l'integrità fisica e psicologica dei lavoratori.

Oltre a ciò, le principali norme di prevenzione dei fenomeni disfunzionali sono anche il D.lgs. 81/2008, i decreti legislativi antidiscriminatori (215, 216/2003 e 198/2006), i codici etici e di condotta e le buone pratiche, gli accordi di clima, di welfare, di contrasto alle molestie, ecc.

Veniamo ora al concetto di prevenzione e all'oggetto della prevenzione¹.

¹ Art. 15 – Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

a) **la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;**

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei **fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;**

[...]

t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso **l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;**

u) le **misure di emergenza** da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

Art. 18 – Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all' articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;

b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di **gestione dell'emergenza;**

[...]

h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di **emergenza** e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di **pericolo grave, immediato ed inevitabile**, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un **pericolo grave e immediato** circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

[...]

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

t) adottare le **misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato**, secondo le disposizioni di cui all' **articolo 43**. Tali **misure** devono essere **adeguate alla natura dell'attività**, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

[...].

Sezione II – Valutazione dei rischi

Art. 28 – Oggetto della valutazione dei rischi

1. La **valutazione** di cui all' articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi **compresi** quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a **rischi particolari, tra cui** anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 [...].

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all' articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.



In generale, per prevenzione nell'ambito della sicurezza sul lavoro si intende quell'insieme di azioni finalizzate ad impedire o a ridurre il rischio che si verifichino eventi lesivi dell'integrità fisica e psicologica del lavoratore.

Infatti, ai sensi dell'art. 2, lett. n), D.lgs. 81/2008, meglio conosciuto come T.U. sulla salute e la sicurezza sul lavoro, la prevenzione *“è il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza o la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno”*.

L'oggetto della prevenzione, invece, è definito dall'art. 28, d. lgs. n. 81/2008, il quale prevede che la valutazione dei rischi *“deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato ...*

E quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza..., nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione”.

Per il legislatore – quindi - la prevenzione non si rivolge a un “neutro”, ma andranno considerati specificamente e tra gli altri quei gruppi che il legislatore considera soggetti a *rischi particolari* e quindi destinatari di misure maggiori e differenziate rispetto a quelle generalmente usate.

Il rischio psico-sociale, dunque, è un rischio che va adeguatamente previsto, prevenuto e valutato.

Ci sono poi determinate categorie di lavoratori che devono essere soggette a una valutazione e prevenzione del rischio, se vogliamo, ancora più attenta, in quanto facenti capo a categorie particolarmente delicate:

- lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento;
- differenze di genere;
- differenze di età;
- provenienza da altri paesi;
- specifica tipologia contrattuale.

Naturalmente, il principale soggetto del “sistema sicurezza” è il datore di lavoro o chi per esso, 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).

Pertanto, che sia un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, oppure stagionale, la titolarità della tutela della salute e della sicurezza rimane comunque in capo al datore di lavoro con cui il contratto di lavoro è stato stipulato.



Per i motivi di cui sopra, nella vostra categoria più che in altre si rende necessaria una forte prevenzione e valutazione del rischio da stress lavoro correlato e di conoscenza dello stato di malessere dei dipendenti e dell'organizzazione, e questo può avvenire soprattutto attraverso le indagini di clima per individuare i fattori di rischio, i colloqui e le riunioni.

Nel vostro settore, infatti, vi è la stringente necessità di fare prevenzione specifica per differenze di genere, lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento, handicap e specifiche tipologie contrattuali; specie quest'ultimo fattore – strettamente legato alla questione della job insecurity – impedisce una rivendicazione dei propri diritti.

In tema di prevenzione e come questa possa fattivamente prevenire l'insorgenza di discriminazioni basate sui motivi odiosi abbiamo pensato a questa rappresentazione grafica e molto efficace:

- Circolo del benessere: prevenendo adeguatamente anche questi rischi particolari che riguardano categorie più fragili si possono prevenire le discriminazioni
- Circolo del malessere: viceversa, lavorando senza buone pratiche si possono innescare anche meccanismi discriminatori o di mobbing

Quando il datore di lavoro non pone in essere le misure e tutti gli strumenti necessari per la salvaguardia della salute dei lavoratori, le disfunzioni lavorative possono essere fonti di danni, talvolta anche molto gravi.

Nel caso in cui, appunto, il lavoratore sviluppi dei danni in conseguenza del o dei fenomeni disfunzionali di cui è rimasto vittima, i rimedi che possono essere messi in campo sono sostanzialmente di due tipi:

- composizione "bonaria" del conflitto;
- ricorso al giudice.

In tema di composizione "bonaria" del conflitto, questa passa essenzialmente attraverso:

- buone pratiche aziendali;
- supporto dei superiori: diretto responsabile, responsabile delle risorse umane, datore di lavoro;
- iniziative degli eventuali organismi di prevenzione presenti in azienda;
- intervento del sindacato.

Ricorrendo a tali rimedi è possibile chiedere e lavorare, innanzitutto, per la cessazione delle condotte o della situazione disfunzionale: di conseguenza, sarà possibile sia tutelare la salute del lavoratore che l'ambiente lavorativo.

Invece, quando non vi è la disponibilità delle parti a raggiungere una soluzione di tipo bonario e i danni sono già conclamati, potrebbe rendersi necessario ricorrere al Giudice.

Tuttavia, davanti al giudice sarà necessario provare e descrivere in modo preciso e puntuale:

- le condotte;
- i danni;



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

Le conseguenze dell'accertamento delle condotte disfunzionali/illecite saranno in primis la cessazione delle condotte e il ripristino della situazione di legalità e, in secondo luogo, la condanna del datore di lavoro, anche in solido con il diretto responsabile dei fatti contestati, al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali.

In tema di danni non patrimoniali, questi potranno essere risarciti nella loro componente biologica, morale ed esistenziale.

Tuttavia, perché il Giudice pronunci la condanna al risarcimento dei danni lamentati e allegati dal lavoratore, questo dovrà ulteriormente provare il nesso di causa-effetto tra i danni e le condotte datoriali: il danno deve essere conseguenza diretta delle condotte.

Grazie per l'attenzione!