

IL RISCHIO AGGRESSIONI NEI LUOGHI DI LAVORO TRA OSHA, ILO, CASSAZIONE, DECRETO SICUREZZA

• DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO •

LE ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI DEL LAVORO

Tra i rischi che ultimamente allarmano le imprese in materia di sicurezza sul lavoro, spiccano le aggressioni. E non a caso si tratta di un rischio che nel corso del 2025 ha richiamato la vibrante attenzione delle Organizzazioni Internazionali del Lavoro (*International Labour Organization*, a seguire ILO). Il 13 novembre 2025, in un *Report Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector*, l'EU-OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro) segnala “i principali rischi psicosociali cui devono far fronte i lavoratori in tutta l'UE, dalla lunga durata dell'orario di lavoro alla violenza e all'elevato carico emotivo”, e avverte che “lo stress, l'ansia e la depressione costituiscono il secondo problema di salute lavoro-correlato più comune per i lavoratori europei”, al punto che “la percentuale di lavoratori costretti ad affrontare fattori di rischio in grado di incidere negativamente sulla loro salute mentale è pari a quasi il 45%”. Per giunta, “oltre ai problemi di salute mentale associati, come il burnout, l'ansia, la depressione e persino le intenzioni suicide, i lavoratori che soffrono di stress prolungato possono sviluppare gravi problemi di salute fisica, come le malattie cardiovascolari o i disturbi muscolo-scheletrici”. Né vanno trascurati gli effetti negativi per l'impresa: “scarse prestazioni aziendali complessive, un aumento dell'assenteismo e del presenzialismo (i lavoratori si presentano al lavoro quando sono malati e non sono in grado di lavorare con efficienza)”, tanto che “le stime dei costi per le imprese e la società sono significative e ammontano a miliardi di euro a livello nazionale”.

A sua volta, nella monografia “Rivoluzionare la salute e la sicurezza sul lavoro: L'intelligenza artificiale e la digitalizzazione nel mondo del lavoro”, l'ILO sottolinea che “lavorare da remoto per un lungo periodo può portare al *burnout*, esaurimento emotivo, allo *stress* psicologico, alla riduzione della *performance* lavorativa, a un elevato *turnover* e bassi livelli di soddisfazione professionale”, e che “un'indagine condotta su 165 organizzazioni delle parti sociali ha rilevato che l'80% degli intervistati considera la violenza e le molestie da parte di soggetti terzi un problema serio, con le molestie verbali e psicologiche tra le forme più segnalate”.

IL DECRETO SICUREZZA E LA CASSAZIONE

In questo quadro, sembra volersi collocare una norma del Decreto legge “sicurezza” del 31 ottobre 2025, n. 159. Basta leggerne l'art. 5, co. 3, lettera c), che modifica l'art. 15, co. 1, D.lgs. n. 81/2008, introducendo in una lettera z-bis, tra “le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro”,

“la programmazione di misure di prevenzione dei comportamenti che possano attuare forme di violenza o molestie nei confronti dei lavoratori come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro come definiti all'articolo 62”

Sullo sfondo s'indovinano le indicazioni date dall'OIL nella Convenzione del 21 giugno 2019 n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, e resa esecutiva in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4. Dove nell'art. 4, alla lettera f), l'OIL contempla “l'i- ➤

**■ IL RISCHIO AGGRESSIONI NEI LUOGHI DI LAVORO TRA OSHA,
ILO, CASSAZIONE, DECRETO SICUREZZA ■**

stituzione di misure sanzionatorie”, e nell’art. 10, alla lettera d), stabilisce che ciascun Membro dovrà adottare misure adeguate al fine di “introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro”.

A ben vedere, però, dietro l’apparenza di un ampliamento di tutela, la modifica introdotta dal Decreto Sicurezza rischia di produrre effetti restrittivi sfuggiti ai commentatori dentro e fuori il Senato. Il primo effetto è originato dal riferimento ai “lavoratori” necessariamente così come definiti dall’art. 2, co. 1, lettera a), D.lgs. n. 81/2008. Quasi che non dovessero essere presi in considerazione quale bersaglio di atti vessatori anche soggetti tipo dirigenti e preposti. Basti pensare che “la sovra-ordinazione sussiste non solo in presenza di un rapporto di subordinazione gerarchica, tipico delle strutture organizzative di tipo “verticale” (o di “line”), ma anche in caso di sovra-ordinazione di tipo “orizzontale” (c.d. *“primus inter pares”*)” (**Cass., pen. 22 aprile 2024, n. 16698**).

Ma a originare fuorvianti applicazioni è il riferimento ai “luoghi di lavoro come definiti all’art. 62”. Il fatto è che l’art. 62 fornisce una nozione restrittiva di “luogo di lavoro”. Infatti, per luoghi di lavoro, intende “i luoghi destinati ad ospitare posti di lavoro, ubicati all’interno dell’azienda o dell’unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell’azienda o dell’unità produttiva accessibile al lavoratore nell’ambito del proprio lavoro”. Solo che lo stesso art. 62 si preoccupa di precisare che questa definizione palesemente restrittiva vale “unicamente ai fini della applicazione del presente titolo” e “ferme restando le disposizioni di cui al titolo I”. Con una evidente, basilare conseguenza: che questa definizione non è utilizzabile ai fini dell’applicazione delle disposizioni degli altri Titoli del D.lgs. n. 81/2008, a partire naturalmente da quel Titolo I che prevede i fondamentali obblighi di sicurezza, dalla valutazione dei rischi alla vigilanza e alla formazione, e naturalmente anche “le misure generali di tutela” di cui all’art. 15 del D.lgs. n. 81/2008. Tanto è vero che si susseguono a

ritmo serrato pronunce della Corte Suprema univocamente ispirate a un principio. Leggiamo **Cass., pen. 19 marzo 2025, n. 10885**: “Nella nozione di luogo di lavoro rilevante ai fini della sussistenza dell’obbligo di attuare le misure antinfortunistiche, rientra ogni luogo in cui i lavoratori siano necessariamente costretti a recarsi per provvedere ad incombenze inerenti all’attività (fattispecie relativa a incidente verificatosi su una strada pubblica e aperta al pubblico transito)”. Né sorprende la responsabilità penale addebitata per eventi avvenuti all’estero. Prezioso rimane al riguardo l’Interpello n. 11 del 25 ottobre 2016 ove si afferma che “il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi compresi i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta, quali a titolo esemplificativo, i cosiddetti “rischi generici aggravati”, legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all’attività lavorativa svolta”. Ed istruttivo è il caso - esaminato da **Cass., pen. 2 agosto 2024, n. 31665** - di due tecnici dipendenti di una grande s.p.a. italiana committente di lavori in cantieri libici. Durante il trasferimento in questi cantieri, i due tecnici furono prima catturati e poi uccisi da guerriglieri. Il fatto è che il trasferimento venne effettuato via terra mediante autovettura anziché via mare per nave, e ciò per ordine di un *manager* della s.p.a. preposto in sede locale e costretto a patteggiare per il reato di omicidio colposo.

Solo che alla lettera l’art. 5, co. 3, lettera c), del Decreto Legge Sicurezza applica la definizione restrittiva di “luoghi di lavoro” dettata dall’art. 62 nell’ambito di una norma -l’art. 15- inserita nel Titolo I e riferita alle “misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro”.

Si tratta, a ben vedere, di effetti restrittivi che a maggior ragione preoccupano ove si consideri che violenze e molestie sul lavoro sono ➤

■ IL RISCHIO AGGRESSIONI NEI LUOGHI DI LAVORO TRA OSHA, ILO, CASSAZIONE, DECRETO SICUREZZA ■

state finora ben presenti nel panorama normativo e giurisprudenziale del nostro Paese. Basti pensare che costituiscono:

- un rischio da valutare a norma dell'art. 28, co. 2, dove l'indicazione dei rischi collegati allo *stress lavoro-correlato* non è esaustiva, come confermano le espressioni usate "ivi compresi", "tra cui", "anche", sicché non sarebbe corretto desumere dall'art. 28, co. 1, D.lgs. n. 81/2008 che lo *stress lavoro-correlato* costituisca l'unico rischio di natura psico-sociale da valutare nel relativo documento, in quanto altri rischi di tal natura debbono essere presi in considerazione, dal *mobbing* al *burn-out* e allo *stalking*, e appunto dalla violenza alle molestie;
- un rischio da prevenire mediante misure che secondo la migliore scienza ed esperienza del momento storico, sia la più idonea a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- un possibile reato individuato dalla Sez. VI nei maltrattamenti di cui all'art. 572 c.p. e dalla Sez. V negli atti persecutori puniti dall'art. 612-bis c.p., quando non nella violenza privata *ex art. 610 c.p.*;
- una malattia da denunciare all'Inail, ma anche un possibile reato di omicidio colposo o di lesione personale colposa.

E infatti, tutta da leggere a proposito delle aggressioni nei luoghi di lavoro è un'ultimissima sentenza, **Cass., pen. 24 novembre 2025, n. 37793**. Il legale rappresentante di un istituto medico-pedagogico erogante attività riabilitative nei confronti di soggetti affetti, tra l'altro, da *deficit* psichico viene condannato per lesione personale colposa subita da una fisioterapista della riabilitazione in servizio presso la struttura per l'aggressione da parte di un paziente affetto da insufficienza mentale medioalta con innesto psicotico. Addebitata la violazione degli artt. 28, 37 e 18 del D.lgs. n. 81/2008, risultando omesse la previsione nel D.V.R. delle procedure di contenimento del rischio di aggressione da parte dei pazienti, la formazione del personale sugli specifici rischi derivanti dalle mansioni, le visite mediche finalizzate a valutare

tare la effettiva idoneità del personale.

A sua discolpa, l'imputato deduce tre argomenti: la presenza di un valido D.V.R.; la delegabilità del compito di redigere e aggiornare il D.V.R. al rettore o gestore della sede locale dell'istituto; un'idonea formazione attestata da un'apposita scheda; l'abnormità della condotta tenuta dall'infortunata che in violazione delle regole adottate dall'istituto si era presa carico di un paziente non affidatole.

La Sez. IV non accoglie queste argomentazioni. In particolare, rileva che:

- la condotta colposa del lavoratore esclude il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, a condizione che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia, né può discutersi di responsabilità (o anche solo di corresponsabilità) del lavoratore per l'infortunio quando il sistema della sicurezza approntato dal datore di lavoro presenti evidenti criticità;
- l'infortunata stava accompagnando il paziente proprio presso la sua affidataria;
- la specificità dei compiti svolti presso la struttura sanitaria comporta intrinsecamente la possibilità di contatti con pazienti affetti da disturbo psichico e il conseguente rischio di subire conseguenze derivanti dai contatti medesimi pure da parte di soggetti non oggetto di formale affidamento per lo svolgimento delle terapie
- il D.V.R. non risultava aggiornato alla luce dei rischi derivanti dalle potenziali aggressioni da parte dei pazienti.**

Dove in base al TUSL una sentenza della Cassazione depositata il 24 novembre 2025, ma pronunciata il 23 ottobre 2025, ha anticipato quanto auspicato dall'EU-OSHA nella monografia del 13 novembre 2023: "La gestione dei rischi psicosociali lavoro-correlati non è solo un obbligo morale e un buon investimento per i datori di lavoro, ma è un imperativo giuridico stabilito nella direttiva quadro 89/391/CEE, sostenuta dagli accordi quadro delle parti sociali sullo *stress lavoro-correlato* e sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro".