

Obblighi del datore di lavoro nella protezione dal burnout

Il termine burnout fu usato per la prima volta in contesto medico dallo psichiatra Herbert Freudenberger, all'inizio degli anni '70, per descrivere il progressivo esaurimento di alcuni dipendenti che, dapprima animati da grande impegno ed entusiasmo, svilupparono in seguito un atteggiamento distaccato e cinico verso i loro utenti, nonché negativo verso le proprie prestazioni di lavoro.

La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha definito il burnout come una sindrome da esaurimento, che si manifesta in stress cronico, ridotta motivazione ed efficienza, oltre a malessere generale sul posto di lavoro. Le cause possono essere molteplici: sovraccarico di compiti, riconoscimento inadeguato, comportamento contraddittorio dei superiori, tempi e ritmi incalzanti sono solo alcuni esempi, ai quali preme aggiungere l'evoluzione della tecnologia, che permette di essere sempre raggiungibili e di lavorare da qualsiasi postazione, senza consentire mai un vero e proprio distacco.

La discussione riguardante malattie psichiche e responsabilità del datore di lavoro per danni da stress lavorativo è, in Svizzera, solo agli inizi. Le normative a protezione del lavoratore si sono sviluppate soprattutto per la salvaguardia della sua salute fisica. Disturbi di sfondo psicologico sono più complicati sia da diagnosticare che da accettare, quasi una sorta di tabù, e questo si rispecchia giocoforza nella prassi e a livello legislativo. Per il burnout la questione è ancora più delicata: non citato nel Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali, viene menzionato nella Classificazione internazionale delle malattie e dei problemi correlati (ICD-10, settore XXI, Z73) sotto "Fattori influenzanti lo stato di salute che comportano il ricorso ai servizi sanitari", e più precisamente, "Problemi



connessi a difficoltà di orientamento del proprio modo di vita", non sotto "Malattie" o "Disturbi psichici". Se dal punto di vista medico non è ritenuto una malattia in senso stretto (per questo si predilige l'appellativo di sindrome), ha valenza di malattia giuridicamente, come si evince dalla lettura dell'art. 3 della LPGGA, che attribuisce questa valenza a qualsiasi danno alla salute fisica, mentale o psichica che non sia la conseguenza di un infortunio e che richieda un esame o una cura medica oppure provochi un'incapacità al lavoro.

Avendo origine da stress lavorativo, la domanda se una protezione da questo fenomeno rientri nelle competenze del datore di lavoro sorge spontanea. Venendo integrato nell'organizzazione del posto di lavoro e obbligandosi a fornire una prestazione lavorativa il lavoratore si subordina in senso personale, organizzativo, temporale ed economico al datore di lavoro, tenuto a tutelare i preminenti interessi del dipendente come compensazione. Questa tutela è nota come "obbligo di assistenza", cioè il dovere di salvaguardare e proteggere i legittimi interessi del lavoratore, concretizzato in particolare dall'art. 328 del Codice delle obbligazioni (CO). In sostanza identico l'art. 6 della Legge sul lavoro (LL): il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condi-

zioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza (p.es. linee guida della SUVA, pubblicazioni di organizzazioni specializzate) ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo.

Le misure adottate devono quindi rispettare il principio di proporzionalità, cioè essere ragionevoli, anche a seconda della situazione economica dell'azienda. Ciononostante, una situazione economica precaria non giustifica la rinuncia alle misure necessarie. Il tenore delle norme citate è molto generale, essendo una concretizzazione lasciata alle ordinanze, strumento più efficiente e flessibile. Sfruttando l'art. 40 cpv. 1 lett. b LL il legislatore ha emesso l'ordinanza 3 (OLL 3) concernente la Legge sul lavoro, che impone al datore di adottare tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute e assicurare la salute fisica e psichica dei lavoratori, provvedendo segnatamente affinché siano evitati sforzi eccessivi o troppo monotoni (art. 2 cpv. 1 OLL 3). Anche qui mancano indicazioni pratiche. Non c'è una norma che esplicitamente imponga al datore di lavoro obblighi concreti per la protezione dal burnout. Questo dovere può però essere dedotto dal generale obbligo di assistenza, che deve essere interpretato secondo il principio della buona fede. Utili a tal proposito sono i contributi della dottrina e di organizzazioni pubbliche e private che, negli ultimi anni, si sono attivati proponendo corsi di formazione e materiale informativo riguardanti la profilassi mentale, con particolare riferimento allo stress generato dalle condizioni di lavoro. Invero ci si appella sia all'autoresponsabilità del lavoratore che

Eventi&Cultura



al buon senso del datore di lavoro. Oltre a comportare un danno economico per l'azienda stessa, il datore di lavoro rischia anche infatti di essere reso responsabile per i danni causati dal negativo stress lavorativo.

In Svizzera non esiste ancora giurisprudenza nazionale in merito, il tema guadagna però sempre più importanza. Alcune decisioni, nonostante siano incentrate su altre problematiche come il mobbing (che può comunque rientrare fra i fattori scatenanti il burnout), tematizzano comunque lo stress derivante dal rapporto di lavoro e la conseguente depressione. È però lecito chiedersi se il datore di lavoro sia obbligato a intervenire anche nel caso in cui si accorga che il lavoratore mette spontaneamente in pericolo la propria salute, per esempio affaticandosi troppo. Se egli ha riconosciuto il pericolo, nonostante non vi abbia partecipato attivamente, è comunque tenuto a intervenire (cfr. art. 3 cpv. 3 OLL 3).

Bisogna però essere cauti nell'imputare una responsabilità al datore di lavoro. Da un lato egli ha un limitato potere di informarsi riguardo al lavoratore, poiché tenuto a rispettarne la sfera privata, dall'altro le cause del burnout sono molteplici e, oltre all'ambiente di lavoro, dipendono anche dalle caratteristiche e dalla resilienza della persona stessa. Entrambi devono dunque adoperarsi per evitare l'insorgere o eventualmente risolvere questa difficoltà, con guadagno per tutti gli attori coinvolti.

Luca Castiglioni,
membro del Circolo Giovani
Giuristi di Zurigo