

# La malattia professionale dello *smart worker* tra determinazione degli obblighi di sicurezza e accertamento del nesso causale\*\*

di Federica Stamerra\*

«La fabbrica nega qualsiasi soddisfazione e quindi è come se dentro di essa il tempo non passasse, il tempo fratello degli uomini; oppure è come se passasse tutto insieme. La fabbrica è chiusa, di ferro: dentro passa il tempo dalle sette alle diciannove, ma tutto è fermo come tutto è di ferro. La fabbrica costruita per la velocità, per battere il tempo, è invece sempre ferma perché il tempo degli uomini batte qualsiasi artificiale velocità. La fabbrica in quel posto è costruita e in quello stesso posto resterà; non entrerà mai nel paese, non avrà mai un mercato davanti, una fiera [...] Davanti non si fermerà nessuno»<sup>1</sup>.

SOMMARIO: 1. *Time porosity* e malattia professionale. Introduzione. – 2. L'accertamento dell'origine della malattia. – 3. I *NewWow*: la normativa vigente e gli (incerti confini degli) obblighi datoriali. – 4. Costrittività organizzativa, nesso causale e occasione di lavoro. – 5. Conclusioni.

## 1. *Time porosity e malattia professionale. Introduzione*

La citazione, riferita al Memoriale di Volponi, descrive in modo realisticamente disarmante la percezione che l'industria post-fordista restituisce non solo – e non tanto – ai dipendenti che ci lavorano, ma anche – e soprattutto – alla comunità. La parvenza imponente e monolitica che caratterizza la fabbrica concorre ad indebolire la volontà dell'operaio che vi presta servizio e che, se in un primo momento si sente annientato dall'oppressione che essa comporta, impara

\* Federica Stamerra è dottoressa di ricerca e assegnista in diritto del lavoro presso il Dipartimento Jonico degli studi di Taranto, Università degli Studi di Bari Aldo Moro. [federica.stamerra@uniba.it](mailto:federica.stamerra@uniba.it)

\*\* Il saggio rappresenta la versione estesa della relazione discussa in occasione del seminario “Lavoro agile: obblighi di prevenzione, organizzazione del lavoro e prospettive di welfare” il 19 gennaio 2024 presso l'Università degli Studi di Urbino.

Il saggio è stato realizzato nell'ambito del progetto “LIVEABLE – LABOUR AS A DRIVER OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT”, CUP H57G22000150001, finanziato dal programma PRIN 2020.

Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

<sup>1</sup> D. FORNI, *Le figure della fabbrica*, in GRUPPO LABORATORIO (a cura di), *Paolo Volponi: scrittura come contraddizione*, Milano, Franco Angeli, 1995, p. 111; R. CEGLIE, *Il lavoro, la città e i suoi confini in Volponi*, *Natura Società Letteratura*, in A. CAMPANA, F. GIUNTA, (a cura di), *Atti del XXII Congresso dell'ADI - Associazione degli Italianisti (Bologna, 13-15 settembre 2018)*, Adi editore, Roma 2020, p. 3.

poi, in un moto di rassegnazione, a rendere il proprio lavoro protagonista attorno al quale ruota la vita stessa.

Che fosse determinata da quel lavoro ripetitivo sostenuto nel pensiero dideroniano<sup>2</sup>, dall'eccessivo frazionamento delle operazioni tipico della catena di montaggio di stampo taylorista o dallo sfruttamento del lavoro tipico del post-fordismo, l'alienazione operaia ha costituito il più importante strascico negativo del lavoro votato alla flessibilità funzionalizzata alle esigenze del mercato, in quanto causa di quel senso di astrazione del lavoratore rispetto alla realtà produttiva e ai beni prodotti, tale da compromettere la concezione stessa del lavoro visto non più come fonte di realizzazione dei bisogni primari e sociali della persona, ma in quanto attività caratterizzata da una sperequazione che rendeva il datore di lavoro l'esclusivo percettore di vantaggio.

Quell'isolamento che caratterizza il luogo di lavoro della realtà post-industriale centrata sull'iper-produzione è radicato, innegabilmente, anche nella realtà dei giorni nostri<sup>3</sup>. Non più nelle fabbriche, ma nelle case; non più con il lavoro standardizzato e temporizzato, ma con la fissazione di obiettivi e in assenza di vincoli orari: a riprova del fatto che il rischio dell'alienazione si annida non solo nel lavoro dotato di rigide coordinate spazio-temporali, ma anche nel contesto in cui quelle coordinate perdono di struttura, fomentando quel «parallelo mutamento dell'idea stessa di lavoro, delle sue forme e delle sue concrete manifestazioni, che si intreccia con altrettanto imponenti cambiamenti sociali, demografici, geo-politici e ambientali»<sup>4</sup>.

L'introduzione ed il ricorso sempre più frequente allo *smart working* è innegabilmente uno di questi.

Se il lavoro cambia, le relative tutele non possono che (quantomeno tentare di) tenere il passo, di talché ai mutamenti del diritto al lavoro, diritto sociale ma anche diritto di libertà<sup>5</sup>, si accompagna l'evoluzione nozionistica di un altro diritto,

---

<sup>2</sup> Per una disamina sulla ripetitività del lavoro, v. R. SENNET, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 2016, p. 31, che, nel capitolo denominato proprio "Routine" evidenzia come «all'alba del capitalismo industriale [...] non era così evidente che la routine fosse un male. A metà del Settecento, per esempio, sembrava che il lavoro ripetitivo potesse condurre in due direzioni molto diverse, una positiva e fruttuosa, l'altra distruttiva. Il lato positivo della routine era descritto nella grande *Enciclopedia* di Diderot [...]; il lato negativo del tempo regolare di lavoro era presentato con la massima drammaticità nel saggio di Adam Smith sulla *Ricchezza delle Nazioni* [...]. Diderot credeva che la routine del lavoro potesse essere, come ogni altro tipo di studio approfondito, un insostituibile mezzo di apprendimento; Smith da parte sua riteneva che la routine uccidesse lo spirito».

<sup>3</sup> In passato era stato in effetti previsto che lo «stress da lavoro» sarebbe divenuto una «patologia tipica del futuro» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, in "Rivista di diritto della sicurezza sociale", 2006, n. 2, p. 382, nota n. 3, nella quale il riferimento citato è alla Relazione del 22 luglio 1997 del Sen. Smuraglia).

<sup>4</sup> M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli di organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in questa "Rivista", 2022, 1, I, p.139.

<sup>5</sup> Per una ricostruzione esaustiva, v., per tutti, D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Bari, Cacucci, 2004, Cap. I, spec. pp. 52-89. «Sintetizzando la copiosa elaborazione dottrinale in materia [...], si è affermato che la norma costituzionale enuncia un diritto della persona, al contempo di libertà e di uguaglianza, e un diritto sociale, discutendosi circa la possibile convivenza degli stessi» (*ivi*, p. 52).

quello alla salute, parimenti caratterizzato da doppia anima<sup>6</sup>. Dalla semplice preservazione dell'integrità fisica, si è passati, infatti, al diritto alla tutela dell'individuo «nelle tre dimensioni che lo contraddistinguono, biologica, mentale e sociale»<sup>7</sup>, in ossequio all'approccio olistico adottato dall'OMS che definisce la salute come «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale [che] non consiste solo in un'assenza di malattia o infermità», fornendo una nozione poi ripresa anche dall'art. 2, comma 1, lett. *o*), del d.lgs. n. 81/2008. La tutela della salute così intesa richiede, sul luogo di lavoro, la convergenza tra misure di sicurezza elaborate e messe in pratica nell'ottica evolutiva che caratterizza l'art. 2087 c.c. e l'apporto che una buona organizzazione del lavoro può fornire alla qualità della vita. La stessa denominazione come “costrittività organizzativa” della causa in cui confluisce l'origine di molte patologie psichiche evidenzia come l'organizzazione del lavoro, ancor prima della determinazione delle misure a tutela della salute – pur esse incardinate in un'ottica di prevenzione – possa incidere sulla salute dell'individuo<sup>8</sup>.

Il fenomeno, già ampiamente riscontrabile nel lavoro strutturato<sup>9</sup>, è quanto mai pronunciato in quello destrutturato<sup>10</sup>: anche se, infatti, «i nuovi rischi [...] contrariamente a quanto si è soliti affermare, non sono semplicemente legati alla innovazione tecnologica, alla fabbrica intelligente o ai lavori su piattaforma dei rider metropolitani»<sup>11</sup>, l'abbattimento delle coordinate spazio-temporali tipico del lavoro agile ha determinato «la radicale messa in discussione, agevolata da modelli agili di organizzazione del lavoro, dei fondamenti del capitalismo industriale novecentesco»<sup>12</sup>, provocando, da un lato, l'insorgenza di patologie legate all'abbattimento dei confini del luogo di lavoro fisicamente inteso e all'isolamento conseguente alla smaterializzazione dell'organizzazione aziendale, con

<sup>6</sup> L'art. 32 Cost. qualifica espressamente il diritto alla salute come «fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività». «La dottrina prevalente ha ritenuto che l'art. 32 conferisce ai titolari del diritto una pretesa unitaria che non è scomponibile a seconda della direzione in cui il diritto stesso viene fatto valere ma è efficace *erga omnes*, per cui la sua portata, al pari di tutti gli altri diritti fondamentali, è generale e, allo stesso tempo, polivalente» (G. MAMMONE, *Commento sub. Art. 32 Cost.* in R. DE LUCA TAMAJO – O. MAZZOTTA, *Commentario Breve alle Leggi sul Lavoro*, Milano, Cedam, 2019, p. 27). L'A. evidenzia come il diritto alla salute sia esigibile sia nei confronti dei soggetti privati, sia in quanto «diritto soggettivo pubblico, ovvero come un diritto garantito entro un rapporto di diritto pubblico, avente come parti lo Stato (o altro soggetto pubblico) e il cittadino, in cui questi quale componente della collettività chiede la tutela dei diritti che o rientrano nella sua personalità (quali libertà personale, stato, immagine e salute, c.d. diritti fondamentali) [...] o consentono una pretesa nei confronti dello Stato o di altro soggetto pubblico (c.d. diritti di prestazione)».

<sup>7</sup> E. SIGNORINI, *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, in “Il Lavoro nella giurisprudenza”, 2022, n. 7, p. 674.

<sup>8</sup> Sul punto v. anche F. GRASSO, *Lo stress derivante dall'organizzazione del lavoro. Gli obblighi di prevenzione e la responsabilità del datore di lavoro*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2021, n. 8-9, p. 836 ss.

<sup>9</sup> Difatti, si tratta di «situazioni che di certo non rappresentano una novità, trattandosi di vicende che possono accompagnarsi ad ogni relazione umana, prima ancora che lavorativa, e di reazioni spesso connaturate allo stesso rapporto tra uomo e lavoro» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 382).

<sup>10</sup> Sul punto, v. G. PIGLIALARMÌ, *Obbligazione di sicurezza e nuove tecnologie: una lettura giuslavoristica del Decreto Smart Roads*, in questa “Rivista”, 2022, n. 2, I, p. 74 ss., spec. p. 86 ss.

<sup>11</sup> M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli di organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, cit., p. 138.

<sup>12</sup> *Ivi*, p. 144.

conseguenze pregiudizievoli anche per la salute dei dipendenti; dall'altro, l'esposizione a fattori di rischio ai quali il lavoratore non sarebbe sottoposto ove la prestazione fosse collocata "in sede".

Sullo sfondo sin qui tratteggiato si è stagliata la pandemia<sup>13</sup>, che ha insegnato come la perdita della dimensione relazionale connaturata all'essere umano possa produrre conseguenze disastrose sulla psiche della persona, che necessita per la sua stessa sopravvivenza – data la sua indiscussa natura di "animale sociale"<sup>14</sup> – dell'interazione con gli altri esseri umani. Il bisogno di confronto e di contatto connota le strutture sociali complesse che l'uomo è stato in grado di costruire, tra le quali rientra quel contesto lavorativo che riveste un'importanza fondamentale nella percezione che l'individuo ha di sé e della propria collocazione nella società.

Se da una parte, il lavoro agile ha consentito di non interrompere le attività remotizzabili, dall'altra ha favorito lo sgretolamento di quella dimensione relazionale che è essenziale per il benessere individuale. D'altro canto, l'esperienza pandemica ha costituito lo spunto per ricostruire in modo sistematico gli effetti negativi del lavoro da remoto, nelle ormai note conseguenze patologiche riconducibili alla categoria del rischio psico-sociale: stress lavoro correlato, *overworking*, *burnout*, isolamento. Proprio l'abbattimento della componente «reificata»<sup>15</sup> del lavoro determina la potenziale confusione, nell'ambito dei fattori stressogeni che causano l'insorgenza della psicopatologia, tra quelli che sono riconducibili alle condizioni di lavoro e ai relativi profili organizzativi e quelli che, invece, appartengono alla sfera personale dell'individuo. Lo scenario sembra richiamare la nota novella pirandelliana "Il treno ha fischiato", che vede l'impiegato Belluca afflitto non solo dai «limiti angustissimi della sua arida mansione di computista» e dalle continue vessazioni subite sul luogo di lavoro, ma anche dalle sue condizioni di vita «impossibili», in cui l'intera famiglia – allargata, perché formata dalle figlie vedove con rispettivi figli e dalla moglie cieca, dalla suocera e

---

<sup>13</sup> In merito al contesto della pandemia da Covid-19, v. L. ANGELINI, *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ai tempi della pandemia da Covid-19 (e oltre)*, in questa "Rivista2, 2022, n. 2, I, p. 108, n. 44, che ha evidenziato l'«oggettivo aggravamento dei rischi psico-sociali da stress lavoro-correlato derivanti, ad esempio, dall'utilizzo obbligatorio delle mascherine durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, dalla modifica delle modalità di produzione, dalla condizione di fragilità dei singoli lavoratori, dalla tipologia delle mansioni svolte». Per una ricostruzione sistematica, v. i contributi nei cinque volumi collettanei a cura di D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILI, F. SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nell'emergenza epidemiologica*, Bergamo, AUP, 2020.

<sup>14</sup> L'espressione risale ad Aristotele. «L'uomo è un animale sociale. L'uomo greco è una creatura della *polis*: questo è il senso della famosa definizione dell'uomo data da Aristotele» (O. MURRAY, *L'uomo e le forme della socialità*, Bari, GLF Editori Laterza, 1997, p. 3).

<sup>15</sup> Per tutti, v. P. PASCUCCI, *Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, in <https://aijos.org/inst/aijos/public/data/general/files/bacheca/news/2019/Relazione-Pascucci.pdf>, p. 12, che sottolinea come l'informatizzazione e le nuove tecnologie possano portare a far «sfumare l'equazione "organizzazione-luogo di lavoro" e l'organizzazione nel cui ambito il lavoratore svolge la propria attività assume sempre più una dimensione/accezione non necessariamente reificata, dovendo essere intesa soprattutto come l'insieme delle regole mediante le quali si realizza il progetto produttivo del datore di lavoro o del committente, e non più soltanto come entità fisica corrispondente ad un luogo. Il che, a ben guardare, è quanto emerge nella c.d. gig economy, sol che si pensi a come l'organizzazione datoriale possa talora identificarsi con la piattaforma digitale e con le regole che la governano». Sul punto, cfr. anche M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli di organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, cit., p. 148.

dalla sorella della suocera anch'esse cieche – gravava sulle sue spalle. Sentendo, in una notte in cui non riusciva a prender sonno, che il treno aveva fischiato, Belluca realizza che, al di fuori dei confini della sua opprimente esistenza, c'era la vita: «non ci aveva pensato più! Il mondo s'era chiuso per lui, nel tormento della sua casa, nell'arida, ispida angustia della sua computisteria». Per quanto la novella si concluda con la richiesta di Belluca al proprio datore di lavoro di pause suppletive, è alquanto complesso stabilire se quella che lo stesso narratore qualifica come «alienazione mentale»<sup>16</sup> sia riconducibile al super-lavoro di cui Belluca è gravato e si fa carico o alla difficile dinamica familiare che lo vede soccombere. Ed è complesso nonostante il contesto di Belluca sia quello del lavoro in fabbrica e, quindi del lavoro definito da spazio e tempo: traslando il discorso ai giorni nostri, se è pur vero che lo *smart working* è nato con lo scopo di conciliare famiglia e lavoro – e quindi di migliorare la qualità della vita, non certo di peggiorarla – è anche vero che lo stress tipicamente derivante dall'isolamento del lavoratore, sommato all'eventuale difficoltà di gestione di una vita familiare problematica e complicato dall'organizzazione e valutazione della prestazione per fasi, cicli e obiettivi potrebbe facilmente condurre allo sviluppo di patologie psico-fisiche la cui origine – professionale o meno – però, non sarebbe facilmente determinabile.

Sul piano della tutela civilistica da accordare al lavoratore stressato<sup>17</sup>, poi, non è scontato che le conseguenze negative sul piano psicologico di alcune questioni lavorative<sup>18</sup> siano collocate nell'alveo delle malattie professionali ovvero degli infortuni sul lavoro<sup>19</sup>. Sulla base della configurazione delle fattispecie considerate,

<sup>16</sup> I riferimenti testuali sono tratti da L. PIRANDELLO, *Il treno ha fischiato*, in L. PIRANDELLO, *L'uomo solo, Novelle per un anno*, Milano, Arnoldo Mondadori Editore, 1955 (ma già 1914), pp. 33-42.

<sup>17</sup> Sul punto, v. già l'Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004, sottoscritto da CES (sindacato Europeo), UNICE (“Confindustria europea”), UEAPME (Associazione europea artigiano e PMI), CEEP (Associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale), che, dopo aver definito lo stress come «uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti» (v. *ivi*, p. 2), una “esposizione prolungata a forti pressioni” di fronte alle quali avverte grosse difficoltà di reazione. In tale fonte, tuttavia, è emblematica l'affermazione in base alla quale «lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute» (*ibidem*). È stato anche sostenuto che l'accordo «sebbene ispirato ad una prospettiva consapevole dei rischi di una deriva meramente “soggettivistica” della materia che qui interessa, e dunque attento a valorizzare indicatori di carattere più propriamente oggettivo [...], non ha comunque trascurato la necessità di dedicare attenzione anche ad alcuni (più) indeterminati fattori soggettivi (legati alla percezione del disagio), suscitando così nei datori di lavoro timori e resistenze, non del tutto incomprensibili, in relazione al rischio di una possibile, pericolosa dilatazione dei “confini dell'incertezza e quindi dell'imputabilità”» (R. NUNIN, *Stress lavoro-correlato: il nodo critico resta l'onere della prova*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2018, n. 11, p. 1018).

<sup>18</sup> Più precisamente, ci si riferisce alle «eventuali conseguenze patologiche, restando esclusi i turbamenti interiori che non si traducano in effettive alterazioni dell'integrità psicofisica» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 384).

<sup>19</sup> In tal senso, è stato sostenuto che «non sembra da escludersi che anche» quelle patologie che hanno come presupposto «il *mobbing* o lo *stress* possano configurarsi come infortunio sul lavoro, atteso che il requisito della “causa violenta” di cui all'art. 2 del d.P.R. n. 1124 del 1965 deve essere riferito all'azione del fattore lesivo e non alla sua manifestazione esteriore che può essere anche successiva» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai*

tuttavia, si dovrebbe concludere che, in linea di massima, «i disturbi imputabili al *mobbing* e allo *stress* non appaiono [...] compatibili con la causa violenta degli infortuni, ma con la tipica causa “lenta” delle malattie professionali»<sup>20</sup>, sebbene quest’impostazione comporti dei problemi applicativi di non poco conto: difatti, se per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro occorre far riferimento al concetto di “occasionalità”, per le malattie professionali la valutazione del nesso di causalità è più stringente<sup>21</sup>. La questione si ripercuote, oltre che sull’accertamento del nesso causale tra le patologie rilevate e la particolare modalità di esecuzione della prestazione, anche e soprattutto sulla portata degli obblighi di sicurezza posti a carico del datore, chiamato a prevenire i rischi insiti in un lavoro che si svolge con modalità sfuggenti al controllo sulla cooperazione del lavoratore, in contrapposizione ad un contesto normativo, quello della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, che «dal canto suo [...] si è sviluppato proprio sulla base della materialità fisica dell’organizzazione in cui si presta lavoro, enfatizzata dal progresso industriale del secondo dopoguerra, ma decisamente presente anche nelle forme più ancestrali di lavoro umano, come quello agricolo»<sup>22</sup>. Il che riporta ad un quesito di portata più ampia, relativo alla necessità di un ripensamento delle coordinate stesse della tutela lavoristica così come attualmente congegnata e vigente, per fare in modo che i Belluca del nostro tempo vengano effettivamente ascoltati e tutelati e che la fabbrica di Volponi in cui il tempo non passa mai e la realtà è parallela al mondo esterno non si replichi nei luoghi in cui svolge la prestazione destrutturata, diventando la trappola da cui il lavoratore non può liberarsi perché non può varcarne i confini.

---

«nuovi» rischi da lavoro, cit., pp. 384-385) potendosi così prendere in considerazione quale causa violenta anche i fattori di natura psichica o che comportano una lesione della sfera psicologica del lavoratore. Hanno così deciso Cass. civ., sez. Lavoro, 21 maggio 2003, n. 8013; Cass. civ., sez. Lavoro, 26 ottobre 2000, n. 14085; Cass. civ., sez. Lavoro, 16 ottobre 2000, n. 13741; Cass. civ., sez. Lavoro, 5 ottobre 1998, n. 9888; Cass. civ., sez. Lavoro, 2 aprile 1990, n. 2634; Cass. civ., sez. Lavoro, 7 novembre 1988, n. 5997; Cass. civ., sez. Lavoro, 4 novembre 1988, n. 5966; Cass. civ., sez. Lavoro, 14 gennaio 1987, n. 221. *Contra*, Cass. civ., sez. Lavoro, 4 maggio 1987, n. 4155; Cass. civ., sez. Lavoro, 27 febbraio 1986, n. 1259. Questa circostanza, comunque, è di gran lunga meno frequente rispetto all’ipotesi, ad esempio, «che tali patologie scaturiscano da una prolungata condizione di disadattamento o da una reiterata esposizione alle condotte persecutorie dei colleghi o dei superiori gerarchici» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l’assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 386), ovvero che le stesse siano riconducibili a protratte situazioni di disagio connesso alle modalità di svolgimento della prestazione.

<sup>20</sup> G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l’assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 386.

<sup>21</sup> La locuzione “nell’esercizio e a causa” dell’attività lavorativa (art. 3 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), infatti, pur se mitigata dalla possibilità di provare l’eziologia professionale della malattia contratta anche al di fuori dei casi espressamente annoverati nelle tabelle INAIL, restituisce un quadro problematico con riferimento alle situazioni nelle quali non è semplice ricostruire il rapporto causale con l’attività svolta, che sfuma verso la configurazione di «un rapporto meramente occasionale con il lavoro» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l’assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 388).

<sup>22</sup> P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in questa “Rivista”, 2023, n. 2, I, p. 38.

## 2. L'accertamento dell'origine della malattia

L'accertamento del nesso causale tra malattia e lavoro costituisce un punto nevralgico della disciplina sulla tutela della salute già nel lavoro "strutturato". È ben nota, infatti, la storica biunivocità di un sistema che, da una parte, contempla malattie tabellate la cui eziologia professionale è presupposta, e dall'altra richiede la dimostrazione del legame causalistico tra l'esercizio della prestazione e l'insorgenza della patologia per le malattie che non godono della presunzione di origine professionale in quanto non inserite nelle tabelle<sup>23</sup>. L'attenuazione della tassatività imposta dal legislatore del 1965 è stata realizzata in più fasi, che passano per la sentenza della Corte costituzionale n. 179/1988, che ha dichiarato illegittimo l'art. 3 del TU nella parte in cui venivano estromesse dalla tutela INAIL le malattie non contenute nelle tabelle sino a giungere all'art. 10, comma 4, del d.lgs. n. 38/2000 che amplia l'operatività della tutela INAIL anche alle malattie non comprese nelle tabelle, di cui il lavoratore dimostri l'origine professionale.

L'innegabile differenza che pone i lavoratori affetti da malattia non tabellata in una posizione di svantaggio rispetto a quelli che hanno contratto una malattia tabellata è pienamente tangibile sul piano probatorio<sup>24</sup>: se, infatti, per le malattie tabellate opera una vera e propria presunzione sull'origine professionale, per le non tabellate il detto nesso va provato dal lavoratore, che incorre in tutte le problematiche di delimitazione del perimetro causale ancora fortemente legato alla disciplina penalistica, unica attuale depositaria degli estremi normativi che consentono di articolare l'accertamento della causalità tra fatto e danno<sup>25</sup>. Nel diritto civile, infatti, il legislatore non definisce espressamente il nesso causale, pur presupponendolo nelle norme che tessono il sistema della responsabilità contrattuale e, più in generale, della responsabilità civile. Eppure, «se nella struttura dell'illecito il nesso di causa-effetto rappresenta un elemento essenziale, i problemi che sgorgano, e la casistica che presenta la prassi giudiziaria sotto l'etichetta dell'interruzione del nesso causale, costituiscono un ottimo banco di prova e suggeriscono alcune indicazioni generali»<sup>26</sup>. Ed infatti, con specifico riguardo alle malattie professionali, è proprio l'accertamento della con-causalità del fattore di rischio rispetto allo sviluppo della malattia che assume rilevanza centrale, «considerato che è ormai un dato scientifico acquisito che "in base alle attuali

<sup>23</sup> Ed infatti, in origine, «la finalità del sistema tabellare c.d. chiuso era quella di limitare la tutela ad alcune patologie di comprovata origine professionale, restando così esclusa la possibilità per il lavoratore di fruire della tutela dimostrando l'eziologia lavorativa della patologia non tabellata» (S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano, WK, Cedam, 2023, p. 152).

<sup>24</sup> Sul punto, v. anche R. NUNIN, *Stress lavoro-correlato: il nodo critico resta l'onere della prova*, cit., p. 1018 ss.

<sup>25</sup> Per una ricostruzione delle posizioni dottrinali in tema di nesso causale negli eventi concausati dall'attività lavorativa, v. G. PIGLIALARMI, *Vulnerabilità e tutele assicurative: il caso del suicidio connesso (direttamente o indirettamente) alla prestazione lavorativa*, in "Rivista di diritto della sicurezza sociale", 2023, n. 4, p. 794 ss., spec. *ivi*, nota n. 26.

<sup>26</sup> R. RICCÒ, voce *Causazione*, in "Digesto delle Discipline Privatistiche" Sezione Civile, Torino, UTET, 2010 p. 15 dell'edizione digitale.

conoscenze, l'assoluta certezza di origine (ndr. esclusivamente lavorativa) non può più essere attribuita ad alcuna malattia professionale, per il cambiamento delle esposizioni lavorative e per interazioni tra causa morbigena e suscettibilità individuale, e che si deve ormai parlare di matrice causale (combinazione di multifattorialità e diversa sensibilità individuale)»<sup>27</sup>. Nel caso della malattia multifattoriale, gli scenari che possono prospettarsi sono essenzialmente due: il primo, relativo al caso in cui «uno dei fattori della malattia multifattoriale sia tabellato» e nel quale «non vi può essere dubbio che scatti la presunzione legale della tabella»<sup>28</sup>; il secondo, in cui la malattia non è tabellata, che invece richiede l'apporto della giurisprudenza «almeno in termini di “ragionevole certezza»: «trattandosi di patologie la cui origine professionale è insuscettibile di dimostrazione in termini di certezza scientifica», è necessario che la prova superi la soglia della «mera probabilità» e varchi quella dell' «elevato grado di probabilità», eventualmente basata su tangibili dati epidemiologici e statistici «tali cioè da tradurre in certezza giuridica le conclusioni fornite in termini meramente probabilistici»<sup>29</sup>.

Con specifico riferimento al lavoro agile, poi, non si può non notare come l'accertamento del legame tra evento dannoso e lavoro poggia su un apparato normativo già di per sé poco organico e, per certi versi, scarsamente adattabile – sul piano dell'accertamento casuale – ad un contesto in cui l'evento dannoso della malattia professionale si verifica, per definizione, ad azione lenta e progressiva (e non violenta e repentina come nel caso dell'infortunio), e quindi suscettibile in quanto tale di edulcorare l'indagine eziologica e di inficiare la valutazione probabilistica sull'origine professionale della patologia.

Ed infatti, uno dei problemi insiti nell'indagine causalistica sulle malattie professionali legate ai rischi psicosociali associati ai *New Ways of Work* è proprio l'attualità della riflessione, ancora troppo esposta alle risposte dei lavoratori ai mutamenti legati all'evoluzione del lavoro espletato con modalità ibride. Il ritorno a lavoro in presenza dopo la pandemia ha poi concorso all'aumento delle «nuove problematiche legate alla erosione della cultura organizzativa e della coesione

---

<sup>27</sup> C. CARCHIO, *Ancora sulla prova del nesso casuale nelle malattie multifattoriali*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2017, n. 11, p. 996. In merito alla multifattorialità delle malattie professionali, è stato evidenziato come «nella epidemiologia delle malattie professionali si è passati, storicamente, da un periodo più antico in cui prevalevano malattie patognomoniche, che si manifestano cioè con sintomi caratteristici, esclusivi di esse e non di altre, sì da consentirne una diagnosi certa, a quello attuale, in cui prevalgono malattie cronico-degenerative e neoplasiche a genesi multifattoriale, provocate cioè da fattori molteplici, professionali e non professionali, che possono concorrere, in diversa misura, a generare la malattia. Tale sviluppo fenomenologico risulta con grande chiarezza dalla circolare INAIL 16 febbraio 2006, secondo cui “le patologie denunciate all'Istituto come malattie professionali dotate di patognomicità che consenta una attribuzione di eziologia professionale con criteri di assoluta certezza scientifica costituiscono ormai una limitata casistica. Attualmente prevalgono malattie croniche degenerative e malattie neoplasiche e più in generale a genesi multifattoriale, riconducibili a fattori di rischi ubiquitari, ai quali si può essere esposti anche al di fuori degli ambienti di lavoro, oppure a fattori genetici”» (A. DE MATTEIS, *Punti fermi in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano, Key Editore, 2017, p. 118).

<sup>28</sup> A. DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2020, p. 373.

<sup>29</sup> S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, cit., p. 155.

sociale fortemente intaccate dall'allontanamento del lavoro dai luoghi storicamente culla delle relazioni», al punto da rendere «necessario riscrivere in modo appropriato le modalità di gestione dei rischi»<sup>30</sup>.

Prodromica allo studio della problematica del nesso causale è senza dubbio la valutazione del grado di adattabilità e di effettiva apertura dell'ordinamento vigente al problema dei rischi psicosociali implicati dallo svolgimento del lavoro in modalità agile, specie con riguardo alla determinazione degli obblighi gravanti sul datore di lavoro.

Parimenti essenziali all'inquadramento della questione sono le interpretazioni sinora fornite dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa, che hanno tentato di aggiornare le definizioni fornite dal d.P.R. n. 1124/1965, per districare il complesso intreccio della causalità – *rectius*, della concausalità – nelle malattie professionali non solo multifattoriali, ma anche determinate da cause meramente organizzative, alle quali si aggiunge il complesso di variabili, spesso imponderabili, legate alla condizione personale e professionale del lavoratore, onde determinare, da una parte, il contenuto di quegli obblighi datoriali volti a garantire la sicurezza del dipendente e rivedere, dall'altra, le coordinate che il sistema di tutela attualmente vigente già fornisce in chiave evolutiva.

### 3. *I NewWow: la normativa vigente e gli (incerti confini degli) obblighi datoriali*

Per quanto il richiamo all'art. 32 Cost. sia, rispetto alla tematica della tutela della salute sul luogo di lavoro, inevitabilmente pertinente, è nella «modernità del vecchio e inossidabile art. 2087 c.c.» che si rinvergono le reali potenzialità della normativa lavoristica rispetto alle nuove esigenze di tutela nel lavoro destrutturato: la norma, infatti «lungi dall'evocare le categorie di spazio e tempo, identifica l'ambito di applicazione dell'obbligo datoriale di sicurezza in chiave funzionale parlando di “esercizio dell'impresa”»<sup>31</sup>. Un riferimento, quello all'esercizio dell'attività di impresa, che già prima della regolazione dello *smart working* a livello normativo era interpretato in senso estensivo e comprensivo di «tutte le attività, anche in assenza di una specifica disciplina antinfortunistica» e valevole per «tutte le fasi della produzione ed in ogni sede di lavoro» dove la “sede di lavoro” non era intesa come lo «spazio strettamente necessario per il compimento dei movimenti connessi alla lavorazione», ma «ragionevolmente» comprensivo delle «zone adiacenti, nelle quali gli addetti possono comunque recarsi e muoversi», di talché «le misure di protezione, pertanto, non sono in funzione delle specifiche mansioni del singolo lavoratore, ma dell'azienda nel suo complesso»<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> E. SIGNORINI, *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, cit., p. 681.

<sup>31</sup> P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, cit.

<sup>32</sup> P. ALBI, *Commento sub. Art. 2087 c.c.*, in R. DE LUCA TAMAJO – O. MAZZOTTA, *Commentario Breve alle Leggi sul Lavoro*, Milano, Cedam, 2019, p. 513.

L'art. 2087 c.c., non a caso pacificamente definito in dottrina come “norma di chiusura” del sistema antinfortunistico, si presta indiscutibilmente ad un'interpretazione estensiva che, oltre a fondare gli obblighi di prudenza e diligenza anche laddove non espressamente previsti, è in grado di offrire al lavoratore una tutela sempre aperta ai mutamenti delle coordinate organizzative del lavoro e della scala valoriale dell'ordinamento<sup>33</sup>. L'aspetto problematico di una siffatta ampiezza contenutistica è legato ai confini della responsabilità del datore di lavoro, che potrebbe ritrovarsi investito di obblighi potenzialmente estesi oltre il confine del luogo in cui la prestazione lavorativa viene espletata ed oltre la facilmente verificabile dimensione fisica legata all'ergonomia ed alla conformità delle strumentazioni utilizzate. Ed infatti, se è indubbio che spetti al datore mantenere l'ambiente di lavoro scevro da pregiudizi di sorta, una recente pronuncia della Corte di Cassazione ha chiarito come il contenuto dell'obbligazione datoriale si estenda sino a sostanzarsi in un vero e proprio potere-dovere di eliminazione dei fattori pregiudizievoli al punto che, se il pregiudizio in questione è arrecato da altro lavoratore che si rende responsabile di comportamenti molesti ai danni del collega, il datore di lavoro avrà il dovere, oltre che il potere, di porre fine al rapporto di lavoro, onde non incorrere nella corresponsabilità, con il molestatore, per quanto subito dal lavoratore molestato<sup>34</sup>. Ciò che rileva, ai fini del ragionamento condotto, non è tanto l'estensione della responsabilità, quanto il rapporto tra l'ampliamento dei confini del rischio da valutare e l'area del giudizio prognostico del datore di lavoro in merito ad eventi che esulano dalla sua sfera d'azione: nel caso in questione, la prontezza del datore di lavoro nell'irrogare il licenziamento non incide in alcun modo sul danno subito dalla lavoratrice, né in caso contrario si sarebbe potuto obiettare, in mancanza di ulteriori elementi in tal senso, che il mancato

---

<sup>33</sup> V. *infra*, n. 24. Sull'attualità dell'art. 2087 c.c., v. D. GAROFALO, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, in “Variazioni su temi di diritto del lavoro”, 2023, n. 4, spec. pp. 869-874.

<sup>34</sup> Con l'ordinanza della Cassazione civile, sez. Lavoro, 9 marzo 2023, n. 7029, i giudici di legittimità hanno affermato che la molestia sessuale perpetrata dal dipendente ai danni della collega integra giusta causa di licenziamento (nello stesso senso, anche Cass. civ., sez. Lavoro, 3 dicembre 2018, n. 31155). Ed infatti, lungi dal configurare una questione meramente interpersonale tra colleghi, la molestia sul luogo di lavoro comporta delle conseguenze trasversali sia sul piano civile sia sul piano penale: sul piano civile, in termini di lesione della dignità integrante una fattispecie risarcibile e al contempo un inadempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi *ex* art. 2087 c.c. relativi alla tutela dell'integrità psicofisica del dipendente. E «se sul piano contrattuale non vi sono dubbi sulla possibile responsabilità *ex* art. 2087 c.c., non è pacifica la possibilità di applicare l'art. 2049 c.c. che si muove sul piano della responsabilità extra-contrattuale» (R. DIAMANTI, *Le molestie sessuali, la discriminazione, l'abuso*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2017, II, p. 76). È stato sostenuto, in senso parzialmente contrario – nel senso di una maggiore assertività nell'applicazione dell'art. 2049 c.c., che «come affermato anche dalla giurisprudenza di legittimità in ambito penale, la fonte della responsabilità del datore di lavoro si ricollega anche all'art. 2049 c.c. che disciplina il sistema delle responsabilità dei padroni e dei committenti per fatto del dipendente, strumento di tutela che pur residuale in quanto operante nei limiti in cui non sia possibile accertare la violazione degli obblighi di protezione incombenti sul datore di lavoro, configura un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per fatto illecito commesso dal dipendente nello svolgimento delle funzioni assegnate e in solido con lo stesso, sulla base di un fondamento giustificativo che andrebbe individuato nel principio cuius commoda eius et incommoda» (A. GIULIANI, *Affissione del codice disciplinare e proporzionalità del licenziamento per giusta causa*, in “Giurisprudenza italiana”, 2015, n. 7, p. 1683).

licenziamento avrebbe in qualche modo inciso sulla verifica dell'evento, allo stesso antecedente. È chiaro, quindi, che la finalità valorizzata dalla pronuncia è quella di evitare la creazione di un ambiente stressogeno a seguito dell'evento lesivo, a causa della compresenza sul luogo di lavoro di vittima e danneggiante.

Sullo stesso filone interpretativo si colloca un'altra recente sentenza<sup>35</sup>, che ha ravvisato la violazione dell'art. 2087 c.c. laddove il datore di lavoro consenta, anche solo colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno ovvero ponga in essere comportamenti – anche in sé non illegittimi<sup>36</sup> – tali da poter indurre disagio o stress, a pregiudizio della personalità e della salute del lavoratore dipendente. Quindi, l'obbligo datoriale di tutela della salute – anche psichica – del lavoratore si estende alla vigilanza sui fattori che, quand'anche leciti, possono rivelarsi problematici.

Nel caso del lavoro agile, vien spontaneo chiedersi quale sia il perimetro di tale obbligo di vigilanza e quali siano i fattori stressogeni coinvolti: in altre parole, al di là del riconoscimento della concausalità del lavoro nello sviluppo della patologia, il problema riguarda gli obblighi datoriali di sicurezza per quel lavoratore che svolge la prestazione lontano dall'occhio vigile del datore, parallelamente alla determinazione delle responsabilità gravanti su ambo le parti. Sul piano della determinazione del termine della decorrenza della malattia, poi – anche ai fini del calcolo del termine di prescrizione – al netto delle pratiche di monitoraggio sostanziate nella somministrazione di questionari e di colloqui con gli psicologi, è indubbiamente problematico stabilire da quale momento lo sviluppo della patologia sia imputabile (anche) alla condotta datoriale, in un contesto in cui la stessa cooperazione creditoria del lavoratore – e non solo il relativo controllo da parte del datore – è compromessa dalla smaterializzazione del luogo di lavoro. Le implicazioni sono evidenti anche sul piano della prevenzione dei rischi che, per essere scongiurati, devono essere oggetto di prefigurazioni da far poi confluire nell'apposito documento di valutazione.

E se è vero che la valutazione dei rischi deve investire tutti gli aspetti del lavoro, da quelli organizzativi a quelli esecutivi, è anche vero che l'accertamento di un evento infausto quale quello della malattia professionale non è sempre agevole, specie quando la malattia è originata da fattori che potrebbero sviare l'indagine sull'origine strettamente professionale, essendo potenzialmente riconducibile a fattori morbigeni che non dipendono (solo) dal lavoro<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Trib. Roma, sez. Lavoro, 24 marzo 2023, n. 3077. Così anche Cass. civ., sez. Lavoro, 9 novembre 2022, n. 33080.

<sup>36</sup> In tal senso v. *ex multis* Cass. civ., sez. Lavoro, 31 gennaio 2024, n. 2870; Cass. civ., sez. Lavoro, 19 gennaio 2024, n. 2084; Cass. civ., sez. Lavoro, 7 febbraio 2023, n. 3692.

<sup>37</sup> La questione relativa alla multifattorialità della malattia è strettamente legata alla nozione di malattia professionale, la cui interpretazione estensiva ha conosciuto diverse fasi, che vanno dalla nota sentenza della Corte costituzionale 18 febbraio 1988, n. 179, passando per gli interventi dell'INAIL che, in un primo momento hanno circoscritto l'operatività della nozione (con le circolari n. 29 del 1991 e 35 del 1992) e poi ne hanno esteso i confini, proprio con riferimento alla concausalità di fattori professionali ed extraprofessionali evidenziando la necessità, ai fini della configurazione della malattia come professionale e del riconoscimento della relativa all'assicurato, che le cause extra-lavorative non prevalgano su quelle lavorative. «Su questa compenetrazione

Alcuni degli effetti nocivi che le nuove forme di organizzazione del lavoro possono indurre in quanto legati all'impiego delle nuove tecnologie sono già stati individuati in letteratura. Tra questi, si annoverano il *burn out*, il tecnostress, il *phubbing* e il timore di isolamento: «fenomeni patologici che possono scaturire dalla progressiva erosione dei confini tra vita privata e attività lavorativa, per via dell'intensificazione del lavoro e del permanente stato di connessione»<sup>38</sup>.

Anche a livello definitorio, infatti, i rischi psicosociali si atteggiavano quali patologie implicate dalle divergenze tra organizzazione del lavoro, condizioni ambientali ed esigenze dei singoli lavoratori: vien da chiedersi se il debito di sicurezza in capo al datore possa effettivamente dirsi esteso sino al punto da vincolarlo ad una valutazione preventiva che tenga conto anche del singolo lavoratore e della propria particolare e magari inimmaginabile predisposizione allo sviluppo della psicopatologia.

Per quanto concerne l'aspetto strettamente legato all'accertamento del nesso causale, è acclarato che detti rischi sono implicati sia dallo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità *smart*, e quindi al di fuori dei confini di spazio e tempo, ma con il solo vaglio degli obiettivi da raggiungere, sia nel contesto delle «prestazioni organizzate secondo i tradizionali sistemi di misurazione temporale del lavoro»<sup>39</sup>.

Non vi sono dunque, allo stato, riscontri scientifici idonei a stabilire che gli effetti a medio e lungo termine dei rischi psicosociali sono la diretta conseguenza di particolari modalità organizzative del lavoro: altrettanto complesso è stabilire se la malattia professionale conseguente alle modalità organizzative sia in qualche modo riconducibile a fattori extra-lavorativi. Occorre perciò interrogarsi sull'ammissibilità, nell'alveo della categoria delle malattie professionali sia pur non tabellate, di quelle patologie «le cui cause possono essere rappresentate anche da situazioni di forte disagio psichico o di profonda insoddisfazione che nell'ambiente lavorativo trovano semmai una concausa non determinante o una semplice occasione di manifestazione»<sup>40</sup>. Ad insinuare il dubbio complicando ulteriormente

---

normativa, da un lato, dell'esegesi di matrice costituzionale e, dall'altro, dell'attività regolatrice dell'INAIL si innestò, il d.lgs. n. 38 del 23 febbraio 2000, grazie al quale si è dato avvio a un'ulteriore tendenza espansiva del concetto di tecnopatia» (M. DE FALCO, *Costrittività organizzativa: se il lavoratore si ammala, l'Inail risponde*, in "Responsabilità civile e previdenza", 2021, n. 3, p. 921). «Sulla scorta di siffatte premesse cognitive, la giurisprudenza di legittimità si avvierà a delineare, negli anni successivi, con numerose pronunzie, le modalità di valutazione in concreto del nesso di causalità nelle tecnopatie: esso dovrà essere valutato, in maniera molto rigorosa, in termini di "ragionevole certezza" ovvero in presenza di un "elevato grado di probabilità" o di "probabilità qualificata" (rilevante, elevata, marcata, concreta), quindi escludendo la semplice possibilità e, tantomeno, la mera probabilità» (M. CERBONE, *Il giudice e l'Inail nell'applicazione delle norme sulle malattie professionali*, in "I Working Papers di Olympus", 2014, n. 32, p. 5). Per una ricostruzione del concetto di "causa efficiente" v. per tutti, A. DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, cit., pp. 378-379.

<sup>38</sup> S. CAFFIO, *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica*, Bergamo, AUP, 2022 p. 201.

<sup>39</sup> S. CAFFIO, *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, cit.

<sup>40</sup> G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., pp. 397-398. Ad una conclusione affermativa si dovrebbe pervenire con scarsi

L'aspetto legato agli obblighi del datore di lavoro sono proprio la valutazione dei rischi e l'adozione delle relative misure di sicurezza in un contesto in cui da una parte la già labile distinzione tra ambiente esterno e ambiente interno sembra perdere di significato, e dall'altra «l'ambito di riferimento della disciplina in esame rimane delimitato abbastanza nettamente dai confini fisici dell'impresa, secondo una visione dell'attività industriale che appare ancora condizionata, sorprendentemente, da modelli non al passo con la rivoluzione tecnologica in corso»<sup>41</sup>. Ed infatti, i concetti che meglio descrivono le problematiche implicate dalle trasformazioni in atto sono intercettabili nell'ambito di studi non prettamente giuridici, a riprova di quanto i limiti del diritto necessitino, in questo caso specifico, di essere prontamente colmati<sup>42</sup>.

#### 4. Costrittività organizzativa, nesso causale e occasione di lavoro

Lo studio delle *work-related diseases* correlate sia a fattori professionali sia a condizioni individuali e non occupazionali richiede la convergenza tra varie discipline, non solo giuridiche<sup>43</sup>, che spaziano dalle scienze dell'organizzazione del lavoro, passando per la psicologia e coinvolgendo anche la medicina del lavoro. Ed infatti, nella nozione di “costrittività organizzativa” sono rinvenibili gli apporti di tutte le scienze menzionate. Con la locuzione, la circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003 definiva tutte «specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro [...] situazioni di incongruenza delle scelte di processo organizzativo», poi raggruppate in un elenco, scorrendo il quale «era facile accorgersi che la stessa intendeva in realtà riferirsi alle condotte altrimenti definite come *mobbing*» – fenomeno [...] normativamente ancora bisognoso di supporto, ma dal punto di vista giurisprudenziale molto vivo»<sup>44</sup> – finendo, «nei fatti, per

---

dubbi nel caso in cui le stesse siano «originate dalla lavorazione direttamente svolta o comunque presente nell'ambiente di lavoro» (*ivi*, p. 401).

<sup>41</sup> R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 1999, n. 2, p. 157.

<sup>42</sup> Per quanto, lo stesso obbligo di sicurezza gravante sul datore attenga al profilo organizzativo. Ed infatti, «secondo una certa dottrina, il dovere di sicurezza sancito dal codice è, in primo luogo, un dovere di buona organizzazione e gestione dell'impresa: la norma pertanto definisce l'interesse oggetto della tutela (la salute dell'individuo), il contenuto della garanzia (apprestare ogni misura necessaria alla protezione del bene di cui sopra) ed il criterio di determinazione e interpretazione della garanzia dovuta (mediante il contestuale raccordo dei tre parametri della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica), configurando una sorta di principio di autoreponsabilità dell'imprenditore». F. PANTANO, *Commento sub. Art. 2087 c.c.*, in G. BONILINI, M. CONFORTINI, C. GRANELLI (a cura di), *Codice Civile ipertestuale commentato*, Milano, Cedam, p. 5 dell'edizione digitale.

<sup>43</sup> Lo rileva anche C. GAROFALO, *Il mobbing attenuato: lo straining*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2016, n. 8-9, p. 808.

<sup>44</sup> M. CERBONE, *Il giudice e l'Inail nell'applicazione delle norme sulle malattie professionali*, in “I Working Papers di Olympus”, 2014, n. 32, p. 13. Alla difficoltà probatoria del mobbing, che vincola il lavoratore alla dimostrazione dell'intento persecutorio che lega le reiterate condotte persecutorie – potenzialmente anche lecite – sopperisce lo *straining*, che non richiede la prova dell'elemento psicologico sotteso alla condotta lesiva e che, pertanto, consente al lavoratore di arrivare in giudizio dotato di un compendio probatorio in grado di sorreggere le richieste (v. *infra*). Per una

identificare la condotta illecita del datore di lavoro»<sup>45</sup>. Ad una simile apertura del rigido sistema tabellare – basato sul presupposto secondo il quale la sentenza della Corte costituzionale n. 179/1988 aveva inteso estendere il novero delle patologie tutelabili anche a quelle che, con il lavoro, erano in rapporto di semplice occasionalità<sup>46</sup> – la giurisprudenza amministrativa ha risposto in modo serratamente negativo, al punto che la circolare in questione è stata annullata<sup>47</sup>, chiarendo che «l’ampliamento della tutela indennitaria delle patologie psichiche derivanti da mobbing aveva comportato una sostanziale modifica della nozione di malattia professionale che evidentemente non può essere compiuta attraverso una semplice circolare interpretativa in quanto riservata esclusivamente alla discrezionale valutazione del legislatore»<sup>48</sup>.

D’altra parte, si rilevava come il detto annullamento non potesse «pregiudicare la protezione previdenziale del danno da *mobbing* e, più in generale, del danno da “costrittività organizzativa”, che trova la sua fonte nella stessa disciplina della tutela delle malattie professionali, almeno così come si è evoluta adeguandosi ai principi costituzionali di ampia protezione del lavoratore»<sup>49</sup>.

---

ricostruzione giurisprudenziale, v. C. GAROFALO, *Il mobbing attenuato: lo straining*, cit., p. 809; con riferimento ai “sette parametri per la sussistenza dello straining”, v. *ivi*, p. 813.

<sup>45</sup> G. LUDOVICO, *Il mobbing come malattia professionale indennizzata dall’Inail*, in “Giurisprudenza italiana”, 2020, n. 12, p. 2726. Un rischioso errore, in effetti, è quello di identificare l’evento protetto unicamente con le conseguenze di una condotta datoriale illecita – in tal senso la critica di G. Ludovico all’interpretazione adottata dall’INAIL con la circ. 17 dicembre 2003, n. 71 (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l’assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 409), che riconduce in senso restrittivo e contrario alla ratio che ne aveva animato l’emanazione l’evento protetto alla costrittività organizzativa – che comporta la sovrapposizione tra responsabilità civile (con imputazione al datore di lavoro) e tutela indennitaria (con intervento dell’Istituto anche in caso di concorso colposo al netto del rischio elettivo). La conseguenza di questa configurazione sarebbe del resto quella di escludere «dalla prospettiva accolta dalla circolare» stessa «i disturbi che più frequentemente trovano causa nell’organizzazione aziendale come reazione patologica all’ambiente e allo stress del lavoro, ma anche le patologie originate da episodi limitati di minore gravità; situazioni che non implicano una gestione illecita del rapporto e che non presuppongono necessariamente una “costrittività organizzativa”, poiché originate più semplicemente da un generico disadattamento al lavoro e da un cattivo rapporto con esso» (*ivi*, p. 441).

<sup>46</sup> S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI, *Infortunati sul lavoro e malattie professionali*, cit., p. 158.

<sup>47</sup> Dapprima con Tar Lazio, sez. Roma, 4 luglio 2005, n. 5454 e poi con Cons. Stato, sez. VI, 17 marzo 2009, n. 1576. «In definitiva, secondo il giudice amministrativo, l’interpretazione sostenuta dalla circolare comportava una radicale modifica in senso estensiva della nozione di malattia professionale che, in quanto tale, deve ritenersi riservata alla discrezionalità legislativa» (S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI, *Infortunati sul lavoro e malattie professionali*, cit., p. 159).

<sup>48</sup> G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l’assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit.,

<sup>49</sup> G. CORSALINI, *Estensione della tutela Inail – Questioni controverse*, in “Responsabilità civile e previdenza”, 2016, n. 4, p. 1397. «La conferma della correttezza dell’impostazione accolta dall’Inail si è avuta [...] grazie al riconoscimento da parte della Corte di cassazione, con sentenza n. 3227/2011, dell’indennizzabilità della broncopneumopatia da fumo passivo» e «dal riconoscimento [...] accordato al danno da uso del cellulare». «In realtà, le situazioni di “costrittività organizzativa” il fumo passivo e l’uso del cellulare non sono attività espressamente previste e tutelate dal T.U. e in rapporto alle quali poi venga in qualche modo parametrato il premio assicurativo. Con l’indennizzo del danno derivante da tali situazioni e attività si è allora pervenuti a una radicale estensione della tutela rispetto alla limitazione rappresentata dall’originale formulazione dell’art. 3 del T.U. In altre parole, nelle decisioni sopra richiamate la “causa di lavoro” viene intesa in senso molto ampio: sono protetti tutti i danni che sono collegati non solo direttamente ma anche indirettamente all’attività

Da una parte, quindi, una ricostruzione che estende la tutela previdenziale non solo alle patologie contemplate dall'art. 1 del T.U., ma anche a quelle imputabili all'ambiente di lavoro, in virtù di un'interpretazione evolutiva e, di fatto, più ampia del concetto di "causa di lavoro", che passa dal mero e limitato riferimento alle mansioni svolte dal lavoratore – e quindi al solo rischio strettamente implicato dall'adempimento – al più vasto profilo ambientale/organizzativo – in grado di coinvolgere anche i rischi c.d. impropri.

Dall'altra, un'interpretazione più restrittiva, quella del Consiglio di Stato, derivante da una «visione anacronistica del mondo del lavoro, fondata su una concezione di un rischio assicurato tipico, che si pone in contrapposizione sia con il significato evolutivo di malattia professionale (risultante dalla pronuncia della Corte costituzionale del 1988), sia con la ricerca di una fattiva integrazione tra prevenzione e tutela del rischio lavorativo (sancita dal d.lgs. n. 81/2008)»<sup>50</sup>.

Con riguardo alla rilevanza del rischio, è acclarato da consolidata e costante giurisprudenza che «in materia di assicurazione sociale di cui al d.P.R. n. 1124 del 1965, art. 1, rileva non soltanto il rischio specifico proprio della lavorazione, ma anche il c.d. rischio specifico improprio: ossia non strettamente insito nell'atto materiale della prestazione ma collegato con la prestazione stessa», con «ulteriore estensione dell'ambito della tutela assicurativa [...] sulla scorta della nozione centrale di rischio ambientale, che vale oggi a delimitare tanto oggettivamente le attività protette dall'assicurazione (lo spazio entro il quale esse si esercitano, a prescindere dalla diretta adibizione alla macchina); quanto ad individuare i soggetti che sono tutelati nell'ambito dell'attività lavorativa (tutti i soggetti che frequentano lo stesso luogo a prescindere dalla "manualità" della mansione ed a prescindere dal fatto che siano addetti alla stessa macchina)»<sup>51</sup>. Ed infatti, l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 contempla, al comma 1-*bis*, quale oggetto di specifica valutazione dei rischi proprio lo stress lavoro correlato, che la Corte di Cassazione ha riconosciuto meritevole della stessa tutela prevista per le malattie professionali, pur costituendo lo stress in questione «una patologia riconducibile non già all'attività lavorativa ma all'organizzazione del lavoro»<sup>52</sup>.

lavorativa. In fondo, si potrebbe pure sostenere che trovano ormai riconoscimento anche i pregiudizi che il lavoro abbia soltanto agevolato o reso possibili» (*ivi*, p. 1398).

<sup>50</sup> M. DE FALCO, *Costrittività organizzativa: se il lavoratore si ammala, l'Inail risponde*, cit., pp. 930-931. Le argomentazioni della giurisprudenza amministrativa sono tuttavia insoddisfacenti, se si considera che la circ. INAIL 17 dicembre 2003, n. 71 può ritenersi censurabile soprattutto in merito alla nozione scarsamente unitaria dell'evento protetto, piuttosto che alla ricostruzione poco convincente, operata dalla pronuncia di annullamento, delle funzioni dell'INAIL – su questo profilo, la circolare non sarebbe suscettibile di particolari censure in quanto incide su profili di accertamento che rientrano nella competenza dell'INAIL e non su profili probatori che esulano dalla stessa e attengono unicamente alla fase processuale (sul punto, v. G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., pp. 413-414).

<sup>51</sup> «Posto che [...] nel momento in cui il lavoratore è stato ammesso a provare l'origine professionale di qualsiasi malattia, sono necessariamente venuti meno anche i criteri selettivi del rischio professionale, inteso come rischio specificamente identificato in tabelle, norme regolamentari o di legge». Cass. civ., sez. Lavoro, 17 agosto 2018, n. 20774.

<sup>52</sup> G.M. LETTIERI, *L'organizzazione del lavoro e l'eziologia della malattia professionale*, in "Giurisprudenza italiana", 2018, n. 11, p. 2438. La sentenza in questione, Cass. civ., sez. Lavoro, 5 marzo 2018, n. 5066 segna un passaggio fondamentale. La parte motiva della sentenza parte con

Con stretto riguardo, invece, all'accertamento del nesso causale, che vede due ricostruzioni opposte, *in medio stat virtus*. Da una parte, infatti, l'assonanza tra occasione di lavoro e nesso causale è sostenuta da argomenti di non poco momento, tra i quali si annovera quella giurisprudenza che, ben prima della pronuncia della Corte costituzionale «aveva ricondotto il collegamento con l'attività lavorativa al rischio ambientale», oltre alla stessa sentenza della Corte costituzionale n. 179/1988, che «disarticola l'art. 3, che àncora la nozione di causa alle lavorazioni tabellate e la riconduce al medesimo nesso funzionale con l'attività lavorativa in sè, nel quale si risolve la nozione di infortuni sul lavoro» e alla sentenza della Corte di cassazione del 10 febbraio 2011, n. 3227 che, riconoscendo l'indennizzabilità del danno da fumo passivo, costituisce «l'ultimo anello che salda la nozione di causa nelle malattie professionali a quella di occasione di lavoro», poichè «nella malattia da fumo passivo il nesso funzionale con il lavoro è dato dall'obbligo, nascente dal rapporto di lavoro, di svolgere le proprie mansioni in quella determinata stanza, impregnata di fumo altrui»<sup>53</sup>.

Dall'altra, se è pur vero che quella fornita dall'INAIL è «una lettura dettata nell'intento di ampliare i confini della tutela indennitaria in modo da ricomprendervi eventi che sarebbero altrimenti esclusi dalla protezione riservata alle lesioni di origine professionale», è anche vero che l'estensione dell'operatività del concetto di occasione di lavoro anche alla malattia professionale – ammettendone la possibilità in assenza di un espresso provvedimento normativo – confliggerebbe con la nozione unitaria di evento protetto, «che esprime la

---

una lunga ricostruzione storica che parte dal concetto di rischio specifico improprio, che nella disciplina delle malattie professionali trova il suo equivalente nel c.d. rischio ambientale (Cass. civ., sez. Lavoro, 10 febbraio 2011, n. 3227), ossia di quel rischio che – per usare l'espressione dei Giudicanti – ha consentito di estendere protezione assicurativa «alla malattia riconducibile all'esposizione al fumo passivo di sigaretta subita dal lavoratore nei luoghi di lavoro, situazione ritenuta meritevole di tutela ancorché, certamente, non in quanto dipendente dalla prestazione pericolosa in se' e per se' considerata (come "rischio assicurato"), ma soltanto in quanto connessa al fatto oggettivo dell'esecuzione di un lavoro all'interno di un determinato ambiente». «Alla luce di tali considerazioni [...] la Corte ha concluso che per qualsiasi malattia, di natura fisica o psichica la cui origine sia riconducibile al rischio del lavoro, che riguardi la lavorazione, ovvero l'organizzazione del lavoro e le modalità della sua esplicazione, debba essere garantita la tutela assicurativa obbligatoria» (G.M. LETTIERI, *L'organizzazione del lavoro e l'eziologia della malattia professionale*, cit., p. 2440). Con specifico riguardo alla malattia non tabellata, secondo G. LUDOVICO, *Il mobbing come malattia professionale indennizzata dall'Inail*, cit., p. 2727. «Una diversa eziologia della malattia non tabellata non sembra potersi desumere, a ben vedere, neppure dalla nozione di rischio c.d. improprio [...], trattandosi di una definizione elaborata dalla giurisprudenza per estendere il significato dell'occasione di lavoro, mentre nelle malattie derivanti da mobbing la questione è rappresentata dall'applicabilità dell'occasionalità di lavoro. Ne' pare potersi argomentare in senso diverso dal c.d. rischio ambientale che la giurisprudenza ha dedotto dalla previsione contenuta nell'art. 1, 1° comma, parte seconda, t.u., ammettendo alla tutela le malattie contratte da lavoratori non direttamente adibiti alle lavorazioni morbigene ma tenuti per ragioni di servizio a frequentare lo stesso ambiente, risultando così esposti alle medesime fonti di rischio».

<sup>53</sup> La ricostruzione delle argomentazioni che sostengono l'assimilabilità del nesso casuale tra lavoro e malattia e occasione di lavoro è così congegnata da A. DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, cit., p. 370, che aggiunge anche l'ulteriore tassello della legge 27 dicembre 1975, n. 780 che ha sostituito, all'art. 140 T.U. relativo a silicosi e asbestosi, la precedente espressione «contratta nell'esercizio ed a causa dei lavori specificati nella tabella» con l'attuale «contratta nell'esercizio dei lavori...» mostrando così di recepire l'evoluzione descritta.

funzione previdenziale di questa tutela, sicchè la sua estensione selettiva soltanto ad alcune patologie contratte in occasione di lavoro comporta un'evidente alterazione della sua funzione»<sup>54</sup>.

## 5. Conclusioni

Sebbene, da un punto di vista strettamente normativo, i tempi non siano maturi per una definitiva assimilazione del nesso causale al nesso occasionale<sup>55</sup> – e quindi di un avvicinamento della malattia professionale all'occasione di lavoro<sup>56</sup> –

<sup>54</sup> G. LUDOVICO, *Il mobbing come malattia professionale indennizzata dall'INAIL*, cit., p. 2728. «Una volta ammessa, infatti, la tutela di patologie che non sono contratte nell'esercizio e a causa della lavorazione ai sensi dell'art. 3 t.u. ma più semplicemente in occasione di lavoro ai sensi dell'art. 2 t.u., evidenti ragioni di coerenza sistematica imporrebbero che la tutela sia indistintamente estesa a qualunque malattia connotata dallo stesso rapporto di occasionalità con il lavoro. E ciò in quanto l'evento protetto deve risultare unitariamente dal rapporto eziologico con l'attività lavorativa onde garantire al lavoratore una tutela che sia unicamente condizionata nella sua applicazione dall'origine professionale dell'evento».

<sup>55</sup> Una fattispecie alla quale, a ben vedere, si può guardare con attenzione è quella relativa all'erogazione dell'equo indennizzo per i dipendenti pubblici, correlata al presupposto della “causa di servizio”, nella quale è possibile ricomprendere sia il nesso causale sia il nesso occasionale, racchiudendo in una sola categoria infortuni e malattie professionali. In questa categoria rientrerebbe, inoltre, un novero maggiore di eventi dannosi, al punto da «comprendere ogni evento occorso durante il lavoro, indipendentemente dalla natura generica o specifica del rischio sottostante» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 404). Le differenze con la tutela INAIL sono evidenti, sia sul piano soggettivo sia su quello oggettivo, ma le possibili disparità sul piano applicativo sono meno incisive di quanto può sembrare, per due ordini di ragioni. In primo luogo, l'art. 6, del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in l. 22 dicembre 2011, n. 214, ha abrogato l'istituto dell'equo indennizzo salvo che per le categorie di lavoratori ivi esplicitamente previste (personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico). In secondo luogo, le tabelle allegate al d.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 – in base alle quali è riconosciuto l'equo indennizzo – risultano ad oggi abbastanza datate e non consentono di ricomprendere le patologie derivanti dai nuovi rischi derivanti dalle modalità più innovative di svolgimento della prestazione. Le fattispecie più simili potrebbero essere quelle relative a: tab. A, cat. 1, n. 29 (tutte le alterazioni delle facoltà mentali che rendano l'individuo incapace a qualsiasi attività); tab. A, cat. 3, n. 9 (la perdita o i disturbi gravi della favella); tab. A, cat. 4, n. 12 (psico-nevrosi gravi – fobie persistenti); tab. A, cat. 6, n. 17 (psico-nevrosi di media entità); tab. A, cat. 7, n. 27 (isteronevrosi di media gravità); tab. A, cat. 8, n. 24 (sindromi nevrosiche lievi, ma persistenti). Com'è evidente, non si tratta di descrittori facilmente riconducibili alle patologie derivanti da stress lavoro-correlato, salvo casi di esemplare gravità. Inoltre, nei “criteri per l'applicazione delle tabelle A e B” di cui al medesimo d.P.R., la precisazione della correlazione tra gli aggettivi utilizzati per descrivere determinate patologie e il grado di invalidità corrispondente alla categoria cui l'infermità è ascritta deve lasciar presumere che l'equo compenso sia strettamente correlato al riconoscimento dell'invalidità civile (Cfr. G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 406, anch'egli in senso dubitativo per la possibilità che le patologie legate al mobbing [e allo stress] raggiungano la gravità richiesta dalla disciplina dell'equo compenso). I profili di sovrapposizione sono quindi esigui, ma risulta di particolare interesse la considerazione che «l'autonomia dei due istituti (equo indennizzo e risarcimento del danno) non esclude che si possa realizzare una vasta area di coincidenza del nesso causale della patologia ai fini sia dell'equo indennizzo sia del risarcimento del danno biologico derivante dalla malattia» (Cass. civ., sez. Lavoro, 28 febbraio 2023, n. 6008).

<sup>56</sup> Se si prende in considerazione la nozione costituzionale di malattia professionale, come deducibile dalla formulazione dell'art. 38, comma 2, Cost., tuttavia, dovrebbe concludersi per l'estensione della tutela anche alle fattispecie non strettamente collegate all'attività svolta, in quanto, a ben vedere, la norma non associa alcun aggettivo o descrizione ai concetti di “infortunio”, “malattia”, “invalidità”. Il superamento delle restrizioni conseguenti ad un'interpretazione più

la giurisprudenza ha mostrato un'apertura, ravvisabile sul versante del risarcimento, verso l'indennizzabilità della malattia professionale «seppur non contratta in seguito a specifiche lavorazioni»<sup>57</sup>. A tal proposito, anche la restrittiva lettura che circoscriveva alle sole ipotesi derivanti da mobbing l'operatività della tutela avverso i pregiudizi sulla salute determinati da costrittività organizzativa registra un cambio di rotta che estende il diritto alla tutela e la responsabilità datoriale, non più solo dolosa ma anche colposa, attraverso una ricostruzione che impone al giudice di considerare, pur in assenza degli indici tipici del mobbing, se il datore abbia in qualche modo contribuito – anche solo con condotte meramente omissive e colpose<sup>58</sup> – al deterioramento della salubrità dell'ambiente di lavoro<sup>59</sup>. Del resto,

---

rigorosa del sistema vigente, perciò, non può che essere operato per mezzo dell'intervento del legislatore. Tale conclusione, del resto, è «sollecitata dalla incapacità del nostro sistema previdenziale, così come attualmente strutturato, di garantire adeguata tutela contro le nuove situazioni di bisogno causate dal lavoro» che appaiono «escluse dalla protezione tradizionalmente riservata alle lesioni di origine professionale» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 414). «La tutela indennitaria di siffatte patologie appare conforme, del resto, alla progressiva estensione che, anche dal versante soggettivo, ne ha sinora contraddistinto l'evoluzione, proseguendo in questo modo nel solco già tracciato di una integrale protezione dai rischi connessi all'attività lavorativa» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., pp. 414-415). «L'estensione della tutela indennitaria alle patologie derivanti da mobbing e da stress lavoro-correlato «presuppone, dunque, l'accoglimento di una eziologia simile a quella degli infortuni e, di conseguenza, una profonda evoluzione della stessa nozione di malattia professionale. Modifiche che per la loro importanza non possono evidentemente prescindere da un apposito intervento del legislatore» (*ivi*, p. 415).

<sup>57</sup> La Sezione Lavoro della Corte di cassazione ha riconosciuto, con la sentenza 11 ottobre 2022, n. 29515, l'indennizzabilità della malattia professionale «ai sensi dell'art. 13 d. lgs. n. 38/00 anche quando non sia contratta in seguito a specifiche lavorazioni, ma derivi dall'organizzazione del lavoro e dalle sue modalità di esplicazione. Così, ad esempio, è stato riconosciuto l'indennizzo al lavoratore che aveva contratto malattia professionale dovuta allo stress subito per le eccessive ore di lavoro straordinario chieste dal datore di lavoro (Cass. 5066/18). Ancora, è stato riconosciuto l'indennizzo dell'art.13 d. lgs. n.38/00 al lavoratore affetto da patologia psichica dovuta alle vessazioni subite dal proprio datore di lavoro (Cass. 8948/20). Ciò che importa è che la malattia derivi dal fatto oggettivo dell'esecuzione della prestazione in un determinato ambiente di lavoro, seppur non sia specifica conseguenza dalla prestazione lavorativa. Rientra nel rischio assicurato dall'art.1, richiamato poi dall'art. 3 d.P.R. n. 1124/65, non solo il rischio specifico proprio della lavorazione, ma anche il rischio collegato con la prestazione lavorativa».

<sup>58</sup> Si tratta, in conclusione, di un'estensione della riflessione che ammetteva la tutela assicurativa per i «disturbi psichici provocati da *stress*, laddove tale fattore di rischio sia originato dalla stessa lavorazione» (G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 394), proprio in considerazione dell'evoluzione concettuale attorno al «rischio ambientale», che parte dalla constatazione che il lavoratore può essere esposto a rischi generici non strettamente connessi all'attività da questi svolta, ma derivanti dalla presenza dello stesso in un determinato luogo al fine dello svolgimento della sua prestazione, risultando così «indifferente che il soggetto sia direttamente adibito alla lavorazione morbigena» (*Ivi*, p. 395).

<sup>59</sup> È stato infatti recentemente affermato da App. Roma, sez. Lavoro, 1° giugno 2023, n. 1511, che «in tema di lavoro subordinato, si precisa che il danno da straining è un danno risarcibile ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute, sia dei principi di buona fede e correttezza cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro; il datore, infatti, è tenuto ad astenersi da iniziative che possono ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative «stressogene» c.d. straining e a tal fine il giudice del merito, qualora accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di mobbing, è tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto, possano presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno» (nello

alla stessa conclusione si può pervenire partendo dalla considerazione che l'estensione della tutela in virtù della presenza di un rischio ambientale trova il suo limite nella circostanza che «la patologia denunciata deve essere comunque riferibile alla lavorazione morbigena, essendo stato esposto il lavoratore, benché indirettamente e con minore intensità, al medesimo rischio che incombe sul soggetto direttamente adibito a tali mansioni»<sup>60</sup>, poiché i rischi psico-sociali accomunano a ben vedere tutti i lavoratori, sebbene con intensità differente<sup>61</sup>.

Proprio l'assunzione, quale fine ultimo, della tutela della persona lascia emergere come «stiamo assistendo ad un vero e proprio cambio di paradigma: dalla ricerca del dolo, alla valutazione dell'organizzazione aziendale», passando «da una valutazione della responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c., concentrata sul soggetto agente (valutazione dell'elemento dell'intenzionalità nel mobbing<sup>62</sup>), ad una visione

---

stesso senso, Trib. Lucca, sez. Lavoro, 15 dicembre 2022, n. 363). Ed infatti, secondo Cass. civ., sez. Lavoro, 19 ottobre 2023, n. 29101 che, «al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, quello che conta è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento, ovvero la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica. La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza». Tuttavia, «il percorso seguito dalla Cassazione in questi anni è stato di un sostanziale alleggerimento dell'onere probatorio» (S. ROSSI, *Il risarcimento del danno alla salute del lavoratore prescinde dall'intento persecutorio*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2018, n. 10, p. 921) che ha condotto allo sviluppo di una tesi «c.d. oggettiva per cui è necessario per integrare la fattispecie il solo effetto lesivo della condotta prescindendo dall'intento doloso o persecutorio» (*ivi*, p. 922).

<sup>60</sup> G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 396.

<sup>61</sup> Sul punto, è emblematica la crescente attenzione dell'INAIL nella predisposizione delle tabelle e delle linee guida (v., ad es., il "Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i." del 2017 avente ad oggetto "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato"), in merito alla quale si segnala anche la valutazione dell'incidenza delle patologie psico-somatiche sulla verifica degli infortuni sul lavoro. Ciò che assume rilievo fondamentale è che, nonostante la sostanziale identità tra lo schema dell'elenco allegato al d.m. 27 aprile 2004 e quello dell'elenco allegato al d.m. 15 novembre 2023 (che collocano le malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzione nell'organizzazione da lavoro tra quelle "la cui origine lavorativa è di limitata probabilità"), ad esser mutato è il contenuto definitorio delle condotte (marginalizzazione dell'attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto, prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici, impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie, inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro, esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale, esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo, altre assimilabili), che assumono oggi una portata senz'altro maggiore rispetto a vent'anni fa soprattutto nell'insorgenza dei disturbi dell'adattamento cronico (ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatoformi). Sul pregiudizio connesso all'inattività, v. da ultimo Cass. civ., sez. Lavoro, 6 agosto 2024, n. 22161; Cass. civ., sez. Lavoro, 21 marzo 2024, n. 7640.

<sup>62</sup> Sulle relative problematiche probatorie, v. C. GAROFALO, *Mobbing: tanti lo lamentano, pochi lo dimostrano*, in "Responsabilità civile e previdenza", 2021, n. 1, p. 248 ss. Parla di *probatio diabolica* C. MAZZANTI, *L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio"*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2022, n. 1, p. 57 ss.

che assegna rilevanza essenziale alla dimensione organizzativa quale fattore di rischio per la salute dei lavoratori»<sup>63</sup>. Ed infatti, «la parola “organizzazione” compare più volte nel decreto del 2008. Per un verso, indica [...] l’organizzazione del lavoro come vera e propria fonte dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Per altro verso allude all’organizzazione del sistema di prevenzione, non solo indicando uno strumento o un metodo imprescindibile per rendere più efficace la prevenzione, ma anche sottolineando che il sistema di prevenzione aziendale [...] è invece necessariamente esso stesso parte integrante della stessa organizzazione produttiva ed aziendale»<sup>64</sup>.

Una siffatta apertura interpretativa, combinata all’ormai indiscusso nesso tra malattia professionale e organizzazione del lavoro<sup>65</sup>, ha favorito l’ingresso nel mondo giuridico di un’evidenza già nota in psicologia dalla fine degli anni Venti, secondo la quale è il collegamento intrinseco tra la salute mentale del lavoratore e il clima organizzativo «a impattare sul benessere delle persone, non [...] dunque solo le singole mansioni (come nel caso degli infortuni), ma anche le variabili sistemiche»<sup>66</sup>. Variabili tra le quali spiccano le modalità esplicative ed organizzative della prestazione. Ed è innegabile che lo *smart working*, ed in generale tutte le forme di destrutturazione spazio-temporali, siano modalità organizzative, e in quanto tali potenzialmente incisive sulla salute del lavoratore.

La prevenzione dei pregiudizi allo stato psico-fisico del lavoratore che ispira l’intero sistema di tutela della salute del prestatore deve fare i conti con le peculiarità dei nuovi rischi, spesso imponderabili, soggettivi in quanto connessi allo stato mentale ed alle condizioni personali del singolo lavoratore e, di conseguenza, «più striscianti, meno legati alla corporalità e più alla dimensione psichica e sociale dei lavoratori, ma non per questo meno insidiosi»<sup>67</sup>. La relativa tutela, peraltro, è subordinata all’interpretazione evolutiva della norma – l’art. 22

---

<sup>63</sup> A. PIOVESANA, *Mobbing e straining causano malattie professionali*, in “Responsabilità civile e previdenza”, 2023, n. 3, p. 867.

<sup>64</sup> P. PASCUCCI, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in questa “Rivista”, 2018, n. 1, I, p. 13.

<sup>65</sup> Il riferimento è alle ordinanze della Cassazione Civile, sez. Lavoro, 11 ottobre 2022, n. 29515; 25 ottobre 2022, n. 31514 e 11 ottobre 2022, n. 29611, che hanno asserito «che l’estensiva lettura della nozione di malattia professionale sarebbe imposta dallo stesso fondamento della tutela assicurativa, il quale ai sensi dell’art. 38 Cost., deve essere ricercato, non tanto nella nozione di rischio assicurato o di traslazione del rischio, ma nella protezione del bisogno a favore del lavoratore, considerato in quanto persona, posto che l’“oggetto della tutela dell’art. 38 non è il rischio di infortuni o di malattia professionale, bensì questi eventi in quanto incidenti sulla capacità di lavoro e collegati da un nesso causale con attività tipicamente valutata dalla legge come meritevole di tutela” (così Corte cost., 2 marzo 1991, n. 100)» (G. LUDOVICO, *Indennizzabilità delle patologie derivanti dall’organizzazione del lavoro*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2023, n. 1, p. 97).

<sup>66</sup> M. ALESSANDRA, *La salute psicologica dei dipendenti e le responsabilità dell’azienda*, Il Sole 24 Ore, 23 febbraio 2023, reperibile al link <https://www.econopoly.ilssole24ore.com/2023/02/23/salute-psicologica-lavoro-cassazione/>. Il riferimento è agli studi di Elton Mayo che, attraverso il celebre “esperimento Hawthorne” che, al netto dell’omonimo “effetto Hawthorne” (secondo il quale la performance individuale aumenta in presenza di un osservatore), dimostrò il legame esistente tra produttività e motivazione dei lavoratori e i fattori psicologici legati agli aspetti organizzativi. V. P. GABASSI, *Psicologia del lavoro nelle organizzazioni*, Milano, Franco Angeli, 2006, pp. 33-42.

<sup>67</sup> P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, cit., p. 44.

della l. n. 81/2017 – che, invece di specializzare la disciplina alla luce dei cambiamenti in atto – che hanno peraltro motivato l'introduzione della legge stessa – si limita a stabilire l'esistenza del debito di sicurezza a carico del datore di lavoro e l'obbligo di cooperazione del lavoratore, ribadendo vincoli già vigenti. Con specifico riferimento alla malattia professionale, si potrebbe ragionevolmente concludere che l'assunto in base al quale è tutt'ora necessario «uno stretto rapporto causale tra malattia e attività lavorativa»<sup>68</sup> dovrebbe essere attualizzato, a seguito delle pronunce che hanno ricostruito il nesso eziologico anche in casi non strettamente riconducibili all'attività svolta<sup>69</sup>, prendendo in considerazione la collocazione del fattore fondamentale al fine dell'insorgenza della patologia “durante l'attività lavorativa”, ossia “in orario di lavoro”, e, quindi, in tutte le circostanze nelle quali il lavoratore è “a disposizione del datore di lavoro o sul luogo di lavoro”, senza che ciò valga ad estendere in modo incondizionato la nozione di malattia professionale quanto, piuttosto, a tenere in debita considerazione la circostanza che la collocazione spazio-temporale del lavoratore in quel dato momento è inscindibilmente connessa al rapporto di lavoro, onde l'eliminazione mentale consente di individuare il lavoro quale *conditio sine qua non* della patologia.

Va da sé che, se le coordinate dell'orario e del luogo non sono più idonee a fotografare i confini entro i quali deve esplicarsi il debito di sicurezza, occorre rivedere i confini dell'obbligazione datoriale passando non solo attraverso una revisione della nozione di orario – come sta avvenendo nella giurisprudenza, anche sovranazionale – ma altresì mettendo in discussione quella di luogo di lavoro<sup>70</sup>, chiedendosi se, piuttosto che tentare di riscriverne le coordinate in funzione di un modello prevenzionistico difficilmente realizzabile, non sia il caso di «transitare da un sistema incentrato sulla “sicurezza nei luoghi di lavoro” a uno statuto protettivo basato sulla “sicurezza dei lavoratori” o sulla salute della persona che lavora [...] in una visione olistica del benessere del soggetto» e, a tal fine «individuare un

<sup>68</sup> G. LUDOVICO, *Mobbing, stress e malattia professionale: l'assicurazione INAIL dinanzi ai «nuovi» rischi da lavoro*, cit., p. 393.

<sup>69</sup> Cfr., nelle note che precedono, i riferimenti giurisprudenziali alle patologie contratte in circostanze estranee allo svolgimento della mansione ovvero a seguito di scelte datoriali aventi un impatto indiretto sulla posizione lavorativa. Di recente, v. Cass. civ., sez. Lavoro, 15 febbraio 2023, n., 6008, con nota di D. VOLPE, *Danno da superlavoro: quando l'organizzazione del lavoro da soluzione diventa il problema*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2023, n. 12, p. 1133 ss. Tale pronuncia prende posizione sulla ricostruzione del nesso causale tra scelte organizzative invero abbastanza comuni – sottoporre i lavoratori a turni ed orari particolarmente intensi e prolungati – ed evento lesivo (in tal caso, un infarto). Sul punto, la giurisprudenza individua il limite nella “misura smodatamente eccedente la regola ordinaria, specie laddove non bilanciato – nel caso di turni festivi – da riposi compensativi” (Cass. civ., sez. Lavoro, 4 gennaio 2024, nn. 244, 261, 264). V. anche Cass. civ., sez. Lavoro, 15 novembre 2022, n. 33639. Più di recente, Cass. civ., sez. Lavoro, 6 agosto 2024, n. 22161 ha aggiunto un ulteriore tassello per la ricostruzione degli squilibri organizzativi come elemento concausale dell'insorgenza della patologia risarcibile.

<sup>70</sup> Per una ricostruzione sulla destrutturazione di tempo e luogo di lavoro v., per tutti, M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, in *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori, Atti delle Giornate di Studio Aidlass Campobasso*, 25-26 maggio 2023, Piacenza, La Tribuna, 2024, pp. 13-149.

catalogo di obblighi e, per converso, riguardando la tutela *a latere praestatoris*, di tutele, capaci di seguire la persona a prescindere dal luogo»<sup>71</sup>.

Se è indubbio che l'avvicinamento del nesso causale tra malattia e lavoro al nesso occasionale faciliterebbe la costruzione dell'impianto probatorio che grava sul lavoratore, è anche vero che il problema dell'indimostrabilità scientifica della patologia si è posto anche nel caso in cui il nesso da accertare era quello occasionale. È il caso della problematica ricostruzione del nesso occasionale tra lavoro e infezione da Covid-19, rivelatasi «scientificamente impossibile», stante l'«indimostrabilità scientifica delle circostanze dell'evento»<sup>72</sup>. Nel caso del lavoro agile, con riguardo all'infortunio il problema si è posto – anche – in virtù dell'«incerto collegamento finalistico con l'attività lavorativa»<sup>73</sup> della collocazione spazio-temporale della prestazione.

L'accertamento dell'origine professionale di malattie afferenti alla sfera psichica è intriso di una problematicità che non solo investe l'individuazione di rischi che, rispetto a quelli più noti e tipici del lavoro strutturato, risulta maggiormente problematica, ma che è anche correlata alla necessità di adattamento della tutela prevenzionistica alle nuove modalità organizzative.

Se, quindi, il collegamento tra il pregiudizio subito e la prestazione svolta deve restare poggiato sul sistema di accertamento del nesso causale attualmente vigente, occorre non solo l'introduzione di «nuovi presidi prevenzionistici», volti a far fronte all'«impetuoso impatto delle tecnologie sull'organizzazione del lavoro»<sup>74</sup>, ma anche una revisione del concetto stesso di luogo di lavoro così come concepito e vigente nel TU della sicurezza, che ne lega la definizione all'azienda e all'unità produttiva.

L'indiscutibilità del sistema di accertamento civilistico tra fatto e danno presume un mutamento radicale all'approccio sistemico che la tutela ad oggi vigente accorda, anche a livello definitorio: per quanto ampia, la normativa sulla sicurezza sul lavoro è stata concepita per il lavoro nell'impresa, come la disciplina dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali è pensata – principalmente – per i lavoratori dell'industria e dell'agricoltura<sup>75</sup>. Non si può pensare di non rispondere, a livello normativo, all'evoluzione tecnologica in atto: il risultato a lungo termine del mancato adeguamento è il concreto rischio che

---

<sup>71</sup> C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in "Labour&Law Issues", 2023, n. 1, p. 42.

<sup>72</sup> G. LUDOVICO, *Le nuove coordinate del sistema assicurativo*, in questa "Rivista", 2024, n. 1, I, p. 72.

<sup>73</sup> P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, cit.,

<sup>74</sup> *Ibidem*.

<sup>75</sup> Nella storia dell'evoluzione della legislazione sociale, è tangibile il disinteresse del legislatore verso il lavoro decentrato: «per un verso esso non è che la componente specifica del ritardato sviluppo della nostra legislazione sociale, gravemente lacunosa, se non inesistente, ancora agli inizi del secolo. Ma gli stessi frammenti iniziali del "diritto del lavoro", come si è visto, sono formulati in modo da escludere le prestazioni svolte fuori della fabbrica». È quanto sostenuto alla fine degli anni settanta da L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato*, in G.G. BALANDI, A.R. TINTI, *Scritti di Diritto del Lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1979, p. 33. La l. 17 marzo 1898, n. 80, prima legge sulla sicurezza sul lavoro dell'Italia unitaria, definiva come operaio, all'art. 2, «chiunque, in modo permanente o avventizio e con remunerazione fissa o a cottimo, è occupato nel lavoro fuori della propria abitazione».

diventi impossibile sussumere i fatti all'interno delle leggi, specie alla luce delle derive problematiche che le nuove modalità organizzative hanno comportato, infiammando la dottrina contemporanea a partire dalla qualificazione stessa del rapporto<sup>76</sup>.

La necessità di rimescolare le carte investe non solo le modalità di accertamento dell'origine professionale della malattia, ma – al fine della definizione di obblighi datoriali precisi – anche e soprattutto la determinazione del contenuto dei diritti e dei doveri di un lavoratore che, spesso, non è nemmeno in grado di accorgersi del progressivo sviluppo e peggioramento della psicopatologia, di talché il rischio psicosociale può essere determinato solo a posteriori e la mancata cooperazione creditoria del lavoratore non può essere valutata sul piano della buona fede e correttezza poiché potenzialmente non animata da un intento specifico.

La sinergia tra gli studi giuridici e le scienze dell'organizzazione con l'imprescindibile apporto della medicina, della psicologia e della sociologia è essenziale per rispondere alle richieste che provengono dal (nuovo) mondo del lavoro, in un'ottica di tutela di quella salute così come definita dall'Oms<sup>77</sup>, ammettendo la necessità di azioni positive del datore onde consentire al dipendente di essere non solo non malato, ma di versare nel «miglior stato di sanità possibile»<sup>78</sup>. L'auspicio sarebbe il recupero di quella visione olivettiana dell'azienda come prima promotrice del benessere dei dipendenti, che neutralizzerebbe il paradossale rischio che l'alienazione del lavoratore, da fenomeno atavico dei sovraffollati sobborghi operai della Rivoluzione Industriale, diventi il male dei lavoratori isolati dei giorni nostri.

### *Abstract*

*Se è pur vero che l'art. 2087 c.c. si presta ad una lettura evolutiva che attualizza gli obblighi datoriali, la sempre maggiore porosità tra vita e lavoro incrementa la difficoltà di individuazione del livello di diligenza richiesto al datore nella determinazione delle misure volte a prevenire i rischi di un lavoro che si svolge con modalità sfuggenti al controllo sulla cooperazione del lavoratore, con evidenti conseguenze sul piano della culpa in vigilando. Nel caso delle malattie professionali, il profilo della relazione causale tra il comportamento antiggiuridico e l'evento dannoso*

<sup>76</sup> In realtà, l'aver espressamente associato la modalità organizzativa agile al lavoro subordinato «non ne mette in discussione l'essenza, in quanto la decisione di ridurre funzionalmente la quantità e qualità dell'eterodirezione, quale elemento strutturale che permane, resta nella disponibilità di colui che è già datore di lavoro, il quale, non addivenendo all'accordo eventualmente proposto dal lavoratore, rimane, strutturalmente e funzionalmente, libero di esercitare i poteri tipici dell'etero organizzazione in tutta la loro ampiezza, ovviamente nei limiti stabiliti dal legislatore per la modalità "ordinaria"» (E. ALES, *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, in R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, Napoli, ES, 2022, p. 73). Per una ricostruzione sull'impatto delle tecnologie digitali sul contenuto della definizione di subordinazione, v. G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2023.

<sup>77</sup> V. *supra* § 1.

<sup>78</sup> Oms, Costituzione OMS, 1946.

*risulta particolarmente problematico: la regola civilistica della preponderanza dell'evidenza sembra sgretolarsi, in parallelo con la perdita di struttura di quelle coordinate spazio-temporali che di evidente hanno ormai ben poco. Poste tali premesse, si intende verificare se l'impianto normativo attualmente vigente sia suscettibile di qualche rinnovamento, onde restituire certezza ad un quadro confuso nel quale l'eccessiva oggettivizzazione della responsabilità datoriale potrebbe far sconfinare i vincoli nell'area delle obbligazioni di risultato e l'onere di provare la conformità del grado di diligenza ai canoni dell'art. 2087 c.c., specie nel caso delle misure di sicurezza c.d. innominate, risultare decisamente gravoso.*

*If it is true that Art. 2087 of the Italian Civil Code lends itself to an evolutionary interpretation that updates the employer's duties, the increasing permeability between life and work enhances the difficulty of identifying the level of diligence required of the employer in determining measures aimed at preventing risks in work carried out in a manner that escapes control over the worker's cooperation, with obvious consequences on the level of fault in supervising. In the case of occupational diseases, the profile of the causal relationship between the wrongful behavior and the harmful event is particularly problematic: the civil law rule of the preponderance of evidence seems to crumble, in parallel with the loss of structure of those spatio-temporal coordinates that have very little evident relevance now. Given these premises, it is intended to verify whether the currently applicable legal framework is susceptible to any renewal, in order to restore certainty to a confused picture in which the excessive objectification of the employer's liability could push the boundaries into the realm of obligations of results and the burden of proving the conformity of the degree of diligence to the standards of Art. 2087 of the Civil Code, especially in the case of so-called unnamed safety measures, could be decidedly burdensome.*

*Parole chiave*

*Malattie professionali, nesso causale, rischi psicosociali, obblighi datoriali*

*Keywords*

*Work-related illness, causal link, psychosocial risks, obligations of the employer*