

# IL MOBBING E LO STRESS LAVORO-CORRELATO NELL'ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO

*di Anna Guardavilla*

## IL MOBBING NELL'ORDINAMENTO GIURIDICO

*“Il termine è divenuto oramai un buon concetto contenitore, idoneo a ricomprendere in sé riassuntivamente, ma efficacemente, una serie di fenomeni studiati singolarmente come espressione di lesione alla salute del lavoratore”<sup>1</sup>.*

### LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO SUL MOBBING

L'art. 32 della Costituzione, inserito nel Titolo sui “Rapporti etico-sociali”, sancisce che *“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività [...]”*. Dunque la Carta Costituzionale, definendo **la salute “diritto fondamentale dell'individuo” ed “interesse della collettività”**, assegna allo Stato un ruolo promozionale nella salvaguardia della salute da intendersi non solo come assenza di malattia ma, secondo la definizione fornita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, come *“stato di benessere fisico, mentale e sociale”*.

Ai sensi dell'art. 35 primo comma della Costituzione, inoltre, *“la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”*, quindi sia che si tratti di lavoro subordinato o autonomo, pubblico o privato, intellettuale o manuale.

L'art. 41 della Costituzione prevede in ultimo che *“L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.[...]”*.

Va ricordato, nella lettura di tali disposizioni, che benché tali norme costituzionali non abbiano, per il loro carattere programmatico, valore immediatamente precettivo, esse definiscono i criteri generali ai quali il legislatore ordinario deve attenersi nella sua attività di produzione legislativa, pur con un certo margine di discrezionalità.

**Il fondamento giuridico del mobbing risiede nell'art. 2087 del codice civile, ai sensi del quale “l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.**

In base alla prevalente giurisprudenza l'art. 2087 c.c. è considerato **“norma di chiusura del sistema antinfortunistico”**, nel senso che si ritiene che il datore di lavoro non abbia assolto i suoi obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro quando, pur avendo osservato tutte le prescrizioni specifiche in materia, non sia riuscito a tutelare in maniera idonea l'integrità fisica e morale del lavoratore.

E'interessante a questo proposito citare una pronuncia giurisprudenziale che sottolinea la natura e la funzione di tale norma, la quale impone l'adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore **indipendentemente dalla circostanza che siano esplicitamente indicate da una norma di legge vigente**: *“L'eventuale silenzio della legge sulle misure antinfortunistiche da prendere non esime il datore di lavoro da responsabilità se, di volta in volta,*

<sup>1</sup> A.M. Perrino, nota a Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 1307/2000 ed altre sentenze in Foro Italiano, 2000, p. I, c. 1556.

*la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono in grado di suggerirgli e, quindi, di imporgli idonee misure di sicurezza<sup>2</sup>*".

L'art. 2087 c. c. introduce dunque un dovere positivo (ovvero un "dover fare"), quindi un obbligo in capo al datore di lavoro di adottare le misure antinfortunistiche, non limitandosi ad introdurre un mero divieto di porre in essere condotte lesive (un "astenersi dal fare"), che è peraltro già contenuto nella norma generale sul risarcimento per fatto illecito (art. 2043 c. c.<sup>3</sup>, vd. oltre).

Al datore di lavoro è così attribuito un **obbligo preventivo di carattere generale** che non è soddisfatto con la mera astensione dal commettere atti che possano provocare danni, ovvero infortuni o malattie professionali, bensì può ritenersi adempiuto qualora venga posto in essere un comportamento attivo, positivo, che si concretizzi nell'apprestamento delle misure organizzative, tecniche e procedurali necessarie, in base al principio della c.d. "**massima sicurezza tecnologicamente fattibile**".

La Cassazione ha precisato che **l'obbligo che scaturisce dall'art. 2087 "non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell'ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto all'integrità psicofisica del lavoratore"**.<sup>4</sup>

Dalla violazione dell'art. 2087 c.c. scaturisce una **responsabilità di tipo civilistico**, che quindi si concreta nel **risarcimento del danno**.

**L'art. 2087 è una norma che integra ex lege le obbligazioni che trovano la loro fonte nel contratto di lavoro e non va dimenticato che rientra nell'obbligazione contrattuale assunta dal datore di lavoro il compito di rispettare la dignità del lavoratore**, la quale costituisce, secondo la Cassazione, *"la condizione di onorabilità e nobiltà morale che nasce dalle qualità intrinseche di chi ha dignità e si fonda propriamente sul suo comportamento, sul suo contegno nei rapporti sociali, sui propri meriti e consiste in un rispetto di sé, che suscita ed esige negli altri, in forza di tale esemplarità etica"*<sup>5</sup>.

La posizione soggettiva passiva del lavoratore ex art. 2087 non è altro che una specificazione dei più generali **doveri di buona fede e di correttezza** imposti dagli artt. 1175<sup>6</sup> e 1375<sup>7</sup> del codice civile ai contraenti un'obbligazione contrattuale, in questo caso un contratto di lavoro.

**Riassumendo**, in base ai principi sanciti negli artt. 32 e 41, comma 2 della Carta Costituzionale e dei doveri di correttezza e buona fede, l'osservanza dell'art. 2087 c.c. non si esaurisce nel rispetto delle prescrizioni specifiche in materia, ma impone al datore di lavoro anche l'adozione di tutte le misure di prevenzione di ordine generale che siano atte a tutelare, secondo i parametri della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, l'integrità psico-fisica del lavoratore, che può essere messa in pericolo o lesa anche da condotte mobbizzanti.

"In tale contesto, addirittura" – ci ricorda un'autorevole voce<sup>8</sup> – **"il datore di lavoro che sia a conoscenza che un proprio dipendente realizzi nei confronti di un altro dipendente comportamenti vessatori o finanche comportamenti riconducibili a fattispecie delittuose di estrema gravità (molestie sessuali o atti di libidine molesta) è tenuto a porre in essere, secondo**

<sup>2</sup> Cass. IV, Sent. n. 2054 del 3 marzo 1993. Vd. anche Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, L.G., 2000, 830 ss., con commento di Nunin.

<sup>3</sup> Art. 2043 c.c. ("Risarcimento per fatto illecito"): *"Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno"*.

<sup>4</sup> V. Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, L.G., 2000, 830 ss., con commento di Nunin.

<sup>5</sup> Cass. Sezioni Unite, 29 maggio 1993 n. 6031.

<sup>6</sup> Art. 1175 c.c. ("Comportamento secondo correttezza"): *"Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza"*.

<sup>7</sup> Art. 1375 c.c. ("Esecuzione di buona fede"): *"Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede"*.

<sup>8</sup> D. Garofalo, "Mobbing e tutela del lavoratore tra fondamento normativo e tecnica risarcitoria", 2004.

il tradizionale criterio "della massima sicurezza fattibile", quanto necessario per impedire il reiterarsi del comportamento illecito<sup>9</sup>, e risponde in solido con l'autore dei fatti delittuosi ex art. 2049 c.c., ricorrendo una situazione di occasionalità necessaria tra la posizione lavorativa attribuita all'autore dei fatti delittuosi e il compimento dei medesimi<sup>10</sup>.

Deve, peraltro, essere rilevato che parte della giurisprudenza ha ritenuto che a carico del datore di lavoro si realizzi un'ipotesi di **combinazione di responsabilità contrattuale, per il danno provocato alla salute, e aquiliana per omessa vigilanza sui dipendenti**, derivante direttamente dall'art. 2087 c.c., oltre che dal combinato disposto degli artt. 32 Cost. e 2043 c.c., fondanti un obbligo per il datore di lavoro di tutelare il lavoratore non solo sotto il profilo antinfortunistico, ma anche sotto quello psicofisico".

Un esempio concreto di applicazione delle norme prese in esame da parte della giurisprudenza ci viene fornito da una sentenza del Tribunale di Pinerolo, nella quale viene specificato che *"ciò che rileva [...] è analizzare se le condotte vessatorie lamentate in ricorso – che, anche per comodità lessicale, ben possiamo definire mobbing – e i pregiudizi che si allega esserne derivati abbiano fondamento e se possono condurre all'accoglimento delle domande di risarcimento danni avanzate. La questione è eminentemente giuridica e deve essere valutata alla luce delle disposizioni del codice civile giustamente evocate in ricorso: l'art. 2087 (letto anche alla stregua degli artt. 1175 e 1375) sul piano della responsabilità contrattuale e l'art. 2043 sul piano della responsabilità aquiliana (essendo stata dedotta la lesione di diritti fondamentali della persona, è infatti pacifica l'ammissibilità del concorso delle due azioni). Occorre, dunque, verificare se nei fatti lamentati siano ravvisabili, da un lato, una situazione di inadempimento contrattuale o una condotta dolosa o colposa e, dall'altro lato – quale conseguenza – dei danni risarcibili"*<sup>11</sup>.

Tale argomentazione ci introduce al tema della natura (contrattuale o extracontrattuale) dell'azione da mobbing e dell'esperibilità, cioè utilizzabilità all'interno del processo, dell'azione contrattuale e/o extracontrattuale nelle cause per mobbing.

## **RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO PER IL DANNO DA MOBBING: NATURA CONTRATTUALE DELL'AZIONE**

**La natura contrattuale della responsabilità del datore di lavoro mobber, verso cui propendono la giurisprudenza e la dottrina prevalenti, discende dal fatto che la tutela del lavoratore dal mobbing trova il suo fondamento giuridico nell'art. 2087.**

Ciò è ben evidenziato da un'interessante sentenza della Cassazione Civile<sup>12</sup> avente ad oggetto il ricorso di un lavoratore nei confronti dell'Istituto Agrario presso cui era impiegato (vd. oltre, in Rassegna giurisprudenziale).

La Suprema Corte qui precisa, **riguardo alla natura dell'azione**: *"In relazione alla situazione soggettiva dedotta in giudizio la domanda va riferita – indipendentemente dalla prospettazione della parte – ad un'azione di responsabilità contrattuale.*

*Infatti, se il termine mobbing (utilizzato dalla parte per descrivere il caso in esame) può essere generalmente riferito ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie, poste in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro, nella fattispecie vengono in rilievo [...] violazioni di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di impiego. [...]*

<sup>9</sup> V. Trib. Torino 16 novembre 1999, in L.G., 2000, 361 ss.; Trib. Forlì 15 marzo 2001, D&L 2001, 423.

<sup>10</sup> V. Trib. Milano 9 maggio 2003, D&L, 2003, 649 ss.

<sup>11</sup> Trib. Pinerolo in funzione di Giudice del Lavoro, sent. 3 marzo – 2 aprile 2004 n. 119/2004.

<sup>12</sup> Cass. Civ., Sez. Un. Sentenza 11 marzo – 4 maggio 2004 n. 8438.

*La fattispecie di responsabilità va così ricondotta alla violazione degli obblighi contrattuali stabiliti da tali norme, indipendentemente dalla natura dei danni subiti dei quali si chiede il ristoro e dai riflessi su situazioni soggettive (quali il diritto alla salute) che trovano la loro tutela specifica nell'ambito del rapporto obbligatorio”.*

La sentenza fornisce poi indicazioni anche in merito a **ciò che contraddistingue le due azioni** (contrattuale, in forza del contratto di lavoro, ed extracontrattuale) specificando che:

- l'azione contrattuale riguarda *“diritti soggettivi derivanti direttamente dal medesimo rapporto [di lavoro, n.d.r.], lesi da comportamenti che rappresentano l'esercizio di tipici poteri datoriali, in violazione non solo del principio di protezione delle condizioni di lavoro, ma anche della tutela della professionalità prevista dall'art. 2103 c.c.”*,
- mentre quella extracontrattuale vede nel rapporto di lavoro un *“mero presupposto estrinseco ed occasionale della tutela invocata”*.

## L'ONERE DELLA PROVA

Aver qualificato la natura dell'azione esperita dalla vittima del mobbing come “contrattuale” non ha valore meramente classificatorio bensì ha degli **impatti concreti dal punto di vista giuridico** in termini di **individuazione della giurisdizione** (in materia di pubblico impiego), **regime di prescrizione<sup>13</sup>** e **soprattutto di onere della prova.**

- In applicazione dell'art. 1218, infatti, è posto a **carico del datore di lavoro (in qualità di debitore) l'onere di dimostrare in giudizio che il mobbing è stato cagionato da causa a lui non imputabile, mentre il lavoratore ha solo l'incombenza di provare l'esistenza di un danno concreto derivante dalla condotta del datore di lavoro e il nesso di causalità tra quest'ultima e il danno stesso.**<sup>14</sup> Va detto comunque che, per quanto riguarda la concreta applicazione di tale principio nelle aule giudiziarie, la dimostrazione del nesso di causalità tra la condotta del mobber e l'evento (ovvero il danno) richiesta dalla Suprema Corte è molto rigorosa, e difficile a fornirsi allorché i comportamenti mobbizzanti siano caratterizzati da apparente estemporaneità e risultino significativi solo se considerati in un'ottica di continuità, rientrando così in un “disegno” mobbizzante unitario.
- Nel caso della responsabilità extracontrattuale, invece, il lavoratore ha anche l'onere di provare la colpa o il dolo del datore di lavoro.<sup>15</sup>

In ultimo va considerato che in caso di responsabilità contrattuale i limiti di risarcibilità del danno sono limitati ai soli danni prevedibili al momento in cui è sorta l'obbligazione ex art. 1225 c.c.

Il fatto che **la natura** di tale azione sia **contrattuale non esclude** che, in caso di condotta plurioffensiva, sia esperibile **anche un'azione extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 c.c.**<sup>16</sup>

## IN COSA CONSISTE LA RESPONSABILITÀ EXTRA CONTRATTUALE

Dunque “il danno biologico - inteso come danno all'integrità psicofisica della persona in sé considerato, a prescindere da ogni possibile rilevanza o conseguenza patrimoniale della lesione - può essere in astratto conseguente sia all'una che all'altra responsabilità.

<sup>13</sup> L'azione contrattuale si prescrive in 10 anni mentre quella extracontrattuale in 5 anni.

<sup>14</sup> Cfr. Cass. 5 febbraio 2002 n. 1307, I, 1570; Cass. 9 aprile 2003, GL 2003 n. 5539, 21, 12 ss.

<sup>15</sup> Cfr. Trib. Milano, sent. 28 febbraio 2003; Trib. Tempio Pausania, sent. 10 luglio 2003.

<sup>16</sup> V. Cass. 17 giugno 1995, n. 7768, GI, I, 1110; Cass. 6 marzo 1995, n. 2577; Cass. 5 ottobre 1994, n. 8090.

La riconduzione delle conseguenze risarcitorie all'una ovvero all'altra tipologia di responsabilità determina [...] **diversi regimi prescrizione e probatori.**

Sotto quest'ultimo profilo, **diventa imprescindibile accertare se il mobbing consegua alla violazione di un obbligo contrattuale ovvero a quello del *neminem laedere*.**

**Rileva, a tal fine, il comportamento datoriale.**

- **Se, infatti, si trasferisce senza motivazione tecnica, si demansiona, si esclude dal processo produttivo o dall'accesso alla carriera si viola un obbligo di natura squisitamente contrattuale, o meglio, si viola, il principio generale dell'affidamento nell'esecuzione del contratto, sia pur esso un contratto di lavoro.**
- **Se invece, si verificano comportamenti al limite della legalità che nulla hanno a che fare con obblighi imposti contrattualmente al datore di lavoro o riconducibili a condotta propria dei dipendenti di pari grado che agiscono autonomamente [ad es. isolamento del soggetto, atteggiamento ostile dei colleghi, esclusione dalle piccole abitudini quotidiane (pausa caffè, saluto)], ci si è chiesto se soccorra l'art. 2087 c.c. o non si debba invocare l'art. 2043 c.c.**<sup>17</sup>

La responsabilità extracontrattuale è espressa dal principio del *neminem ledere*, che pone un generale divieto di “nuocere ad alcuno”, ed è ricavabile dall'art. 2043 del codice civile (“risarcimento per fatto illecito”), ai sensi del quale “*qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*”.

Gli elementi che integrano tale fattispecie sono pertanto il fatto doloso o colposo, il danno ingiusto ed il nesso di causalità tra condotta ed evento, tale da giustificare l'attribuzione di responsabilità (“per fatto illecito”) in capo a colui che ha commesso il fatto e quindi l'irrogazione della sanzione consistente nella condanna a risarcire del danno<sup>18</sup>. La sussistenza della colpa del soggetto è esclusa nelle ipotesi di caso fortuito e forza maggiore o comunque quando il danno è stato cagionato da causa a lui non imputabile, elementi che vengono valutati in base ad un giudizio di fatto<sup>19</sup>.

La giurisprudenza specifica che “*nella espressione adoperata dall'art. 2043 cod. civ. (“fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto”) rientrano così le azioni come le omissioni, dolose o colpose, alle quali sia da ricondurre, come a causa efficiente, l'evento dannoso.*”<sup>20</sup>

Per quanto riguarda poi la qualificazione di un danno come “**ingiusto**”, occorre tener presente che poiché nell'ordinamento civile - a differenza di quello penale - non vige il regime di tipicità degli illeciti, non sono determinati a priori dal legislatore i casi in cui il pregiudizio recato a qualcuno possa definirsi “ingiusto”.

La Cassazione chiarisce in merito che “*l'ingiustizia del danno che l'art. 2043 cod. civ. assume quale componente essenziale della fattispecie di responsabilità civile va intesa nella duplice accezione di danno prodotto non iure e contra ius:*

- *non iure nel senso che il fatto produttivo del danno non debba essere altrimenti giustificato dall'ordinamento giuridico,*
- *contra ius nel senso che il fatto debba ledere una situazione soggettiva riconosciuta e garantita dall'ordinamento medesimo, nella forma del diritto soggettivo.*”<sup>21</sup>

<sup>17</sup> D. Garofalo, “*Mobbing e tutela del lavoratore tra fondamento normativo e tecnica risarcitoria*”, 2004.

<sup>18</sup> Si tenga presente che un fatto si dice “colposo” quando, ai sensi dell'art. 43 del codice penale, è stato causato da negligenza, imprudenza, imperizia (colpa generica) o inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (colpa specifica); si ha invece il dolo quando il comportamento causa del danno ingiusto è stato voluto e preveduto dall'agente come conseguenza della sua azione od omissione e quindi intenzionalmente provocato.

<sup>19</sup> Cass. 13.04.1989 n. 1774; Cass. 17.12.1973 n. 3420.

<sup>20</sup> Cass. 27.11.1972 n. 3462.

<sup>21</sup> Cass. Sez. Un. 26.1.1971 n. 174.

Tali criteri sono stati concretamente applicati dalla giurisprudenza nella valutazione dell'illiceità della condotta datoriale a fronte dei ricorsi presentati negli ultimi anni presso i Tribunali italiani per comportamenti vessatori e discriminatori sul luogo di lavoro; è dunque opportuno a questo punto prendere in considerazione in maniera analitica le possibili estrinsecazioni del mobbing.

## **L'INDIVIDUAZIONE GIURISPRUDENZIALE DELLE CONDOTTE MOBBIZZANTI E DEI CRITERI DI QUALIFICAZIONE DEL MOBBING: ANALISI DELLE SENTENZE**

### ***Rassegna giurisprudenziale sul mobbing.***

Scrivono Renato Gilioli<sup>22</sup>: “Molti, e assai diversi tra loro, sono i modi in cui il meccanismo miete le sue vittime. Cambiano a seconda dell'ambiente di lavoro, del livello culturale e professionale di chi agisce e di chi subisce e anche degli scopi per cui viene messo in opera.

Ci sono metodi palesi e violenti (attuati attraverso aggressioni verbali o fisiche, urla, allusioni pesanti alla sfera privata o sessuale); sottili e silenziosi (realizzati attraverso un susseguirsi di episodi che portano al progressivo isolamento della vittima e alla sua esclusione graduale dal gruppo); disciplinari (quando, per esempio, un dipendente riceve continue lettere di richiamo ingiustificate, diventa oggetto di un controllo ossessivo allo scopo di coglierlo in fallo e, in caso di malattia, viene perseguitato con uno stillicidio di visite fiscali); logistici (assai comune è il trasferimento del lavoratore in una sede periferica, scomoda e lontana dalla famiglia e dagli amici); mansionali (quando un lavoratore viene dequalificato, cioè costretto a un compito inferiore); e perfino paradossali (quando, al contrario, un dipendente viene promosso a un compito più alto che però non sa svolgere, ed è quindi messo in condizione di sbagliare per poi essere punito). Insomma, l'attacco si compie attraverso tutti i possibili sistemi con cui un gruppo può ferire un individuo”.

Le sentenze confermano questa varietà di condotte concretanti il mobbing, come emerge dalla rassegna giurisprudenziale che segue nella quale sono state analizzate le pronunce ritenute più significative.

### **Tribunale di Torino, 16 novembre 1999**

**La prima sentenza che contenga un espresso riferimento al mobbing è quella pronunciata dal Tribunale di Torino il 16 novembre 1999, nella quale si afferma il principio secondo cui “fornita la prova del nesso di causalità tra patologia insorta improvvisamente nel lavoratore e l'ambiente di lavoro [...], deve indubbiamente essere chiamato a rispondere il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., essendo questi tenuto a garantire l'integrità fisio-psichica dei propri dipendenti e, quindi, ad impedire e scoraggiare con efficacia contegni aggressivi e vessatori da parte di preposti e responsabili, nei confronti dei propri sottoposti”.**

Nella **fattispecie** una lavoratrice, assunta da una Società con un contratto a tempo determinato di quattro mesi poi rinnovato per ulteriori quattro mesi, viene assegnata a mansioni di stampaggio presso una macchina collocata in uno spazio angusto e ristretta fra altre due enormi macchine, “così da non consentire al prestatore che ne è addetto alcun contatto con l'ambiente esterno, se non in occasione delle pause fisiologiche, contrattualmente fissate in venti minuti per ogni giornata di lavoro”.

<sup>22</sup> A. e R. Gilioli: “Cattivi capi, cattivi colleghi – Come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio”, p. 7 e ss., Ed. Mondadori, 2000, Milano.

Tale pesante situazione lavorativa è aggravata da un capo turno aduso a trattare in modo aggressivo e sgarbato i propri sottoposti, il quale, *“oltre a molestarla sul piano sessuale [...] reagisce infatti alle richieste di intervento della ricorrente per guasto macchina con bestemmie ed insulti e alle lamentele in ordine all’eccessiva onerosità della mansione con frasi sarcastiche ed offensive”*.

Dopo circa cinque mesi di lavoro, la lavoratrice *“si assenta dal lavoro per malattia, avendo contratto, in conseguenza delle intollerabili condizioni di lavoro e della situazione di segregazione patita, una grave forma di crisi depressiva, con frequenti stati di pianto ed agorafobia, crisi senza precedenti nella sua storia personale”*.

Prima di addentrarsi nell’esame delle questioni specifiche di causa, il Tribunale fa una interessante e prima di allora inedita premessa sul mobbing in azienda: *“Da alcuni anni gli psicologi, gli psichiatri, i medici del lavoro, i sociologi e più in generale coloro che si occupano di studiare il sistema gerarchico esistente in fabbrica o negli uffici ed i suoi riflessi sulla vita del lavoratore, ne hanno individuato alcune gravi e reiterate distorsioni, capaci di incidere pesantemente sulla salute individuale.*

*Si tratta di un fenomeno ormai internazionalmente noto come mobbing. Il termine, proveniente dalla lingua inglese e dal verbo to mob [attaccare, assalire] e mediato dall’etologia, si riferisce al comportamento di alcune specie animali, solite circondare minacciosamente un membro del gruppo per allontanarlo.*

*Spesso nelle aziende accade qualcosa di simile, allorché il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall’ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l’equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio.*

*Il fenomeno ha ormai assunto, a seguito delle denunce di numerosi esperti di settore (medici, sociologi ecc.) e delle stesse vittime, proporzioni senza dubbio rilevanti, così da coinvolgere, secondo la stima di un autorevole settimanale francese, in ogni paese europeo, percentuali non indifferenti di lavoratori. In base a tale stima, oltre il 4% dell’intera forza lavoro occupata in Italia è attualmente oggetto di pratiche di mobbing.*

*Inoltre, secondo il Centro di disadattamento della prestigiosa Clinica del lavoro “Luigi Devoto” di Milano [...], ogni dipendente ha il 25% di possibilità di trovarsi, nel corso della propria esperienza professionale, in tali condizioni, mentre il 10% dei casi di suicidio presenta come concausa una situazione di terrorismo psicologico sul posto di lavoro”*.

Queste le osservazioni proposte dal Tribunale di Torino nel 1999, il quale prosegue nella sentenza sancendo un principio di notevole importanza ai fini della definizione/esclusione del nesso di causalità, allorché specifica che *“se, come vittima dell’altrui sopruso, la lavoratrice ha reagito con profondo turbamento, così profondo da determinare l’insorgenza di una sindrome depressiva reattiva, ciò è cosa che non modifica né la realtà della prevaricazione né la sua posizione di persona offesa da essa.*

*La Costituzione, nel suo art. 32, e la legge, nell’art. 2087 c.c., tutelano infatti tutti indistintamente i cittadini, siano essi forti e capaci di resistere alle prevaricazioni siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere”*.

A titolo di ristoro del danno biologico subito e accertato viene equitativamente liquidato l’importo di lire dieci milioni.

**Tribunale di Torino, 30 dicembre 1999**

Il ricorso viene in questo caso presentato da una **lavoratrice** dipendente di una S.p.A, con mansioni impiegatizie, la quale, **convocata dal presidente della Società, viene esplicitamente invitata a rassegnare le sue dimissioni.**

*“La ragione di tale illegittima richiesta è rappresentata dal passaggio ad una società concorrente [...] del proprio convivente. [...]*

*Tale colloquio la turba così profondamente da cagionarle un grave stato di crisi psicologica, accompagnato da significativi disturbi fisici, da rendere in pari tempo necessario il ricorso ad un neurologo e infine da comportare un'assenza per malattia”.*

Nel periodo di assenza dal lavoro della lavoratrice, il datore di lavoro seleziona una persona cui affida le stesse mansioni in precedenza svolte dalla ricorrente. Quando quest'ultima riprende il lavoro, *“viene trasferita dagli uffici amministrativi al magazzino e qui adibita a compiti di assistente, decisamente dequalificanti rispetto al livello di professionalità acquisita e tali da comportare un degrado della propria immagine di fronte ai colleghi di lavoro”.*

A seguito di tale trattamento decide di rassegnare le proprie dimissioni e di cercare una nuova attività lavorativa; *“solo a distanza di undici mesi riesce però a reperire una nuova occupazione, non adeguata alla professionalità conferita e con un contratto di prova, risoltosi dopo due mesi di lavoro.”*

Dopo una esauriente premessa sul mobbing, analoga a quella riportata in Trib. Torino, 16 novembre 1999, la sentenza affronta anche la questione della **dequalificazione** posta in essere nei confronti della lavoratrice, affermando che *“si tratta di una deminutio assai grave di per sé, in quanto costituisce violazione dell'art. 2103 c.c., e destinata ad assumere un connotato ulteriore di gravità se raccordata all'episodio e colloquio”* con il Presidente che le chiedeva di rassegnare le proprie dimissioni.

Anche qui, a ristoro del danno patito, sono stati liquidati dieci milioni di lire.

### **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 8 gennaio 2000 n. 143**

Per ben undici anni la ricorrente aveva svolto l'attività lavorativa con piena soddisfazione, sua e dei suoi superiori, fino al giorno in cui era stato sostituito il capo del personale, momento a partire dal quale ella *“aveva cominciato a subire un'opera di boicottaggio, con irrogazione di sanzioni disciplinari e arresto della carriera, poi culminata nel licenziamento, a causa del rifiuto che aveva opposto alle insistenti attenzioni di natura extraprofessionale rivolte dal suo superiore”.*

L'assunto proposto dalla lavoratrice nell'atto introduttivo, dunque, consiste nel fatto che ella era stata *“oggetto di molestie sessuali da parte del suo superiore gerarchico, in conseguenza delle quali, atteso il rifiuto opposto dalla donna alle altrui attenzioni, sarebbe derivato quel comportamento discriminatorio, intimidatorio e persecutorio che avrebbe, a sua volta, emarginato la F., causandole una sindrome depressiva (vedi, riguardo a quest'ultimo punto, [il] riferimento a quel fenomeno che dalla più recente letteratura specialistica è definito mobbing, con un termine che indica l'aggregare la sfera psichica altrui, mutuato dal linguaggio usato in altri Paesi in cui il fenomeno stesso da tempo è oggetto di studi particolari”.*

**Dunque la molestia sessuale come possibile motore di un comportamento discriminatorio derivato dal rifiuto opposto dalla vittima designata, che quindi diventa vittima due volte, prima della molestia sessuale e poi del mobbing “di ritorsione”.**

Dopo aver fotografato la situazione dedotta in giudizio, la Corte prosegue: *“Ora non è dubbio che le molestie sessuali, poste in essere dal datore di lavoro o dai suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al rispettivo potere gerarchico, costituiscono uno dei*

comportamenti più detestabili fra quelli che possono ledere la personalità morale e, come conseguenza, l'integrità psico-fisica dei prestatori d'opera subordinati.

Non per nulla da parte di questa Corte, in una controversia in cui era stata dedotta da parte di una lavoratrice un siffatto atteggiamento del datore di lavoro, è stato ritenuto che fosse sorta nei confronti di quest'ultimo una vera e propria **responsabilità contrattuale, con conseguente devoluzione della controversia stessa al giudice del lavoro**, essendo stato sostenuto che **l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. "non è limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma – come si evince da una interpretazione della norma in aderenza a principi costituzionali e comunitari – implica anche il divieto di qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità psico-fisica dei dipendenti, qualunque ne siano la natura e l'oggetto e, quindi, anche nel caso in cui siano posti in essere atti integranti molestie sessuali nei confronti dei lavoratori"** (Cass. 17 luglio 1995, n. 7768 [...]).

Pertanto, qualora da un siffatto comportamento derivi un pregiudizio per il lavoratore, implicante la lesione del bene primario della salute o integrante quel tipo di nocimento che dalla dottrina e dalla giurisprudenza viene definito biologico, evidente è la **responsabilità del datore di lavoro**, purché sia accertata l'esistenza di un nesso causale fra il suddetto comportamento, doloso o colposo, e il pregiudizio che ne deriva.

La **prova** degli elementi essenziali della fattispecie indicata (esclusa ovviamente la dimostrazione del dolo o della colpa, vertendosi in tema di responsabilità contrattuale), deve peraltro essere fornita dal lavoratore".

### **Tribunale di Forlì, 23 febbraio 2001**

Il ricorrente è un impiegato di Banca che, dopo quasi 20 anni di "onorata carriera" a seguito dei quali aveva raggiunto la qualifica di Quadro Super, vede cambiare in negativo il proprio rapporto con l'azienda dal momento che, "mano a mano, gli venivano tolte tutte le attività di responsabilità che caratterizzavano la sua mansione di Quadro Super". In particolare ciò accade in concomitanza con il cambio della dirigenza avvenuto a seguito delle nomine del Direttore e del Vicedirettore.

"La sua **attività** veniva sempre più **dequalificata**, la sua posizione per nuovi incarichi sempre ignorata. Altri **segnali modesti ma significativi** erano stati **l'esclusione dal beneficio del parcheggio o il rifiuto di incontri chiarificatori e da ultimo lo spostamento presso la sede di Rimini [...] in assenza di qualunque esigenza organizzativa e senza alcuna mansione lavorativa specifica** ed ancora più incomprensibile per il ricorrente in considerazione del fatto che nella sede di Forlì [la sua sede originaria, n.d.r.] risultava carenza di personale con trasferimento in tale sede di personale".

Tutto fa dunque pensare ad una condotta "mirata a produrre un ridimensionamento delle capacità professionali in termini di chances e di mancato apprezzamento del dipendente fino a produrre nello stesso seri problemi alla sua salute. Infatti a causa delle difficoltà di lavoro il M. veniva colpito da una **sindrome ansioso-depressiva** somatizzata a livello cardiocircolatorio su base conflittuale lavorativa".

E' interessante prendere in considerazione altresì le istanze avanzate da parte del ricorrente, che "richiedeva il ripristino delle mansioni precedentemente occupate [...] e la condanna della banca al pagamento dei danni conseguenti l'illegittima dequalificazione ai sensi dell'art. 1226 c.c., danno professionale, all'immagine ed alle carriere, danno alla salute e danno biologico e danno per perdita di chances. Il ricorso era presentato unitamente ad una richiesta di provvedimento di urgenza ai sensi dell'art. 700 c.p.c. per la reintegra presso la sede [...] ove era addetto prima e nelle mansioni precedentemente svolte".

Nella parte dedicata ai motivi della decisione, il Tribunale traccia un profilo della personalità del ricorrente che vale la pena riportare, dal momento che le caratteristiche riscontrate "non sono quelle

del dipendente debole ed introverso che nell'immaginario si ritiene sia la classica figura della vittima predestinata da mobbing, quanto piuttosto **un dipendente con una forte personalità**, almeno all'inizio del conflitto che si descrive, consapevole della propria professionalità che non esita ad esporre il proprio punto di vista.

Ma, come saggiamente viene fatto notare dagli autori che si sono occupati approfonditamente dell'argomento, **molto spesso a divenire vittima del mobbing non sono soltanto soggetti deboli ma anche i dipendenti con troppa personalità, o troppo zelo, o con un'anzianità che è divenuta troppo onerosa**".

Scriva infatti Renato Gilioli<sup>23</sup>: "Contrariamente a quanto pensano alcuni, la vittima di molestie morali sul lavoro non è necessariamente una persona dal carattere debole, un "perdente nato".

Anzi, negli ambienti di lavoro piatti, dove c'è una sorta di complicità tra mediocri finalizzata a non creare competizione, a volte a essere colpito è il lavoratore più brillante, capace e creativo, quello che si mette in luce. Spesso è soltanto l'ultimo arrivato, colpevole di aver rotto una precedente dinamica di clan molto chiusa. Talvolta è una persona originale, che non accetta gli standard del gruppo, che veste in modo eccentrico, che ha idee politiche o convinzioni religiose particolari. Ancora, a volte è il lavoratore onesto, quello che non accetta regole clientelari e paramafiose che vigono nel gruppo; altre volte è quello che fa parte di un vecchio "nucleo di potere" interno all'azienda sciolto e frammentato dopo la vittoria di un'altra cordata; in alcune occasioni è quello che ha inclinazioni sessuali diverse (per esempio, il gay in un ufficio di maschi); in altre, è il disabile con handicap fisici, psichici o sensoriali. Ma Leymann racconta perfino il caso di una disegnatrice industriale svedese perseguitata dalle colleghe perché troppo bella e per questo invidiata.

**L'esperienza dimostra che nella maggior parte dei casi, comunque, il bersaglio è un lavoratore con forte investimento psicologico sul suo lavoro, che ama la sua professione e proprio per questo vive con maggior dolore una condizione di emarginazione. Sarebbe quindi un grave errore credere che la vittima sia per natura un sottomesso**".

La sentenza prosegue poi nell'inquadramento della fattispecie nell'ambito del fenomeno del *bossing*: "Il caso in esame, poiché astrattamente configurabile come **vessazione da parte di un superiore gerarchico** del lavoratore vittima, scientificamente viene definito *bossing*.

**Il bossing (o mobbing verticale perché esercitato da chi è in posizione di supremazia rispetto alla vittima) può essere utilizzato per intraprendere operazioni su più larga scala, come la riduzione di personale, il ringiovanimento o la riorganizzazione di interi uffici**".

Degna di nota è poi la parte in cui il magistrato forlivese tenta di pervenire ad una qualificazione esaustiva del concetto di mobbing sulla base dei parametri posti dalla psicologia del lavoro, osservando che **"oggi il rischio è di una equazione del tipo: tutto è mobbing, niente è mobbing"**. Per essere ancora più espliciti, si rischia di definire come mobbing situazioni che solo per alcuni caratteri possono ricondursi a tale fenomeno [...].

**Deve essere sin dall'inizio dello studio e dell'elaborazione giurisprudenziale chiaro questo concetto: si avrà mobbing solo ed in quanto determinate condotte presentino i requisiti richiesti dalla psicologia del lavoro internazionale (in particolare grazie ai lavori del professor Heinz Leymann) e nazionale (in particolare grazie ai lavori del professor Ege) per poter parlare di tale fenomeno perché, in casi che presentano mera somiglianza con il mobbing, ogni episodio dovrà essere altrimenti catalogato e darà diritti a diversi profili di tutela risarcitoria a favore di chi ha subito le condotte.**

Si deve evitare che una moda o un atteggiamento approfondito meno del dovuto svaluti la potenzialità di un fenomeno della gravità e dell'importanza di quello in esame in questa sentenza.

<sup>23</sup> A. e R. Gilioli: "Cattivi capi, cattivi colleghi – Come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio", Capitolo "Ma Fantozzi non c'entra", p. 13 e ss., Ed. Mondadori, 2000, Milano.

***Questo fino a quando una legge (ci sono diverse proposte unificate in un unico [...]), sicuramente auspicabile nella materia, non riesca a fornire chiarimenti in merito alla definizione del mobbing ed alle sue tutele risarcitorie”.***

La sentenza poi, coerentemente con la premessa metodologica proposta, prosegue con il confronto dettagliato tra le fasi nelle quali si è articolata la vicenda discriminatoria di cui è stato vittima il ricorrente e le fasi del mobbing quali individuate dalla psicologia del lavoro.

E' interessante inoltre il breve ma significativo riferimento al fenomeno del “**doppio mobbing**”<sup>24</sup>: *“la situazione del M. è resa ancora più penosa dalla presenza di quella che viene definita condizione di doppio mobbing, cioè **gli effetti che il disagio sul lavoro provoca sulla famiglia** (inizialmente conforto per il lavoratore ma, nel tempo, devastata dallo stesso) in termini di conseguenze negative sia per i rapporti complessivi che per la qualità della vita dei singoli componenti”.*

Il fenomeno del doppio mobbing è ben spiegato nel passo che segue: “L’energia distruttiva con cui la vittima è caricata e che trova in famiglia la possibilità di scaricarsi, può giungere ad un livello tale da comportare la **saturazione delle riserve familiari**. Se questo avviene la situazione della vittima di mobbing crolla: **la famiglia latina, protettrice e generosa, improvvisamente cambia atteggiamento, cessando di sostenere la vittima e cominciando invece a proteggere se stessa dalla forza distruttiva del mobbing**. Si tratta naturalmente di un processo inconscio: nessun componente sarà mai consapevole di aver cessato di aiutare e sostenere il proprio caro”.<sup>25</sup>

Di grande interesse è, in ultimo, la ricognizione operata dal magistrato di Forlì delle problematiche relative all’individuazione della **natura del danno subito dalle vittime del mobbing**:

***“La tripartizione danno biologico – danno patrimoniale – danno morale oramai appare riduttiva per l’interprete in quanto lascia troppi spazi privi di adeguata tutela.***

*Un danno subito da un lavoratore, ad esempio, senza conseguenze patrimoniali dirette (pensiamo ad un demansionamento con mantenimento dello stesso trattamento retributivo) e privo di rilevanza patrimoniale dal quale scaturisca una sofferenza non qualificabile classicamente come malattia non troverebbe, ad esempio, nessuna tutela.*

*Partendo dalla fondamentale sentenza della Corte Costituzionale n. 184/86 fino ad arrivare alle ultime pronunce di legittimità (vedi Corte di Cassazione, n. 2569/2001) e di merito (vedi Tribunale Milano, n. 9417/99) si arriva a definire una nuova ripartizione della materia.*

***Sul punto oramai è acquisito, seppure recentemente, il concetto di danno esistenziale, o danno alla vita di relazione, che si realizza ogni qual volta il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria.***

*Viene introdotto il concetto di personalità morale del lavoratore e il limite posto dall’art. 41 Costituzione all’esercizio dell’iniziativa economica privata.*

*E’ stato molto efficacemente detto recentemente che la nuova categoria del danno esistenziale può aiutare a superare le incertezze evocate dall’uso dell’aggettivo morale collocando più propriamente la previsione in un’ottica di immediata tutela dei valori della personalità che sono direttamente coinvolti dallo svolgimento dell’attività lavorativa”.*

E prosegue, in tema di **valutazione del risarcimento per il danno esistenziale**: *“Pacifica la circostanza che ci muoviamo nell’ambito della **valutazione equitativa**, come ricavato da risalente ma ancora significativa giurisprudenza specifica sul punto (Corte di Cassazione, n. 6135/84). Siamo nell’ambito del combinato disposto degli articoli 2056 e 1226 c.c.*

*Acquisito tale dato di partenza non può però confondersi discrezionalità con arbitrio valutativo.*

<sup>24</sup> Definizione di Herald Ege, in *Il mobbing in Italia*, Pitagora editrice, 1997.

<sup>25</sup> S. Riguzzi: *Il Mobbing – Violenze morali e persecuzioni psicologiche sul lavoro*, p. 37, Ed. CieRre, 2004.

*Il giudice di merito deve, cioè **trovare dei parametri a cui ancorare la valutazione** che siano rispondenti ad una logica argomentativa. In questo senso di estremo interesse risulta una recente sentenza della Pretura di Milano (26 giugno 1999, edita) che in un caso di dimensionamento, rilevato un danno che colpiva la professionalità del lavoratore, oltre ai riflessi negativi nell'equilibrio psico-fisico dello stesso, indicava il **doppio parametro del tempo in cui tale situazione si è protratta e di una percentuale della retribuzione percepita dallo stesso come base per la determinazione del danno.***

*In effetti appare logico ritenere che la durata della situazione di inadempienza costituisca un riferimento ma tale riferimento costituisce solo un parametro al quale deve aggiungersi un'altra grandezza, questa volta di natura economica, per determinare il quantum”.*

A titolo di ristoro del danno subito dal lavoratore, la Banca viene condannata al pagamento di sessantaquattro milioni di lire.

### **Trib. Como, 22 maggio 2001**

*La ricorrente lamenta di essere stata oggetto di mobbing da parte del suo capo servizio, il quale “le rendeva difficile la vita nell'ambito del giornale di cui era collaboratrice”. Ella asserisce che “le vessazioni subite le avevano determinato un grave danno biologico, di cui chiedeva il risarcimento”.*

Dopo aver proceduto ad una ricognizione delle sentenze che a partire dal 1999 si sono occupate di mobbing, il Tribunale osserva: “Come è noto giace presso la Camera dei Deputati un **disegno di legge che cercava di definire il mobbing aziendale**. Definendolo: “ai fini della presente legge, per violenza e persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere e i comportamenti tenuti da datori di lavoro nonché da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata o parigrado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo, con palese predeterminazione”.

*Come si vede, **gli agenti sono sempre plurimi**, giacché i mobbizzanti sono individuati, nel disegno di legge, tutti al plurale.*

***Analogo al concetto di mobbing, ma diverso, è quello di “molestia”, di cui le “molestie sessuali” rappresentano una variante specifica.** Le “molestie” e le “molestie sessuali”, da oltre un decennio, costituiscono oggetto di sentenze di risarcimento [...].*

*Orbene, è opportuno tentare una demarcazione tra “mobbing” e “molestie”.*

***L'orientamento giurisprudenziale indica come “molestia”, l'atteggiamento fastidioso e sgradito, caratterizzato dalla reiterazione. Di solito, autore ne è una sola persona. L'ubi consistam delle “molestie” è un comportamento, che può costituire reato, e rappresenta, comunque, una condotta socialmente e civilmente biasimevole.***

***A volte, la molestia integra i reati ex art. 594 c.p. (ingiurie), o ex art. 660 c.p. (molestie).** Pret. Milano 27 maggio 1996 (in Ced. Cass.). Recentemente la Cassazione (Cass. pen. 12 marzo 2001, n. 10090 in Guida al Dir., 2001, 20) ha ritenuto che le molestie dell'imprenditore nei confronti del lavoratore integrino il **reato di maltrattamenti ex art. 572 c.p.***

*[...] Dal canto suo, **il comportamento mobbizzante, sotto l'aspetto oggettivo comprende comportamenti formalmente legittimi, i quali, però, per il modo della loro estrinsecazione hanno un effetto deleterio nei confronti della vittima.***

***L'essenza pluri-commissiva del mobbing** è ben espressa in Trib. Torino 16 novembre 1999 [...]. La massima recita: “Il mobbing designa in etologia il comportamento di alcune specie di animali solite circondare minacciosamente un membro del gruppo per allontanarlo”.*

***L'aspetto oggettivo** è così descritto: “Quando si versa in presenza di ripetuti soprusi da parte dei superiori ed, in particolare, di pratiche dirette ad isolare il dipendente dall'ambiente di lavoro”.*

Così è delineato **l'aspetto soggettivo**: “intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocandone catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio”.

**Sotto l'aspetto soggettivo, quindi, il mobbing deve contenere il dolo, nell'accezione di volontà di nuocere, o infastidire, o svilire un compagno di lavoro. La fattispecie è inoltre caratterizzata dal dolo specifico, volto all'allontanamento del mobbizzato dall'impresa** (Trib. Torino 16 novembre 1999).

**Pertanto, una suddivisione tra “molestie” e mobbing” potrebbe essere la seguente. Le “molestie” costituiscono l'insieme di atti, dei quali ciascuno di per sé, oltre ad essere negativo nella visione della normale etica sociale, può essere anche reato. Le molestie sono attuate, di norma, da un soggetto nei confronti della vittima al fine di offenderla o infastidirla. Il mobbing aziendale, invece, è l'insieme di atti, ciascuno dei quali è apparentemente inoffensivo. L'elemento psicologico consiste nell'animus nocendi, che mira a ledere la psiche del mobbizzato ed ad espellerlo da una comunità. Il mobbing è collettivo, così come la genesi etologica sembra indicare.**

Un altro passo di grande interesse contenuto nella sentenza in oggetto è quello in cui il magistrato comasco prende in considerazione specificamente **le responsabilità dell'imprenditore in caso di mobbing**, prospettando varie ipotesi a seconda del livello di coinvolgimento e consapevolezza da parte di quest'ultimo.

*“E' incontrovertibile che l'imprenditore non è responsabile del mobbing, se egli nulla sa, pur usando la maggiore diligenza. Peraltro, abbiamo sentenze in cui l'imprenditore ha licenziato il proprio dirigente perché mobbizzava una sua sottoposta (Pretore di Milano 15 maggio 1996 in Ced. Cass.). In questa ipotesi l'imprenditore e il mobbizzato sono alleati contro il mobbizzante. Caso ancora diverso, se l'imprenditore sa del mobbing esercitato da un suo dirigente (mobbing verticale discendente) e non interviene. Gli si potrebbe rimproverare la violazione dell'art. 2087 c.c. (garanzia delle condizioni ottimali per i propri dipendenti). Si tratterebbe di responsabilità contrattuale (in tal senso Trib. Milano 9 maggio 1998, in Ced. Cass.).*  
*Ipotesi ulteriormente diversa è quando l'imprenditore nulla sa del mobbing che si svolge nella sua azienda. Di certo egli non potrà essere convenuto dal mobbizzato. La responsabilità è qui di natura aquiliana e concerne persone estranee al datore di lavoro.*  
*Pertanto, è dubbia anche la competenza funzionale del Giudice del lavoro. Infatti, il mobbing nei confronti del diverso si svolge in azienda, ma l'occasione potrebbe essere aliunde”.*

#### **Cass. Sez. Un. Civili, 4 maggio 2004 n. 8438**

Il ricorrente, impiegato con mansioni di direzione tecnica ed amministrativa, aveva presentato degli esposti in ordine ad illeciti rilevati a carico del Direttore generale, del Direttore amministrativo e dei consiglieri di amministrazione dell'Istituto presso cui lavorava.

Successivamente “era stato oggetto di comportamenti vessatori posti in essere da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, ed era stato quindi **privato delle funzioni già svolte**, essendo prima inquadrato come assistente agronomo e poi come collaboratore agronomo, assegnato [...] a compiti meramente esecutivi, **collocato in locali angusti e disagiati, e costretto [...] a lasciare l'alloggio concessogli gratuitamente dall'ente datore di lavoro”.**

Il ricorrente “denunciava poi ulteriori **comportamenti vessatori posti in essere in relazione al godimento dei periodi di congedo ordinario**, affermando che in conseguenza di tale situazione era stato colpito da disturbi psicofisici, accusando una **sindrome psiconeurotica ansioso depressiva**.”.

Pertanto deduceva di essere stato “vittima di un'attività di mobbing, concretatasi nella violazione degli artt. 2087 e 2103 cod. civ., da cui era seguita una menomazione psicofisica, con conseguente responsabilità del datore di lavoro per danno alla capacità lavorativa, danno biologico, danno

*morale ed esistenziale. Chiedeva il risarcimento di tali danni e la condanna dell'ente alla reintegrazione nel posto di lavoro spettante".*

La Suprema Corte precisa, **riguardo alla natura dell'azione**: *"In relazione alla situazione soggettiva dedotta in giudizio la domanda va riferita – indipendentemente dalla prospettazione della parte – ad un'azione di responsabilità contrattuale. Infatti, se il termine mobbing (utilizzato dalla parte per descrivere il caso in esame) può essere generalmente riferito ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie, poste in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro, nella fattispecie vengono in rilievo [...] violazioni di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di impiego. [...] La fattispecie di responsabilità va così ricondotta alla violazione degli obblighi contrattuali stabiliti da tali norme, indipendentemente dalla natura dei danni subiti dei quali si chiede il ristoro e dai riflessi su situazioni soggettive (quali il diritto alla salute) che trovano la loro tutela specifica nell'ambito del rapporto obbligatorio".*

La sentenza fornisce poi indicazioni anche in merito a ciò che contraddistingue le due azioni (contrattuale, in forza del contratto di lavoro, ed extracontrattuale), specificando che l'azione contrattuale riguarda *"diritti soggettivi derivanti direttamente dal medesimo rapporto [di lavoro, ndr.], lesi da comportamenti che rappresentano l'esercizio di tipici poteri datoriali, in violazione non solo del principio di protezione delle condizioni di lavoro, ma anche della tutela della professionalità prevista dall'art. 2103 c.c."*, mentre quella extracontrattuale vede nel rapporto di lavoro un *"mero presupposto estrinseco ed occasionale della tutela invocata"*.

#### **UNA INTERESSANTE SENTENZA: CASS. CIV. – SEZ. LAV. - 6 MARZO 2006 N. 4774**

Il quadro giurisprudenziale proposto è completato da una recentissima sentenza della Suprema Corte, che si è ritenuto utile riportare integralmente al fine di fornire un esempio concreto di come la logica giuridico-argomentativa ricavabile dalle massime delle sentenze analizzate venga applicata a fattispecie concrete.

Va sottolineato in particolare come la sentenza in oggetto, recependo i precedenti giurisprudenziali su analizzati, inquadri il mobbing nell'ambito di una *"condotta sistematica e protratta nel tempo"* che, per la sua particolare insidiosità data dal fatto di poter consistere in comportamenti giuridicamente leciti del datore di lavoro, attuati però per uno scopo illecito, richiede una *"valutazione complessiva degli episodi posti a fondamento della pretesa azionata, che dovevano essere considerati nell'ambito del fenomeno del mobbing (anche se corrispondenti singolarmente e astrattamente a comportamenti leciti del datore di lavoro) in quanto diretti a cagionare nel dipendente turbamenti psicologici e disturbi di salute"*.

#### **Svolgimento del processo**

*M. M., dipendente della S.p.a. C., ha convenuto in giudizio la società datrice di lavoro chiedendo il risarcimento dei danni derivati - con l'instaurarsi di una malattia invalidante - da una serie di comportamenti persecutori, ricondotti ad un'ipotesi di mobbing, posti in atto dalla società fin dal 1992, consistiti in provvedimenti di trasferimento, ripetute visite mediche fiscali, attribuzione di note di qualifica di insufficiente, irrogazione di sanzioni disciplinari, privazione della abilitazione necessaria per operare al terminale ed altri episodi.*

*Il giudice adito rigettava la domanda, con decisione che, su impugnazione dell'attore soccombente, ricostituendosi il contraddittorio con la S.p.a. U. (incorporante la S.p.a. C.), la Corte di Appello di Venezia confermava con la sentenza oggi impugnata. Il giudice dell'appello, esaminando i vari episodi della vicenda dedotta in giudizio, escludeva la configurabilità nel caso di specie di una*

condotta aziendale protratta nel tempo caratterizzata da intenti persecutori e finalizzata all'emarginazione del lavoratore.

Avverso questa sentenza il M. propone ricorso per cassazione affidato a tre motivi, al quale la S.p.a. U. resiste con controricorso.

### **Motivi della decisione**

**1.** I tre motivi, che contengono tutti la denuncia di vizi della motivazione, sotto vari profili, della sentenza impugnata, possono essere esaminati congiuntamente per la loro stretta connessione.

Un primo aspetto riguarda la **dedotta omessa valutazione complessiva degli episodi posti a fondamento della pretesa azionata, che dovevano essere considerati nell'ambito del fenomeno del mobbing (anche se corrispondenti singolarmente e astrattamente a comportamenti leciti del datore di lavoro) in quanto diretti a cagionare nel dipendente turbamenti psicologici e disturbi di salute.**

**1.1.** Secondo l'assunto della parte, **le azioni vessatorie** si sono concretate in particolare

**1.1.1.** in un **provvedimento di trasferimento** dall'unità produttiva (che risale al 1992, e di cui è stata accertata con sentenza definitiva l'illegittimità);

**1.1.2.** in **errori ed abusi** dell'amministrazione aziendale, identificati in una serie **di cinque visite di accertamento della idoneità fisica nell'arco di dieci mesi** (nel periodo tra il 1993 e il 1994);

**1.1.3.** nella **privazione dell'abilitazione all'uso del terminale** sul posto di lavoro;

**1.1.4.** nella **irrogazione di una sanzione disciplinare** nel novembre del 1994;

**1.1.5.** nell'**attribuzione della nota di qualifica di "insufficiente"**.

**1.2.** Si imputa poi alla Corte territoriale di non aver riconosciuto il valore dei singoli episodi e la loro appartenenza ad **un medesimo progetto aziendale mirato al progressivo allontanamento e isolamento del M.**

**1.2.1.** Quanto al trasferimento del 1992, si osserva che nella relativa controversia promossa dal lavoratore la sentenza di appello aveva ritenuto fondata la censura relativa all'insussistenza di ragioni giustificatrici del provvedimento, e che la Corte di Cassazione adita dal datore di lavoro aveva confermato l'illegittimità del trasferimento a causa della mancata comunicazione scritta dei motivi.

**1.2.2.** Con riguardo alle visite fiscali, il giudice dell'appello ha confuso quelle effettuate per il controllo delle assenze con quelle disposte per l'accertamento dell'idoneità fisica; queste ultime risultavano chiaramente ispirate da un intento persecutorio e non potevano trovare giustificazione nelle assenze per la medesima malattia, anche perché le visite avevano sempre avuto risultati positivi; e le stesse considerazioni valevano per il controllo delle assenze, disposto ripetutamente per la stessa malattia già accertata.

**1.2.3.** In ordine alle limitazioni dell'attività lavorativa, disposte dopo il rientro in servizio nel 1997, con la sottrazione delle abilitazioni all'accesso dei terminali, le circostanze dedotte dall'attore in primo grado erano state confermate dai testi escussi.

**1.2.4.** La sanzione disciplinare del 1994, di cui è stata riconosciuta l'illegittimità, è stata poi considerata dalla sentenza impugnata come un «episodio isolato», senza una valutazione complessiva della vicenda, con l'affermazione contraddittoria ed incomprensibile secondo cui «l'illegittimità di un comportamento datoriale non integra un atto di mobbing».

**1.3.** Sotto un ultimo profilo si denuncia l'omesso esame di «molti altri episodi riportati nell'atto d'appello», di cui viene riproposto un elenco.

**2.1.** Le censure non meritano accoglimento. In primo luogo si osserva che la Corte territoriale ha esaminato le doglianze dell'appellante seguendo la sua prospettazione di una fattispecie di danno derivante da una condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore. In questa ottica, ha condiviso l'affermazione dell'esigenza di una valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio, che non risulta contraddetta dal risultato dell'indagine, fondata sull'analisi dei singoli comportamenti del datore di lavoro di cui si deduce il carattere lesivo.

*Le circostanze esaminate acquistano rilevanza ai fini dell'accertamento di una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 cod. civ.; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto da questa norma generale a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.*

*La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato.*

*3.0. Tali criteri sono stati seguiti dalla sentenza impugnata, che ha escluso, con congrua motivazione, la configurabilità di un disegno persecutorio realizzato mediante i vari comportamenti indicati dal M..*

*3.1. Con riguardo al provvedimento di cui al punto 1.1.1., risulta dalle allegazioni della parte che nel precedente giudizio tra le parti fu definitivamente accertata l'illegittimità del trasferimento per la mancata comunicazione dei motivi che giustificavano lo spostamento dal luogo di lavoro. Nulla è stato dedotto dal ricorrente in ordine agli elementi probatori acquisiti in quel procedimento, e riproposti a sostegno della domanda azionata nel presente giudizio, che avrebbero potuto dimostrare il carattere persecutorio - nei termini sopra indicati - dell'azione del datore di lavoro.*

*3.2. Quanto alle visite mediche eseguite su richiesta dell'azienda, non viene chiarita in fatto la rilevanza, ai fini dell'indagine, della mancata distinzione tra i controlli della idoneità fisica e i controlli delle assenze. In proposito il giudice di merito ha ritenuto giustificabili questi interventi in considerazione del loro compimento durante una prolungata assenza per malattia (per oltre duecento giorni): tale apprezzamento di fatto non viene criticato con l'indicazione di precise circostanze non esaminate, idonee a dimostrare - anche sotto questo profilo - il carattere vessatorio dell'iniziativa del datore di lavoro.*

*3.3. Analoghi rilievi valgono per la vicenda della mancata abilitazione all'accesso ai terminali, che la Corte territoriale - condividendo la valutazione espressa dal primo giudice, non censurata con specifici motivi di gravame - ha ricondotto a problemi di continuità di inserimento del dipendente nell'attività di aggiornamento dei dati. Anche su questo punto non vengono precisati difetti di indagine.*

*3.4. Quanto alla sanzione disciplinare del 1994 (annullata dal Collegio di conciliazione e arbitrato) la valutazione espressa dalla Corte territoriale sfugge alle critiche mosse, non potendosi ravvisare alcuna contraddizione tra il riconoscimento della illegittimità del provvedimento e la negazione della possibilità di iscrivere tale episodio in un disegno persecutorio, sulla base di un apprezzamento delle concrete circostanze di fatto.*

*3.5. La censura di cui al punto 1.3. appare inammissibile. Il giudice dell'appello ha osservato che con riferimento a diversi episodi considerati nella decisione di primo grado non erano stati proposti specifici motivi d'impugnazione: questo giudizio sulla preclusione di un riesame delle relative circostanze non viene censurato dalla parte, né è dato verificare se i fatti descritti nel ricorso, per i quali si lamenta oggi un difetto di indagine (una sanzione disciplinare dell'anno 2000, la richiesta di un caposervizio di un controllo delle attività del M., la «costrizione nel 1999 a prendere un periodo di ferie», la «necessità di ricorrere ad un permesso per recarsi a testimoniare») coincidano con quelli di cui si è ritenuto precluso il riesame.*

*In violazione del principio di autosufficienza del ricorso, l'attuale ricorrente si è del resto limitato ad elencare sommariamente i vari episodi, senza indicare gli specifici elementi di fatto rilevanti per l'indagine richiesta al giudice di appello, così da consentire a questa Corte il controllo della decisività delle risultanze non valutate.*

*Il ricorso deve essere quindi respinto con la condanna del ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio liquidate come in dispositivo.*

### **Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 11 settembre 2008 n. 22858**

Nella sentenza in commento, che ha ad oggetto un caso di mobbing perpetrato da un datore di lavoro nei confronti di una lavoratrice, la Corte analizza gli elementi costitutivi del mobbing, ovvero la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (anche intrinsecamente legittimi), la volontà diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico.

#### ***La ricostruzione del caso***

*Ricorrente* è la lavoratrice E.F., dipendente della C.G. I. S.p.a.

E.F. ricorre al Tribunale di Torino - dopo aver già esperito in via d'urgenza due ricorsi, per ottenere il ripristino di pregresse mansioni e per impugnare un trasferimento - chiedendo la condanna della Società al risarcimento dei danni da lei subiti (danno biologico, danno morale, danno patrimoniale, danno esistenziale) per il comportamento del datore di lavoro, qualificabile anche come *mobbing*.

*Il datore di lavoro* è il direttore della sede di lavoro, P.G.

*La condotta* di P.G. è stata caratterizzata da *avances* sessuali, minacce, ingiurie, sottrazione di responsabilità lavorative, boicottaggio in progetti, demansionamento, illegittimo trasferimento.

*Il Tribunale prima e la Corte d'Appello poi respingono* il ricorso della lavoratrice, sostenendo che:

- il fatto che lei si fosse trovata a non avere un proprio ufficio né un armadio, fu determinato da fatti contingenti (lo spostamento degli uffici in altra zona della città) che, egualmente coinvolgendo altri dipendenti, non costituì per la ricorrente depauperamento della propria immagine professionale;
- in ordine ad un progetto specificamente assegnato alla F., la mancata assegnazione di adeguate risorse era stata probabilmente determinata dal fatto che l'azienda non lo ritenesse strategico;
- dalla testimonianza di L. (pregresso *manager*, particolarmente attendibile anche in quanto escusso quando non era più dipendente della Società) risulta che il G. aveva avuto con la F. un "comportamento connaturale al suo carattere, e se ne era scusato"; e che non solo non aveva fatto nulla per danneggiare la dipendente, bensì aveva manifestato la propria stima nei suoi confronti, oltre ad aver fatto "di tutto per trovare all'appellante adeguata collocazione aziendale".

La lavoratrice ricorre così in Cassazione. Tra i motivi esposti dalla ricorrente (e per i quali si rinvia alla sentenza) si sottolinea quello per cui *"anche atti di per sé leciti o comunque insindacabili dal giudice, se inseriti in un contesto più ampio, caratterizzato da quella complessiva condotta avente come effetto la persecuzione e l'emarginazione del lavoratore, costituiscono mobbing, e, considerati nella loro riconduzione a sistema, sono fonte di responsabilità civile"*.

La Suprema Corte accoglie il ricorso della lavoratrice.

#### ***I principi giuridici sanciti dalla Corte di Cassazione***

##### **Gli elementi costitutivi del mobbing**

Gli elementi che secondo la giurisprudenza della Suprema Corte caratterizzano il mobbing e che vengono richiamati nella sentenza in commento sono:

- 1) *“la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi),*
- 2) *la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente),*
- 3) *la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico”.*

Secondo la Corte, *“lo specifico intento che sorregge il mobbing e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 cod. civ.).”*

1) Sul requisito della **protrazione nel tempo**, la Cassazione richiama qui alcuni precedenti giurisprudenziali che è opportuno prendere in considerazione:

- *Corte Costituzionale 19 dicembre 2003 n. 359* che si è occupata, limitatamente alla questione della competenza legislativa, del fenomeno del mobbing sui luoghi di lavoro, giudicando in merito alla legittimità dell'intervento normativo della Regione Lazio che, inserendosi nel vuoto legislativo prodotto dalla mancanza di una specifica regolamentazione della materia a livello nazionale, ha emanato la legge n. 16 dell'11 luglio 2002 recante *“Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro”*.
- *Cass. Sezioni Un. 4 maggio 2004 n. 8438*, in cui, nell'ambito di una disamina sulla natura dell'azione di mobbing, si sottolinea che esso ha ad oggetto un danneggiamento *“sistematico”*: *“In relazione alla situazione soggettiva dedotta in giudizio la domanda va riferita – indipendentemente dalla prospettazione della parte – ad un'azione di responsabilità contrattuale. Infatti, se il termine mobbing (utilizzato dalla parte per descrivere il caso in esame) può essere generalmente riferito ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie, poste in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro, nella fattispecie vengono in rilievo [...] violazioni di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di impiego. [...] La fattispecie di responsabilità va così ricondotta alla violazione degli obblighi contrattuali stabiliti da tali norme, indipendentemente dalla natura dei danni subiti dei quali si chiede il ristoro e dai riflessi su situazioni soggettive (quali il diritto alla salute) che trovano la loro tutela specifica nell'ambito del rapporto obbligatorio”*.
- *Cass. 29 settembre 2005 n. 19053*, in cui si legge che *“in tema di licenziamento individuale per giusta causa la domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore per “mobbing” e conseguente malattia depressiva, in relazione a comportamenti datoriali che abbiano determinato il dipendente alle dimissioni, è soggetta a specifica allegazione e prova in ordine agli specifici fatti asseriti come lesivi.”*
- *Cass. Sez. Un. 12 giugno 2006 n. 13537*, in cui la Corte fa derivare **dalla protrazione il carattere di illecito permanente del mobbing**, allorché afferma che *“In tema di lavoro pubblico cosiddetto privatizzato, ai sensi della norma transitoria contenuta nell'art. 69, settimo comma, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel caso in cui il lavoratore-attore, sul presupposto dell'avverarsi di determinati fatti, riferisca le proprie pretese (nella specie, accertamento del diritto ad una superiore qualifica e alle conseguenti differenze retributive) ad un periodo in parte anteriore ed in parte successivo al 30 giugno 1998, la competenza giurisdizionale non può che essere distribuita tra giudice amministrativo in sede esclusiva e giudice ordinario, in relazione ai due periodi.*

*Tale regola del frazionamento della domanda trova temperamento in caso di illecito permanente: qualora la lesione del diritto del lavoratore abbia origine da un comportamento illecito permanente del datore di lavoro (ad esempio, dequalificazione, comportamenti denunciati come “mobbing”), si deve fare riferimento al momento di realizzazione del fatto dannoso e, quindi, al momento della cessazione della permanenza, con la conseguenza che va dichiarata la giurisdizione del giudice ordinario allorché tale cessazione sia successiva al 30 giugno 1998”.*

2) In merito alla **volontà** che sorregge il mobbing, la Cassazione sottolinea che “*anche se il diretto comportamento in esame è caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali), può discendere, attraverso l’art. 2049 cod. civ., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in tale ipotesi esigendosi tuttavia l’intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento – Cass. 4 marzo 2005 n. 4742 – ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito: Cass. 6 marzo 2008 n. 6033).* [...]”

*Né ad escludere la responsabilità del datore, quando (come nella specie) il mobbing provenga da un dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, può bastare un mero – tardivo – intervento “pacificatore” (come quello che la sentenza impugnata attribuisce al L.), non seguito da concrete misure e da vigilanza ed anzi potenzialmente disarmato di fronte ad un’aperta violazione delle rassicurazioni date dal presunto “mobbizzante”.*”

Poiché infatti la tutela dei lavoratori da comportamenti mobbizzanti trova la sua fonte normativa nell’articolo 2087 del codice civile, da ciò, secondo la Suprema Corte, deriva la responsabilità del datore di lavoro anche ove (pur in assenza d’un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente<sup>26</sup>.

In **Cassazione Civile n. 16148 del 20 luglio 2007**, la Suprema Corte, pur non facendo espresso riferimento al fenomeno del mobbing, ha giudicato in merito al ricorso avanzato da un lavoratore che assumeva che “*il proprio datore di lavoro, benché costantemente informato, aveva ommesso di adottare gli opportuni provvedimenti per tutelare l’esponente e la moglie dalle continue aggressioni e minacce degli altri dipendenti*”, precisando che “*per tali fatti delittuosi era stato iniziato un procedimento penale a carico di quattro dipendenti [...] per i reati di furto, ingiurie, minacce e lesioni personali, concluso [...] con sentenza istruttoria di improcedibilità per amnistia.*”

Dalla sentenza emerge altresì che tali fatti delittuosi erano “*protratti nel tempo*” e che era rintracciabile una “*colpevole negligenza del datore di lavoro per tutto il tempo in cui i reati sono stati commessi, ciascuno dei quali era idoneo a fondare la richiesta di risarcimento*”.

3) Sul requisito della **lesione**, in ultimo, si veda anche

- Cass. Sez. Lav. 6 marzo 2006 n. 4774: “*L’illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore consistente nell’osservanza di una condotta protratta nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all’emarginazione del dipendente (c.d. “mobbing”) - che rappresenta una violazione dell’obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall’art. 2087 cod. civ. - può realizzarsi con comportamenti datoriali, materiali o provvedimentali, indipendentemente dall’inadempimento di specifici obblighi*

---

<sup>26</sup> Sempre con riferimento al mobbing orizzontale, vedi anche Cass. 20 luglio 2007, n. 16148.

*contrattuali o dalla violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato”.*

**Cassazione Civile, Sez. III, 2 febbraio 2010 n. 2352**

Un medico chirurgo, aiuto anziano di ruolo presso la Divisione di Chirurgia Cardiotoracica pediatrica di un Ospedale, chiede la condanna del suo superiore diretto al risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali, per atti vessatori continuati, posti in essere da detto Primario del reparto, dal luglio 1984 al febbraio 1990, che avevano impedito al professionista di svolgere attività clinica e di reparto e lo avevano costretto a ricorrere in sede gerarchica e dinanzi al Tar, con conseguente distruzione dell'immagine professionale e dell'avviamento della clientela.

*La Cassazione pone in questa pronuncia il seguente principio di diritto: “in una fattispecie di rapporto gerarchico professionale, quale è quello che ricorre tra il primario di un reparto ospedaliero di chirurgia pediatrica e l'aiuto anziano già operante nel reparto, rapporto che integra un contratto sociale dove la posizione del professionista dequalificato è presidiata dei precetti costituzionali (come evidenzia il punto 4.3 in relazione al punto 4.5. del preambolo sistematico delle SU n 26972 del 2008,) costituisce fatto colposo che configura illecito civile continuato ed aggravato dal persistere della volontà punitiva e di atti diretti all'emarginazione del professionista, la condotta del primario che nell'esercizio formale dei poteri di controllo e di vigilanza del reparto, estromette di fatto l'aiuto anziano da ogni attività proficua di collaborazione, impedendogli l'esercizio delle mansioni cui era addetto.*

*Tale condotta altamente lesiva è soggettivamente imputabile al primario, come soggetto agente, ed esprime l'elemento soggettivo della colpa in senso lato, essendo intenzionalmente preordinata alla distruzione della dignità personale e dell'immagine professionale e delle stesse possibilità di lavoro in ambito professionale, con lesione immediata e diretta dei diritti inviolabili del lavoratore professionista (espressamente richiamati nel citato punto 4.5 delle SU citate, cui aggiungiamo, sistematicamente anche gli articoli 1, 3 secondo comma, 4 e 35 primo comma della Costituzione, dovendosi considerare, per il presidio di tutela il lavoratore professionista alla stessa stregua di qualsiasi altro lavoratore e senza discriminazioni).*

*Il danno ingiusto, cagionato direttamente dal primario, con i provvedimenti impeditivi dell'esercizio della normale attività, implica un demansionamento continuato fatto (malgrado le pronunce amministrative di reintegrazione) e si pone in relazione causale con il fattore della condotta umana lesiva, posta in essere dal primario. Così stabilita ed accertata, in tutti i suoi elementi, oggettivi, la fattispecie da sussumere sotto la norma primaria che regola il fatto illecito (art. 2043 c.c.) il giudice del rinvio dovrà procedere alla congrua liquidazione dei danni patrimoniali e non patrimoniali consequenziali, rispettando il principio del risarcimento integrale (punto 4.8 SU cit.), evitando di compiere duplicazioni (punto 4.9), e considerando, alla liquidazione congrua, la gravità della offesa (rilevante nel caso di specie) e la serietà del pregiudizio (punto 3.11, della citata). Quanto al ristoro dei danni patrimoniali, dovrà essere considerato il regime professionale vigente all'epoca e comunque la perdita delle chances economiche e di clientela in relazione alla distruzione dell'immagine nella comunità scientifica e nel mercato libero delle prestazioni professionali per la perdita di affidabilità scientifica e curativa.*

*Una ultima puntualizzazione deve essere posta in relazione alla entrata in vigore del Trattato di Lisbona (1 dicembre 2009) che recepisce la Carta di Nizza con lo stesso valore del Trattato sulla Unione e per il catalogo completo dei diritti umani. I giudici del rinvio dovranno ispirarsi anche ai principi di cui all'art. 1 della Carta, che regola il valore della dignità umana (che include anche la dignità professionale) ed allo art. 15 che regola la libertà professionale come diritto inviolabile sotto il valore categoriale della libertà. I fatti dannosi in esame vennero commessi prima della*

*introduzione del nuovo catalogo dei diritti (2000-2001), ma le norme costituzionali nazionali richiamate bene si conformano ai principi di diritto comune europeo, che hanno il pregio di rendere evidenti i valori universali del principio personalistico su cui si fondano gli Stati dell'Unione. La filonomachia della Corte di Cassazione include anche il processo interpretativo di conformazione dei diritti nazionali e costituzionali ai principi non collidenti ma promozionali del Trattato di Lisbona e della Carta di Nizza che esso pone a fondamento del diritto comune europeo.*

## **LA RELAZIONE DELL'UFFICIO DEL MASSIMARIO DELLA CORTE DI CASSAZIONE SUL MOBBING DEL 10 NOVEMBRE 2008**

*L'Ufficio del Massimario e del ruolo della Corte di Cassazione ha pubblicato la Relazione n. 142 del 10 novembre 2008 interamente dedicata al fenomeno del mobbing sui luoghi di lavoro.*

In essa la Suprema Corte fa il punto, oltre che sulla giurisprudenza di merito e di legittimità in materia, anche sul collegamento tra il mobbing e la legislazione europea ed italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi compreso il decreto legislativo n. 81 del 2008 (v. oltre).

Nell'ambito del testo unico, in particolare, vengono individuati alcuni indici normativi che secondo la Relazione ricollegano, anche se indirettamente e in maniera non esplicita, il fenomeno del mobbing alla sfera di competenza del medico competente (oltre che del datore di lavoro, soggetto onerato in via principale dell'obbligazione di sicurezza *ex art.* 2087 c.c.).

### **LA LEGISLAZIONE EUROPEA**

La *Relazione del 16 luglio 2001* della Commissione occupazione ed affari sociali del Parlamento europeo ha evidenziato la **necessità che, in termini giuridici, si chiarisca se la vigente direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro, la n. 89/391/CEE, possa essere interpretata estensivamente in modo da ricomprendere nel suo ambito applicativo anche i casi di mobbing.**

La relazione è stata quindi allegata alla Risoluzione sul mobbing che nel settembre 2001 il Parlamento europeo ha approvato.

Nella Relazione si sottolinea che tra le cause del mobbing vanno ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione, e dall'altro lato il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro.

La *Risoluzione del Parlamento europeo del settembre 2001* ha quindi esortato gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing"; ha inoltre raccomandato agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze.

Ha raccomandato, in tale contesto, la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico, ricordando a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi.

Infine, ha esortato la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore, sottolineando sia l'importanza dell'adozione di misure preventive, sia l'importanza dell'ampliamento della responsabilità del datore di lavoro in ordine alla messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente.

## **I RIFERIMENTI IMPLICITI AL MOBBING NEL DECRETO 81/08 SECONDO LA RELAZIONE DELLA CASSAZIONE**

A livello di *legislazione primaria*, la Relazione della Cassazione sottolinea che un “aspetto disciplinato dal legislatore nazionale che può avere rilevanza indiretta ai fini del mobbing è dato dalla **disciplina sulla sicurezza sul lavoro**, dettata da ultimo dal **decreto legislativo 9.4.2008 n. 81**. **Questa non riguarda il mobbing direttamente ma contiene varie norme comunque utili**”.

- E' interessante notare che la prima delle norme del testo unico individuate dalla Cassazione come fonte normativa di tutela del lavoratore da mobbing è l'articolo 2 c. 1 lett. o) che riporta la **definizione di «salute»**, intesa come lo “*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*”.
- Viene poi fatto riferimento “al **contenuto ampio e generale della «valutazione dei rischi»** cui obbligatoriamente, e con compito e responsabilità non delegabile (art. 16), è chiamato il datore di lavoro (che deve effettuare una valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza)”. In materia di **rischi lavorativi** sul luogo di lavoro, a livello dottrinario, la Relazione richiama le parole del **Prof. Carlo Smuraglia** che ha da tempo evidenziato che il mobbing è uno dei nuovi rischi da lavoro, e che “se la maggiore attenzione è stata dedicata finora ai fattori connessi a ripetitività, monotonia, carichi di lavoro, ritmi e così via, appare oggi indispensabile considerare alcuni ulteriori aspetti (relativamente) nuovi, nel senso che sono frutto di più recente acquisizione. Faccio riferimento a tutti i fenomeni che attengono agli aspetti relazionali (relazioni fra i lavoratori e fra loro e i superiori), al rapporto persona-ambiente di lavoro-tecniche di lavorazione, a tutte le questioni attinenti al disagio, alla disaffezione, alla insoddisfazione, al malessere e a quel grande complesso di fenomeni riconducibili, in modo semplificativo, allo stress. Ovviamente, non è che tutti questi fenomeni conducano necessariamente a vere e proprie patologie, perché anzi esse dovranno essere dimostrate e provate di volta in volta, come indicato dalla stessa sentenza già citata della Corte Costituzionale; ma è pacifico che si tratta di altrettanti fattori di rischio, finora considerati poco o comunque in modo insufficiente”. In tale ambito, anche “le cosiddette **«incongruenze del processo organizzativo»**, costituiscono certamente aspetti di novità nel contesto dell' organizzazione del lavoro come fattori di rischio.”<sup>27</sup>
- Si richiama, ancora, l'**ambito di applicazione** della disciplina sulla sicurezza (che riguarda tutte le tipologie di rischio, in ogni attività): Art. 3 c. 1. “*Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.*”<sup>28</sup>

<sup>27</sup> C. SMURAGLIA, *Le malattie da lavoro, prevenzione e tutela*, Ediesse.

<sup>28</sup> Relazione Uff. Massimario Cass. cit., p. 11.

- Più avanti nella Relazione viene fatto poi riferimento alle norme sulla **sorveglianza sanitaria**, allorché si afferma che “**vi sono nell’ordinamento alcune norme** (art. 4, comma 4, e 10, comma 3, legge n. 68 del 1999, in relazione agli invalidi interni e **42 del D.Lgs. 81 del 2008**, sulla sicurezza sul lavoro, **in relazione alla sopravvenuta inidoneità alle mansioni) che in date materie consentono**, pur garantendo l’intangibilità dell’organizzazione datoriale, **di garantire la tutela del soggetto in posizione di debolezza.**”

*Art. 42 D.Lgs. 81/08: Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica.*

*1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all’articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un’inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.*

*2. Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme di cui all’articolo 2103 del codice civile, fermo restando quanto previsto dall’articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

Dunque in questo passaggio della Relazione della Cassazione si rintraccia un collegamento operato dalla stessa tra lo strumento del giudizio di inidoneità alla mansione specifica e la “tutela del soggetto in posizione di debolezza”.

## **L’ART. 2087 C.C. COME NORMA DI CHIUSURA DEL SISTEMA, ANCHE IN MATERIA DI MOBBING**

La Relazione della Cassazione prosegue poi ricordando che “**al di fuori di tali norme, vi è poi il principio generale di cui all’art. 2087 cod. civ. intitolato “tutela delle condizioni di lavoro”**”, che stabilisce - quale effetto legale del contratto e non mero effetto naturale, non essendo un obbligo derogabile - l’obbligo del datore di lavoro di tutelare l’integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro; a tale obbligo si connette poi il combinato disposto degli art. 2049 e 2059 cod. civ., ed il regime di corresponsabilità del datore di lavoro per i fatti dei propri dipendenti che cagionino ad altri dipendenti danni non patrimoniali.

Tale disciplina, quale “*norma di chiusura*” del sistema, pone a carico del datore di lavoro uno speciale ed autonomo obbligo di protezione della persona del lavoratore e reca una previsione particolarmente ampia ed elastica, comprensiva non solo del rispetto delle condizioni e dei limiti imposti dalle leggi e dai regolamenti per la prevenzione degli infortuni e per l’igiene del lavoro, ma anche dell’introduzione e manutenzione delle misure idonee, nelle concrete condizioni aziendali, a prevenire infortuni ed eventuali situazioni di pericolo per il lavoratore, derivanti da fattori naturali o artificiali di nocività o penosità presenti nell’ambiente di lavoro, e che possano incidere non solo sul profilo dell’integrità psico-fisica dei lavoratori, ma **anche** a quello della loro **personalità morale**”.

Nella Relazione, “da ultimo, si richiama **l’accordo europeo quadro dell’8 ottobre 2004 contro lo stress su lavoro**. [...] Tale accordo rileva che stress da lavoro può derivare da fattori di stress “oggettivi”, quali l’organizzazione del lavoro, le condizioni e l’ambiente lavorativi, la comunicazione, ovvero da **fattori “soggettivi”, quali le pressioni psicologiche e sociali**, la sensazione di incapacità ad affrontarle, l’impressione di non essere sostenuti.

L'accordo impegna i datori di lavoro, se il problema di stress da lavoro è identificato, ad agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, stabilendo le misure adeguate da adottare, le quali saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

L'accordo europeo è stato recepito con accordo interconfederale del 9 giugno 2008”.

Conclusivamente, “la richiamata risoluzione del 2001 del Parlamento europeo sul mobbing ha evidenziato l'importanza dell'organizzazione in relazione al fenomeno del mobbing, ed ha esortato la Commissione a prendere ugualmente in considerazione, nelle sue comunicazioni relative a una strategia comune in materia di salute e sicurezza sul lavoro e al rafforzamento della dimensione qualitativa della politica occupazionale e sociale nonché nel libro verde sulla responsabilità sociale delle imprese, fattori psichici, psicosociali e sociali connessi all'ambiente lavorativo, inclusa l'organizzazione lavorativa, invitandola pertanto ad attribuire importanza a misure di miglioramento dell'ambiente lavorativo che siano lungimiranti, sistematiche e preventive, finalizzate tra l'altro a combattere il mobbing sul posto di lavoro e a valutare l'esigenza di iniziative legislative in tal senso”.

## GLI STUDI MEDICO-LEGALI SUL MOBBING RICHIAMATI DALLA RELAZIONE

La Relazione sottolinea che, a livello medico-legale, “si è evidenziato che tra le conseguenze più frequenti sul piano patologico, la neuropsichiatria individua appunto una diagnosi specifica di **“disturbo postraumatico da stress”**, formula che indica quell'insieme di disturbi psichici (come depressione, ansia, pensiero ossessivamente concentrato, stato di tensione perpetua e di iperallerta), che compaiono dopo un trauma psichico acuto o cumulativo.

Altre volte la diagnosi è di **“disturbo dell'adattamento”**, che ha gli stessi caratteri del disturbo postraumatico da stress ma in forma meno intensa e senza conseguenze croniche: spesso derivano sindrome ansioso-depressiva reattiva, labilità emotiva, nervosismo, insonnia, disappetenza, ansia, perdita di autostima, crisi di pianto con conseguente frequente ricorso all'uso farmacologico di ansiolitici, antidepressivi, e disintossicanti

Sul tema, viene richiamato:

- ✓ AA.VV., *Patologia psichiatrica da stress, mobbing e costrittività organizzativa. La tutela dell'INAIL*, ed. INAIL, 2007.

Vi è poi la **“sindrome del burn-out”**, connesso al senso di inutilità e di insoddisfazione professionale ed esistenziale del lavoratore vittima di isolamento e di vessazioni.

Riguardo, in ultimo, alle difficoltà in ordine all'accertamento medico-legale dei danni derivanti dal mobbing, la Relazione richiama:

- ✓ BONZIGLIA, MARIGLIANO, BONA, MONATERI, OLIVA, *Accertare il mobbing*, Giuffré, 2007;
- ✓ QUERINI e SUNI, *La consulenza tecnica in materia di mobbing*, Utet, 2007;
- ✓ EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffré, 2002.

## CENNI SUI TENTATIVI DI INTERVENTO NORMATIVO SUL MOBBING

La Corte Costituzionale con la **sentenza n. 359 del 2003** si è occupata, limitatamente alla questione della **competenza legislativa**, del fenomeno del mobbing sui luoghi di lavoro, giudicando in merito alla legittimità dell'intervento normativo della **Regione Lazio** che, inserendosi nel vuoto legislativo prodotto dalla mancanza di una specifica regolamentazione della materia a livello nazionale, quattro anni fa ha emanato la **Legge n. 16 dell'11 luglio 2002 recante "Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro"**.

Tale testo di legge è articolato in **sette disposizioni programmatiche** che possono essere così riassunte: l'art. 1 definisce l'ambito di applicazione della legge n. 16, specificando che essa si propone di fornire una regolamentazione transitoria *"in attesa dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia"*; l'art. 2 fornisce una definizione del mobbing ed individua altresì una serie di condotte atte ad integrare la fattispecie; l'art. 3 è dedicato al ruolo e alle possibili iniziative di cui sono investiti gli Organismi paritetici di cui all'art. 20 del D.Lgs. 626/94 in materia di mobbing; l'art. 4 prevede l'istituzione (o la promozione finalizzata all'istituzione) di centri di assistenza rivolti al lavoratore mobbizzato da parte delle ASL; l'art. 5 si occupa delle attività di prevenzione del mobbing da parte degli Enti locali; **con** l'art. 6 viene istituito un Osservatorio regionale per lo studio delle problematiche connesse al mobbing; l'art. 7 regola gli stanziamenti diretti alle ASL per lo svolgimento di iniziative dirette a contrastare il fenomeno del mobbing.

Tale legge è stata impugnata a livello governativo per violazione degli articoli 117 II c. lett. l) e g), 81 e 119 IV c. della Costituzione. Il pronunciamento della Corte Costituzionale è stato favorevole alle tesi del Presidente del Consiglio, trattandosi, a detta della Corte, di una materia complessa la cui regolamentazione non può che essere di competenza esclusiva (o al limite concorrente) dello Stato, per cui l'intera legge è stata ritenuta **costituzionalmente illegittima**.

**A livello nazionale, vari disegni di legge** sono stati presentati in questi anni con l'intento di fornire una esaustiva regolamentazione della materia e colmare così il vuoto legislativo tuttora presente sul mobbing.

Da un'analisi complessiva di tali proposte, emerge la volontà da parte del legislatore di regolamentare a trecentosessanta gradi il fenomeno, ovvero sia in termini di prevenzione che di tutele successive alla verifica dei comportamenti vessatori rivolti al lavoratore.

Dopo aver provveduto a fornire una definizione del fenomeno, i disegni di legge prevedono specifiche tutele in termini di informazione (che l'azienda o l'amministrazione pubblica deve fornire al lavoratore riguardo alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni di qualifiche o di mansioni, etc.), iniziative di prevenzione (mediante l'attivazione di centri di assistenza su base regionale e osservatori di studio del fenomeno), annullabilità o nullità degli atti discriminatori e di ritorsione, sanzioni disciplinari ed in alcuni casi anche penali, tutele giudiziarie quali quelle apprestate, in sede civile, dal tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 del c.p.c., eventuale pubblicità del provvedimento di condanna del datore di lavoro attraverso vari mezzi, risarcimento del danno e reintegrazione nel posto di lavoro.

Ad oggi, si attende che il quadro tracciato dal legislatore si concretizzi in un intervento normativo concreto e che le misure da esso individuate divengano uno strumento reale di tutela a disposizione delle vittime di una malattia sociale sempre più grave e sempre più diffusa quale è il mobbing.

## LO STRESS LAVORO-CORRELATO NELL'ORDINAMENTO GIURIDICO

### 1. L'obbligo del datore di lavoro di porre in essere un'idonea organizzazione del lavoro: gli artt. 2087 c.c. e 15 D.Lgs. 81/08

Il fondamento giuridico del diritto del lavoratore ad una idonea organizzazione del lavoro risiede nell'art. 2087 del codice civile, ai sensi del quale "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

In base alla prevalente giurisprudenza l'art. 2087 c.c. è considerato "norma di chiusura del sistema antinfortunistico", nel senso che si ritiene che il datore di lavoro non abbia assolto i suoi obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro quando, pur avendo osservato tutte le prescrizioni specifiche in materia, non sia riuscito a tutelare in maniera idonea l'integrità fisica e morale del lavoratore.

Una interessante pronuncia giurisprudenziale sottolinea la natura e la funzione di tale norma, la quale impone l'adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore indipendentemente dalla circostanza che siano esplicitamente indicate da una norma di legge vigente, affermando che "l'eventuale silenzio della legge sulle misure antinfortunistiche da prendere non esime il datore di lavoro da responsabilità se, di volta in volta, la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono in grado di suggerirgli e, quindi, di imporgli idonee misure di sicurezza".

Al datore di lavoro è così attribuito un obbligo preventivo di carattere generale che non è soddisfatto con la mera astensione dal commettere atti che possano provocare danni, ovvero infortuni o malattie professionali, bensì può ritenersi adempiuto qualora venga posto in essere un comportamento attivo, positivo, che si concretizzi nell'apprestamento delle misure organizzative, tecniche e procedurali necessarie, in base al principio della c.d. "massima sicurezza tecnologicamente fattibile".

La Cassazione ha precisato che l'obbligo che scaturisce dall'art. 2087 "non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell'ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto all'integrità psicofisica del lavoratore".

L'art. 2087 è una norma che integra ex lege le obbligazioni che trovano la loro fonte nel contratto di lavoro, pertanto rientra nell'obbligazione contrattuale assunta dal datore di lavoro il compito di rispettare la dignità del lavoratore, la quale costituisce, secondo la Cassazione, "la condizione di onorabilità e nobiltà morale che nasce dalle qualità intrinseche di chi ha dignità e si fonda propriamente sul suo comportamento, sul suo contegno nei rapporti sociali, sui propri meriti e consiste in un rispetto di sé, che suscita ed esige negli altri, in forza di tale esemplarità etica".

Riassumendo, in base ai principi sanciti negli artt. 32 e 41 della Carta Costituzionale e dei doveri di correttezza e buona fede, l'osservanza dell'art. 2087 c.c. non si esaurisce nel rispetto delle prescrizioni specifiche in materia, ma impone al datore di lavoro anche l'adozione di tutte le misure di prevenzione di ordine generale che siano atte a tutelare, secondo i parametri della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, l'integrità psico-fisica del lavoratore, che può essere messa in pericolo o lesa anche da una inadeguata organizzazione del lavoro.

Non va poi dimenticato che tra le misure generali di tutela previste dall'art. 15 del D.Lgs. 81/08 - che rappresentano una elencazione di principi guida che chiarisce come il diritto alla salute previsto dall'art. 32 della Costituzione trovi applicazione sui luoghi di lavoro e come il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile derivato dall'art. 2087 del codice civile si applichi nell'ambito della prevenzione - riveste particolare importanza quella che pone al centro del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda la "programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive

dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro" (art. 15 c. 1 lett. b).

Una ulteriore misura generale di tutela indicata dal legislatore e rilevante in materia di stress lavoro-correlato è poi quella contenuta nella lettera d) dell'art. 15 che prevede "il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo."

Viene così complessivamente posto il principio per cui la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori deve essere considerata non come un elemento avulso e dipendente dalle valutazioni tecniche ed organizzative, bensì come un momento assolutamente ordinario del sistema di gestione aziendale complessivamente inteso.

In tal senso, risulta conforme alle prescrizioni del D.Lgs. 81/08 solo "un approccio integrato e globale alla conoscenza, al controllo ed alla limitazione dei rischi; il che richiede uno stretto legame tra prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa e prevenzione sanitaria, nella realtà spesso eccessivamente frammentate".

## **2. L'obbligo di valutare lo stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 81/08**

L'art. 28 (Oggetto della valutazione dei rischi) del D.Lgs. 81/08 recita:

*"1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.***

*1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle **indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater**), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010 [obbligo successivamente prorogato da successivi provvedimenti, n.d.r]."*

Si ricordi altresì che, come noto, ai sensi dell'art. 17 (*Obblighi del datore di lavoro non delegabili*) comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/08:

*"1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:*

*a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28".*

A ciò si aggiungono le seguenti previsioni:

Art. 33 c. 1 D.Lgs. 81/08: *"Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:*

*a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;*

*b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;*

*c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;*

*d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;*

*e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;*

*f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36."*

Art. 25 c.1 lett. a) del D.Lgs. 81/08, secondo cui il Medico Competente *"collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale."*

Art. 18 c. 1 lett. s) del D.Lgs. 81/08: *"1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: [...] consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50."*

Art. 50 c. 1 del D.Lgs. 81/08: *"Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: [...]"*

*b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva".*

**In merito all'art. 28 nella parte su richiamata, la *Relazione di accompagnamento al decreto correttivo (D.Lgs. 106/2009)* precisa:** "Con riferimento all'importante tema della valutazione dei rischi, si modifica l'articolo 28, primo comma, del d.lgs. n. 81/2008 al fine di consentire la predisposizione, nell'ambito di un organismo tripartito, di indicazioni operative alle quali le aziende possano fare riferimento per **valutare con completezza il rischio da stress lavoro-correlato, rientrante tra i c.d. "nuovi rischi" e, quindi, meritevole di attenta ponderazione.** Tale proposta è coerente con le richieste contenute nell' "avviso comune" al riguardo, nelle quali si ipotizza una proroga delle disposizioni in oggetto – già concretizzatasi fino al 15 maggio 2009 – ma anche la individuazione nell'ambito della commissione consultiva delle "regole" per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. La valutazione dello stress lavoro-correlato, effettuata nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

Sempre al comma 1, si introduce il principio per cui il datore di lavoro debba considerare, quale elemento da valutare assieme ad ogni altra variabile, anche il rischio che derivi dall'utilizzo di una forma contrattuale (si pensi al contratto a tempo determinato o al lavoratore avviato con contratto di somministrazione, ipotesi per le quali sussiste – in ragione della scarsa conoscenza da parte del soggetto dell'ambiente di lavoro – un rischio infortunistico particolarmente elevato) in luogo di un'altra.

Invece, la proposta di modifica del comma 2 dell'articolo 28 evidenzia che la scelta del *come* scrivere il documento è rimessa all'imprenditore, che si assume l'onere di redigere il documento nella maniera più efficace, senza dover seguire necessariamente un "formato" predefinito, come dovrebbe fare se si considera l'adempimento in parola solo da un punto di vista formale. Pertanto, in tal modo si sposta l'obiettivo in direzione dell'oggetto del documento di valutazione dei rischi, che è la pianificazione della gestione della sicurezza. Logica conseguenza di tale impostazione è, tra l'altro, la puntualizzazione che il documento in parola possa essere tenuto su supporto informatico, nel rispetto della procedura di cui all'articolo 53 del "testo unico"."

## **Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 sullo stress sul lavoro**

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-“confindustria europea”; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale)

Bruxelles 8 ottobre 2004

### **1. Introduzione**

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori. Avendo individuato l'esigenza di un'azione comune specifica in relazione a questo problema e anticipando una consultazione sullo stress da parte della Commissione, le parti sociali europee hanno inserito questo tema nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005. Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme. Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità che caratterizzano i lavoratori.

### **2. Oggetto**

Lo scopo dell'accordo è migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro. L'obiettivo di questo accordo è di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. Il suo scopo non è quello di colpevolizzare (far vergognare) l'individuo rispetto allo stress. Riconoscendo che la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali ma che il programma di lavoro 2003-2005 delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi, il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico.

### **3. Descrizione dello stress e dello stress da lavoro**

Lo stress è 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. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso – ndt), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione “povera”, ecc.

### **4. Individuazione dei problemi di stress da lavoro**

Data la complessità del fenomeno stress, questo accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Tuttavia, un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale,

conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro. L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione a un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.), i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.). Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

### **5. Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori**

In base alla direttiva quadro 89/391 (quella che ha originato la 626- ndt), tutti i datori di lavoro sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. Questo dovere riguarda anche i problemi di stress da lavoro in quanto costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza. Tutti i lavoratori hanno il dovere generale di rispettare le misure di protezione decise dal datore di lavoro. I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

### **6. Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro**

Per prevenire, eliminare o ridurre questi problemi si può ricorrere a varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o tutte e due insieme. Si possono introdurre misure specifiche per ciascun fattore di stress individuato oppure le misure possono rientrare nel quadro di una politica anti-stress integrata che sia contemporaneamente preventiva e valutabile.

Dove l'azienda non può disporre al suo interno di competenze sufficienti, può ricorrere a competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi. Una volta definite, le misure anti-stress dovrebbero essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie.

Queste misure possono comprendere ad esempio:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

### **7. Attuazione e controllo nel tempo**

In base all'art. 139 del Trattato questo accordo-quadro europeo volontario impegna i membri dell'UNICE/UEAPME, del CEEP e della CES (e del Comitato di Collegamento EUROCADRES/CEC) ad implementarlo in accordo con le procedure e le pratiche proprie delle parti sociali nei vari Stati membri e nei paesi dell'Area Economica Europea. I firmatari invitano anche le loro organizzazioni affiliate nei paesi candidati ad attuare questo accordo.

L'implementazione di questo accordo sarà effettuata entro tre anni dalla data della sua firma. Le organizzazioni affiliate notificheranno l'applicazione dell'accordo al Comitato del dialogo sociale. Nel corso dei primi tre anni successivi alla firma dell'accordo il Comitato del dialogo sociale predisporrà una tabella annuale riassuntiva della situazione relativa all'implementazione dell'accordo. Nel corso del quarto anno il Comitato redigerà un rapporto completo sulle azioni intraprese ai fini dell'attuazione dell'accordo. I firmatari valuteranno e riesamineranno l'accordo in qualunque momento su richiesta di uno di loro una volta trascorsi cinque anni dalla data della firma. In caso di domande in merito al contenuto dell'accordo le organizzazioni affiliate interessate possono rivolgersi congiuntamente o separatamente ai firmatari che risponderanno loro congiuntamente o separatamente. Nell'attuare questo accordo i membri delle organizzazioni firmatarie evitino di imporre oneri inutili alle PMI. L'attuazione di questo accordo non costituisce un valido motivo per ridurre il livello generale di protezione concesso ai lavoratori nell'ambito di questo accordo. Questo accordo non pregiudica il diritto delle partner sociali di concludere, ai livelli adeguati, incluso il livello europeo, accordi che adattino e/o completino questo accordo in modo da prendere in considerazione le esigenze specifiche delle parti sociali interessate.

### **3. Le indicazioni della Commissione Consultiva in materia di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato<sup>29</sup>**

A seguito della riunione del 17 novembre u.s., il Ministero del Lavoro ha diffuso le indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente in materia di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (cui rinviavano gli articoli 28 c. 1-bis e 6 c. 1 lett. 8-quater D.Lgs. 81/08), “finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza.”

L'emanazione, con Circolare del Ministero del Lavoro, delle indicazioni (e non già, come taluno afferma, “Linee Guida”) della Commissione Consultiva ex art. 6 contribuisce indubbiamente ad introdurre due elementi di certezza in materia:

- 1) Il 31/12/2010 rappresenta una “data certa” (dopo tre proroghe in due anni e mezzo) per datori di lavoro, lavoratori, esperti, organi di vigilanza: non vi saranno ulteriori rinvii dell'obbligo di tenere conto, nella valutazione dei rischi, del rischio da stress lavoro-correlato.
- 2) le Aziende che, nell'incertezza che ha caratterizzato il periodo dal 15/5/2008 fino ad oggi, hanno effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo le indicazioni dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 (recepito in Italia con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008) non dovranno ripetere la valutazione del rischio, salvo l'obbligo, valido per qualsiasi fattore di rischio, di aggiornamento della valutazione stessa in caso di rilevanti mutamenti, come previsto dall'art. 29 comma 3. Questa sorta di “liberatoria”, peraltro ovvia, è comunque chiaramente esplicitata nell'ultimo capoverso delle “disposizioni transitorie e finali” delle “indicazioni”.

Ciò doverosamente premesso, prima di addentrarci in una necessariamente sintetica disamina nel merito delle “indicazioni”, è bene sottolineare che il documento, come chiaramente esplicitato nell'ultimo capoverso del primo paragrafo “Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento”, indica un percorso metodologico che “rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo” per i datori di lavoro pubblici e privati. Questa precisazione è molto importante, e coerente con la filosofia stessa dell'intero decreto 81/08 (così come fu per il “626”) che, in quanto norma di recepimento di Direttive Comunitarie, fissa “requisiti minimi di salute e sicurezza”.

Pertanto, se è tassativo per ogni datore di lavoro pubblico e privato garantire i livelli minimi, è sempre possibile, a nostro avviso auspicabile (e forse, alla luce delle considerazioni svolte anche nel

<sup>29</sup> Questo paragrafo è un estratto di un più ampio articolo sullo stress lavoro-correlato di G.Frigeri e A.Guardavilla.

paragrafo 1 di queste note relativamente all'art. 2087 del Codice Civile, anche più che auspicabile) adottare metodologie e criteri che consentano di assicurare, anche in questa materia, i livelli più elevati di salute e sicurezza.

Queste considerazioni, valide per ogni fattore di rischio, risultano ancor più appropriate nel caso di un rischio particolare quale lo stress lavoro-correlato, anche alla luce di talune criticità riscontrabili anche nelle indicazioni stesse.

Il percorso indicato dal documento per adempiere l'obbligo al livello minimo è il seguente:

- 1) Valutazione Preliminare, da effettuarsi sempre;
- 2) Valutazione Approfondita, da effettuarsi in relazione ai risultati della valutazione preliminare.

La Valutazione Preliminare consiste, precisa il documento, nella “rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente”, appartenenti alle seguenti categorie:

I. Eventi sentinella: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, lamentele formalizzate, ecc..

II. Fattori di contenuto del lavoro: ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi, orario, turni, corrispondenza tra competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti;

III. Fattori di contesto del lavoro: ruolo, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali, comunicazione, evoluzione di sviluppo di carriera.

Il documento suggerisce per questa fase di utilizzare liste di controllo da parte dei soggetti aziendali della prevenzione che consentano “una valutazione oggettiva complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II, III”. Nella consapevolezza che, quantomeno per i fattori di categoria II e III risulta assai problematico sia ottenere una valutazione basata su “indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente” il documento suggerisce di “sentire i lavoratori e/o il RSL/RLST” e, nelle aziende di maggiori dimensioni, “un campione rappresentativo di lavoratori”. Questi suggerimenti costituiscono elemento di consapevolezza rispetto alle due maggiori criticità che, a nostro parere, caratterizzano il “percorso minimo”, e sulle quali torneremo: la supposta “oggettività” della valutazione preliminare e la “eventualità” della valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori.

Il documento prosegue affermando che “ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro correlato, tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive” il datore di lavoro si limiterà a “darne conto nel documento di Valutazione del Rischio” e prevedere un piano di monitoraggio.

Qualora invece si evidenzino elementi di rischio “tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive” il datore di lavoro procederà alla loro pianificazione ed attuazione e, ove gli stessi risultino inefficaci, si procederà alla valutazione approfondita.

La Valutazione approfondita consiste essenzialmente nella valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori rispetto ai livelli di stress lavoro-correlato, e si può avvalere, secondo il documento, di differenti strumenti, quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, con riferimento a gruppi omogenei di lavoratori; nelle aziende di maggiori dimensioni “è possibile che tale fase venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori”.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori la Commissione ritiene che la valutazione approfondita possa risolversi con una riunione indetta dal datore di lavoro, con modalità “che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia”.

Fin qui le indicazioni della Commissione che, per sua stessa premessa, costituiscono il “livello minimo di attuazione dell'obbligo”.

A nostro parere, tuttavia, anche tale livello minimo presenta almeno due criticità, derivanti essenzialmente dalla scelta, non dichiarata ma implicita della Commissione, di “sposare”, dal punto

di vista metodologico, la “Guida Operativa del Coordinamento Tecnico delle Regioni” elaborata nel marzo 2010 da un gruppo di lavoro comprendente 7 regioni su 20, e che ha registrato il “clamoroso” e ufficiale dissenso della Regione Lombardia, tra l’altro su almeno uno dei due punti critici che cercheremo di riassumere in breve di seguito.

Un primo punto critico è costituito dalla “presunzione” di poter valutare lo stress lavoro-correlato, nella maggior parte dei casi, prendendo in considerazione solo i cosiddetti “dati oggettivi”.

Il secondo punto critico, conseguente il precedente, è ritenere “opzionale” (il termine usato nel documento è “eventuale”) la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori.

Abbiamo in parte già accennato al primo problema: non tutte le categorie previste nella valutazione preliminare sono “oggettivabili” mediante indicatori numerici. Anzi, a stretto rigore solo gli “eventi sentinella” (categoria I) lo sono; le altre categorie lo sono assai difficilmente o non lo sono affatto: come si “enumerano” o si “parametrano”, ad esempio, la “corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti” (Categoria II), autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali (non formalizzati), o la comunicazione (Categoria III)? L’impossibilità di farlo è colta, come già sottolineato, anche dal documento nel momento in cui la stessa Commissione suggerisce di “sentire i lavoratori e/o il RSL/RLST”.

Qui si aggancia la seconda criticità.

L’esperienza concreta di chi, dalla emanazione del D.Lgs. 81/08 ad oggi, si è cimentato nella valutazione dei rischi, suggerisce con forza che una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato non può essere condotta senza la rilevazione, in ogni caso, della percezione soggettiva della collettività dei lavoratori.

La valutazione preliminare, anche quella basata sui dati più oggettivi (ad esempio l’andamento infortunistico) è sempre espressione della “soggettività” di chi la effettua, nel caso specifico del “group” composto, nelle migliori situazioni, dal datore di lavoro, dal RSPP, dal Medico Competente e (ma spesso viene preliminarmente “escluso”) dal RSL: se 10 infortuni sono un dato indubbiamente oggettivo, quando si passa ad esaminare le cause e le dinamiche degli infortuni, le opinioni possono essere (e spesso sono) assai divergenti anche in seno a quel piccolo gruppo. In molti casi il risultato atteso dalla valutazione preliminare è stato modificato, qualche volta ribaltato, dalla rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori.

Oltre ai risultati dell’esperienza, lo stesso Accordo Europeo, peraltro richiamato anche dal documento nel paragrafo “Definizioni e indicazioni generali” (poi inspiegabilmente non seguito in toto) nel momento in cui definisce lo stress come una situazione in cui “il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative” afferma implicitamente che è questo parametro essenziale che determina l’eccesso di stress, ed è pertanto soprattutto questo indicatore che dovrebbe essere tenuto in considerazione nell’ambito della valutazione dei rischi. Inoltre, sempre il documento precisa che nell’indicare un “percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio” è essenziale che le attività siano compiute “con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori”. Difficile comprendere come la Commissione possa poi ritenere “eventuale” la valutazione della percezione soggettiva: la stessa Agenzia Europea per la Sicurezza del Lavoro afferma che “le reazioni delle persone alle stesse circostanze variano da individuo a individuo. Alcune persone riescono ad affrontare meglio le pressioni rispetto ad altre. Determinante a tal fine è la valutazione soggettiva della propria situazione che ciascun individuo è in grado di fare. Non è possibile quindi stabilire dalla sola situazione oggettiva il grado di stress che essa può provocare.”

L’aperto dissenso della Regione Lombardia rispetto al percorso indicato dalla “Guida Operativa” del Coordinamento delle Regioni, sostanzialmente “adottato” dalla Commissione, verte essenzialmente proprio su questo punto.

Non vi è spazio, in questa sede, di affrontare altre questioni, quali la necessità di adottare strumenti che siano in grado di valutare effettivamente il rischio e non tanto di rilevare il danno, cioè ricercare effettivamente i segnali premonitori di stress per individuare le cause, e non semplicemente quantificarne gli effetti: un elevato tasso di infortuni, in effetti, non è un evento sentinella, ma

semmai può essere il risultato di elevati livelli di stress! E' un po' come suggerire di valutare il rischio da atmosfere esplosive contando le esplosioni, o di valutare il rischio da rumore facendo audiometrie!

Ma questo discorso ci porterebbe lontano.

In conclusione, la nostra opinione è che le indicazioni della Commissione, diffuse con la Circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010, debbano essere considerate, come del resto affermato nel documento stesso, quale percorso per adempiere all'obbligo almeno ad un livello minimo.

E' peraltro opportuno (e sicuramente doveroso almeno a livello scientifico e metodologico) andare oltre tale livello minimo adottando metodologie che prevedano sempre, oltre alla valutazione delle informazioni elencate nelle categorie I, II e III riportate nelle Indicazioni della Commissione, anche la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori. In estrema sintesi il percorso che suggeriamo è il seguente:

1) Valutazione Preliminare, che fornisce un primo orientamento sui livelli di stress lavoro correlato che è presumibile attendersi nella situazione data; tale valutazione dovrebbe essere condotta, anche mediante checklist, da un gruppo di lavoro che comprenda necessariamente datore di lavoro, RSPP, Medico Competente e RLS, eventualmente supportati da esperti esterni; tale valutazione, oltre a fornire un primo screening, può dare indicazioni preziose sulla impostazione della successiva fase, da effettuarsi in ogni caso.

2) Valutazione della percezione soggettiva di tutti i lavoratori, da effettuarsi sempre, utilizzando uno o più strumenti quali questionari, interviste semistrutturate, focus group.

Solo al termine della fase 2 sarà possibile quantificare correttamente il livello di rischio ed individuare le appropriate misure organizzative, tecniche e procedurali per riportare lo stress a livelli fisiologici, cioè a livelli tali per cui i lavoratori siano in grado di rispondere adeguatamente alle domande poste dall'ambiente.

#### **4. La Giurisprudenza in materia di stress lavoro-correlato**

La giurisprudenza in materia di stress lavoro-correlato, che conta più pronunce civili che penali, si è formata soprattutto a seguito di infortuni o malattie professionali che sono stati con-causati da una cattiva organizzazione del lavoro.

Si richiamano qui, senza pretese di esaustività sull'argomento, alcune significative pronunce.

Nella **sentenza del 14 dicembre 1995 il Pretore di Milano** ha affermato che *“il danno psichico puro [...] anche quando non comporti un'apprezzabile riduzione della capacità lavorativa [...] è comunque lesivo del diritto alla salute, da intendersi come l'insieme degli aspetti che riguardano la specifica soggettività di ogni persona, caratterizzata proprio dal suo modo di porsi e di essere, nonché dalle specifiche caratteristiche della sua personalità”*.

Va ricordato in materia di onere della prova che, ai sensi dell'art. 2087 c.c. in comb. disp. art. 1218 c.c., è posto a carico del datore di lavoro (in qualità di debitore) l'onere di dimostrare in giudizio che il danno è stato cagionato da causa a lui non imputabile, mentre il lavoratore ha solo l'incombenza di provare l'esistenza di un danno concreto derivante dalla condotta del datore di lavoro e il nesso di causalità tra quest'ultima e il danno stesso.

In **Cassazione Lavoro n. 13741 del 2000**, la Suprema Corte ha stabilito che *“poiché nella nozione di causa violenta rientra anche lo stress emotivo ricollegabile al lavoro svolto, si deve ritenere infortunio sul lavoro quello che ha provocato la morte di un soggetto con cardiopatia preesistente per effetto dell'usura e dello stress”*.

Con la **sentenza n. 5 del 2002**, poi, la Corte di Cassazione Civile, accogliendo il ricorso di un lavoratore contro una pronuncia che rigettava la sua richiesta di risarcimento del danno subito in un incidente automobilistico causato dallo stress lavorativo, ha affermato che ***“anche una condizione lavorativa stressante, nella specie per sott’organico, può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro”*** e pertanto ***“non si può escludere che vi sia un nesso causale, per un lavoratore obbligato all’uso di autoveicolo, tra le condizioni di stress e l’incidente stradale”***.

**La sentenza Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 15 dicembre 2009 n. 26231** ha giudicato sulle responsabilità per un infarto cardiaco occorso ad un lavoratore e dovuto a causa violenta.

In particolare, la moglie del lavoratore infortunato aveva convenuto in giudizio l’INAIL esponendo che il proprio coniuge era deceduto improvvisamente per arresto cardiaco mentre prestava servizio di vigilanza presso gli uffici del Giudice di Pace; il defunto era socio di una cooperativa ed era stato esposto, nell’adempimento del servizio, a continuo stress psicologico, aveva subito ripetuti atti di intimidazione e nel periodo in cui il decesso si era verificato vi era un’afa eccessiva; inoltre il luogo di lavoro non era dotato di sistemi di aereazione.

Deduceva in sostanza che il decesso era da qualificarsi come infortunio sul lavoro, o in ipotesi come conseguenza di malattia contratta a causa di servizio, per cui chiedeva la corresponsione delle indennità di legge.

La Corte di Cassazione ha rigettato l’istanza affermando che ***“non è revocabile in dubbio che un infarto, anche in soggetto già sofferente di cuore ed iperteso, possa costituire infortunio sul lavoro, ma occorre la prova che tale evento, normalmente ascrivibile a causa naturale, sia stato causato o concausato da uno sforzo, ovvero dalla necessità di vincere una resistenza inconsueta o un accadimento verificatosi nell’ambito del lavoro il quale abbia richiesto un impegno eccedente la normale adattabilità e tollerabilità (Cass. 29.8.2003 n. 12685).”***

Nella fattispecie però ***“i giudici di appello mettono in evidenza che “non vi sono prove sulle circostanze in cui avvenne la morte”, mentre le circostanze anteriori, riferite dai testi, non risultano “assurgere a cause scatenanti un vero e proprio scompenso morbigeno”.***

***Il riferimento alle condizioni climatiche è rimasto generico e l’asserita insalubrità del posto di lavoro è sfornita di prova.***

***Sulla base degli accertamenti in fatto, correttamente il giudice di appello si è uniformato alla giurisprudenza della Corte di Cassazione, che ha citato, finendo per concludere che manca la prova dell’evento anormale, il quale era l’unica possibilità di ricondurre l’infarto a infortunio sul lavoro.”***

In **Cassazione Civile, Sez. Lav., 30 marzo 2010, n. 7663**, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso di una dipendente delle Poste italiane, nei cui locali, mancanti di dispositivi di sicurezza o di sorveglianza all’ingresso, si era verificata una rapina che aveva provocato uno shock alla stessa lavoratrice che era in stato interessante.

Secondo la Cassazione, ***“la Corte di Appello di Campobasso [...] è pervenuta alla motivata conclusione [...] che le Poste avevano dotato l’Agenzia delle misure di sicurezza e, specificamente, delle misure antirapina espressamente previste nel proprio regolamento interno ed estese a tutti gli uffici di analoghe dimensioni e dislocazioni.***

***Ha supportato tale conclusione, osservando che dette misure erano, ad ogni modo, compatibili con quelle di protezioni previste dall’art. 2087 c.c. dovendosi avere riguardo alle caratteristiche dell’attività dell’impresa e delle mansioni svolte dal lavoratore, nonché alle condizioni dell’ambiente esterno a quello di lavoro, sicché vi sia una apprezzabile probabilità, oggettivamente valutabile, di verifica del rischio lamentato, (v. Cass. 06.02.1998 n. 1241).***

***Ha richiamato, a sostegno di tale assunto, la giurisprudenza di questa Corte, la quale ha puntualizzato che l’ambito di applicazione dell’art. 2087 c.c., pur se ampio, non può essere***

*dilatato fino a comprendervi ogni ipotesi di danno e non può essere esteso a tutti quei casi in cui il danno non si sarebbe verificato in presenza di migliori e diversi accorgimenti atti ad impedirne la verifica, perché in tal modo si perverrebbe alla enunciazione di un vero e proprio principio di responsabilità oggettiva.*

Pertanto *“sulla base di siffatte premesse non può fondatamente contestarsi il convincimento del Giudice di appello, secondo cui la società aveva improntato la propria condotta a tali principi, “giacché aveva tenuto conto delle piccole dimensioni dell’Ufficio postale in esame [...] e, soprattutto, della densità criminale notoriamente tra le più basse d’Italia, nonché della scarsa incidenza di rapine nell’Ufficio in esame”, fattori, questi ultimi, che escludevano una “ragionevole probabilità di verifica” di eventi criminosi, tali da indurre all’adozione di misure particolarmente incisive di mezzi di protezione.”*

**In Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 5 agosto 2010, n. 18278**, in ultimo, la Suprema Corte precisa che *“se pure al datore di lavoro faccia capo la facoltà di predisporre, anche unilateralmente, sulla base del **potere di organizzazione e di direzione** che gli compete ai sensi degli articoli 2086 e 2104 c.c., norme interne di regolamentazione attinenti all’organizzazione del lavoro nell’impresa, tale potere non è privo di limiti, occorrendo a tal fine che il suo esercizio sia effettivamente funzionale alle esigenze - tecniche, organizzative e produttive - dell’azienda, e comunque non si traduca in una condotta che - per come detto - possa risultare pregiudizievole per l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d’opera.*

*Ciò in quanto, nell’equo bilanciamento dell’esigenza di funzionalità dell’impresa e di tutela delle condizioni di lavoro e del lavoratore, il legislatore ha chiaramente privilegiato, con la disposizione di cui all’articolo 41 Cost., ripresa dall’articolo 2087 c.c., quest’ultimo profilo.*

[...] Orbene, nel caso di specie la Corte territoriale ha specificamente rilevato che nell’ambiente unico di lavoro in cui veniva effettuata l’attività di stireria, era stato "apposto un paravento di cartone che delimitava lo spazio in due zone, l’una più ampia, entro la quale lavorava il personale e l’altra, più angusta e priva di luce autonoma, al cui ambito vennero destinate le lavoratrici ribelli. Il dato obiettivo emerso è, pertanto, unicamente l’apposizione del paravento in cartone, che non solo creava scompenso di luce ed aria nell’ambiente di lavoro - in quanto chiudeva le ribelli in una sorta di angolo del preesistente unico spazio ... - ma determinava l’ulteriore, grave scompenso di natura psicologica, separando l’attività lavorativa delle une da quella delle altre dipendenti. La peculiare tipologia del lavoro svolto - **attività di stiro industriale - di evidente aggravio fisico, per le emanazioni di vapore a flusso continuativo**, è stata così ulteriormente appesantita dall’ulteriore, duplice ed ingiustificata circostanza dell’angustia spaziale e della separazione dal residuo contesto ambientale, alternativamente destinato alle lavoratrici acquiescenti.

[...] Il punto nodale dell’intera vicenda è costituito dal divieto, posto in capo al datore di lavoro, di adottare provvedimenti che, se pur funzionali alle esigenze organizzative dell’azienda, si traducano in una condotta che possa risultare pregiudizievole per l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d’opera. E tale divieto, avendo contenuto immediatamente precettivo, prescinde dall’esistenza o meno di un intento punitivo da parte del datore di lavoro, che si appalesa quindi del tutto irrilevante, trovando il proprio fondamento nella normativa, di rango costituzionale, concernente il rispetto delle condizioni di lavoro dei dipendenti, oltre che nella conseguenziale normativa codicistica, e posta invero dalla Corte territoriale a fondamento prioritario della propria determinazione.”

## Appendice giurisprudenziale

### **Cassazione, Sezione Terza Penale, Sentenza n. 20220/2006**

Con sentenza 23/4/2004 il Tribunale di Nola condannava O. G. e P. F. S. alla pena dell'ammenda per non essersi assicurato, O., quale datore di lavoro, che il lavoratore G.A.A., dipendente dello stabilimento A. s.p.a. di Nola, avesse acquisito una sufficiente ed adeguata formazione in materia di sicurezza e salute relativa al proprio posto di lavoro e alla propria mansione, nonché, P. per non aver, quale medico competente presso il suddetto stabilimento, richiesto al datore di lavoro la visita medica specialistica sul lavoratore A., affetto da psicosi dissociativa, al fine di salvaguardare l'integrità psicofisica del suddetto.

Il Tribunale, premesso un breve excursus delle vicende concernenti la vita professionale della persona offesa, rilevava che l'O., quale datore di lavoro perché direttore dello stabilimento A. di Nola, a fronte di un mutamento di mansioni di specialista in ingegneria della manutenzione stabilito nei confronti dell'A., trasferito a Nola il 29/5/2000, non aveva curato di assicurargli un'adeguata formazione professionale.

Il primo e unico corso di formazione, necessario per la complessità del profilo assegnato al lavoratore, era stato effettuato nel gen. 2002 a seguito di una specifica prescrizione impartita dagli ispettori del lavoro e in modo inadeguato, come riferito da costoro in dibattimento.

Quanto al P., il giudice di merito, constatata la gravità incalzante della patologia di cui risultava affetto l'A., risultando dai certificati medici prodotti sindrome depressivo ansiosa e genesi reattiva, psicosindrome marginale e genesi reattiva, disturbo d'adattamento con stato di conflitto nell'ambiente di lavoro, scompenso psicoemotivo con spinte deliranti... reattivo a situazione di grave stress socio-ambientale, psicosi delirante, psicosi dissociativa, riteneva che l'imputato, in presenza di certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche, avrebbe dovuto prescrivere una visita specialistica, donde un'ingiustificata condotta omissiva del medico dello stabilimento considerato che la richiesta del lavoratore era correlata al rischio professionale e che lo stato ansioso era determinato da una presunta sua inadeguatezza, giudicata fondata dagli ispettori del lavoro, rispetto alle mansioni assegnategli con possibile danno per se stesso, e per gli altri e per le strutture aziendali.

Proponevano ricorso per cassazione gli imputati denunciando violazione di legge in ordine all'affermazione di responsabilità.

Deduceva O. che, egli non poteva essere qualificato datore di lavoro sia per l'assenza di documentazione e/o di procura rilasciata dal legale rappresentante della società sia per essere rimasto estraneo al trasferimento del lavoratore e alle contestazioni disciplinari allo stesso indirizzate; che la funzione assegnata allo stesso, ingegneria della manutenzione, non richiedeva l'accesso ai reparti produttivi e ai macchinari, ma solo attività di ufficio da svolgere sulla base delle richieste e delle relazioni tecniche provenienti dal reparto di produzione e di manutenzione sulla base di documentazioni e in suo possesso e di sicura sua conoscenza.

Deduceva P. che, il medico ex art. 17 del D.Lgs. cit. non ha l'obbligo di disporre accertamenti specialistici anche in presenza di diagnosi di medici esterni, se non ne reputa la necessità; che egli aveva reiteratamente visitato l'A. e l'aveva ritenuto idoneo alla specifica attività cui era destinato essendo in suo potere discrezionale accedere o meno alla richiesta di visita specialistica avanzata dal lavoratore così come era nella sua competenza professionale e funzionale valutare se la patologia psichiatrica lamentata incidesse sulla sicurezza del lavoro cui doveva essere addetto l'A., donde l'insussistenza del reato.

Entrambi i ricorrenti denunciavano mancanza di motivazione sul contenuto della documentazione prodotta dalla parte civile a riprova del cambiamento delle mansioni e della maggiore pericolosità di

quelle attribuitegli con il trasferimento allo stabilimento di Nola, nonché su quanto dichiarato dai testi a discarico.

Chiedevano l'annullamento della sentenza.

Va, anzitutto, rilevato che, in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il decreto legislativo 19/9/1994 n. 626, che ha dato attuazione a varie direttive comunitarie, integra e coordina la normativa, dello stesso tenore, dei decreti presidenziali di portata generale che sono il DPR 27/4/1955 n. 547 (norme per la prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro) e il DPR 19/3/1956 n. 303 (norme generali per l'igiene del lavoro), la cui violazione è contestata all'imputato.

Ha, quindi, affermato questa Corte, sez. III, sent. n. 904/2001, ud. 2/3/2001, rv. 219010, che il decreto n. 626/94, come modificato dal decreto n. 242/96, se, da un lato, non abroga espressamente le singole prescrizioni previgenti, dall'altro, introduce categorie e istituti generali che sostituiscono, modificano e accrescono quelli definiti dai precedenti decreti 547/55 e 303/56, precisando, per quel che interessa, la nozione di datore di lavoro nel senso che per le violazioni delle norme di sicurezza e d'igiene stabilite nei decreti su citati si deve fare riferimento alla nozione di datore di lavoro definita dall'art. 2 lett. b) del d.lgs. 626/94, nonché al contenuto degli obblighi prevenzionali che lo stesso decreto stabilisce per i singoli soggetti obbligati.

Pertanto, il soggetto destinatario delle norme contestate all'imputato è il datore di lavoro titolare delle obbligazioni prevenzionali più importanti in materia di sicurezza del lavoro, cui sono rivolte le prescrizioni di assicurare al lavoratore un'adeguata formazione nella materia de qua.

Sussiste, quindi, responsabilità penale, quanto meno per colpa, se il datore di lavoro non adotti le misure atte a conseguire il segnalato obiettivo.

Tanto premesso, va rilevato che datore di lavoro è chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva, cui spetta il controllo su tutta l'organizzazione amministrativa e gestionale dell'ente cui è egli preposto; il che comporta anche l'obbligo di assicurare ai lavoratori un'adeguata formazione in materia di sicurezza del lavoro.

Quindi, il direttore di uno stabilimento, specie se non abbia preposto alla direzione dei lavori altra persona, ha sempre l'obbligo, quale soggetto apicale dell'unità produttiva (essendo tale, nella specie, lo stabilimento dell'A. in Nola) nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, di accertarsi che il lavoro degli operai si svolga in condizioni di sicurezza.

Invece, solo nel caso in cui l'impresa abbia carattere di società e non sia possibile individuare gli organi tenuti a garantire la sicurezza del lavoro, la relativa responsabilità grava anche penalmente sui legali rappresentanti della società, perchè costoro, ancorché non svolgono mansioni tecniche, sono pur sempre preposti alla gestione della società e si identificano quindi con i soggetti primari destinatari delle norme antinfortunistiche.

Corretta, quindi, è la qualificazione operata dal Tribunale anche alla luce di quanto emerso dall'istruttoria dibattimentale (dichiarazione dei testi della difesa) secondo cui l'O. ebbe ad occuparsi personalmente della problematica relativa alla gestione del lavoratore e del fatto che furono rivolte direttamente a lui, che sottoscrisse il relativo verbale, le prescrizioni degli ispettori del lavoro (teste B.), sicché il direttore dello stabilimento è tenuto a rispondere, quanto meno a titolo di colpa, della violazione delle prescrizioni in tema di igiene e di sicurezza del lavoro, in quanto destinatario delle relative norme.

Nel caso in esame la responsabilità è stata, quindi, correttamente affermata sia per il ruolo rivestito dall'imputato, direttore generale e, quindi, organo apicale dell'ente, nonché datore di lavoro ed unico titolare del potere di spesa, sia per l'omesso rilascio di valida delega nelle materie in questione ad altri dirigenti.

Non è puntuale l'altro motivo secondo cui la funzione assegnata al lavoratore (ingegneria della manutenzione) non richiedeva l'accesso ai reparti produttivi e ai macchinari, ma solo attività di ufficio da svolgere sulla base delle richieste e delle relazioni tecniche provenienti dal reparto di produzione e di manutenzione, sicché non occorre alcun aggiornamento formativo.

È stato, infatti, accertato, con congrua motivazione, che l'omissione ascritta al direttore dello stabilimento è stata rilevata dagli ispettori del lavoro all'esito di una complessa valutazione effettuata in azienda, culminata nell'imposizione di specifiche prescrizioni allo stesso direttore, e che la formazione professionale era imposta dalla complessità del profilo professionale riguardante il lavoratore cui venivano assegnate attività che richiedono cognizione tecniche elevate, acquisibili mediante una formazione specifica che non è surrogabile con l'esperienza maturata in un settore del tutto diverso né con il mero possesso di un incongruo titolo di studio.

Inoltre, l'asserzione del teste della difesa S., secondo cui l'A. avrebbe dovuto gestire solo gli aspetti economici dei problemi tecnici affrontati da altri, è smentita dal documento che elenca le nuove mansioni, dato che tale funzione, indicata al punto 2 del profilo professionale, non è l'unica.

Non è, infine, censurabile la ritenuta ininfluenza del fatto che A. non avesse in concreto svolto la funzione assegnatagli dovendo la formazione precedere tale svolgimento.

Poiché il primo e unico corso di formazione fu effettuato nel gen. 2002 a seguito di specifica prescrizione in tal senso degli ispettori del lavoro e in modo comunque inadeguato (f. 15 della sent. Impugnata), il reato non è prescritto.

Anche il ricorso del P. è infondato perché propone doglianze su questioni che i giudici di merito hanno deciso con congrua motivazione, ritenendo che il medico aziendale, preso atto delle molteplici certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche, che attestavano una patologia psichiatrica grave a carico dell'A., avrebbe dovuto necessariamente disporre gli accertamenti specialistici richiesti dal lavoratore per accertare la compatibilità dello stato di salute con le mansioni da esercitare.

Sia l'ispettore del lavoro sia il medico della ASL, incaricato dell'accertamento, avevano condiviso l'assunto del lavoratore tanto da imporre prescrizioni specifiche nei confronti dell'azienda con l'assegnazione di un preciso termine, rimasto inosservato, per la regolarizzazione.

Circa la configurabilità del reato contestato, va puntualizzato che l'art. 17 del d.lgs. n. 626/94 let. I) prevede che il medico competente fatti salvi i controlli di cui alla let. B), effettui le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali, sicché, nella specie, ricorrevano le condizioni per sottoporre a visita il dipendente che aveva documentato la persistenza di una patologia psichiatrica grave ricollegabile alle attività lavorative assegnategli.

Tuttavia, la condotta dell'imputato non è stata idonea a soddisfare il precetto normativo perché egli ha eseguito le visite mediche senza essere in possesso di specializzazione in materie psichiatriche e senza il supporto di esami clinici e biologici che erano necessari per rendere effettiva la protezione dal rischio e che rientravano nei controlli che egli poteva disporre nell'esercizio delle funzioni tipiche riconosciutegli dall'art. 16 del decreto citato in tema di sorveglianza sanitaria.

È quindi, corretta l'affermazione di responsabilità basata sui tali rilevanti elementi probatori, che le poco incisive dichiarazioni dei testi della difesa (puntualmente prese in considerazione dal Tribunale, unitamente alla documentazione acquisita agli atti) non sono valse a smentire.

Non possono, infatti, avere rilevanza in questa sede le valutazioni del fatto, diverse da quella adottata dal giudice di merito, proposte dalla difesa perché il controllo di legittimità non può investire l'intrinseca adeguatezza della valutazione dei risultati probatori, riservata al giudizio di merito, né la loro rispondenza alle effettive acquisizioni processuali.

Il rigetto del ricorso comporta condanna al pagamento delle spese processuali, nonché, per il P., alla rifusione delle spese del grado sostenute dalla parte civile liquidate come da dispositivo.

#### **P.Q.M.**

Condanna, altresì, S.S. alla rifusione delle spese del grado sostenute dalla parte civile che liquida in complessivi Euro 2500, 00 di cui 300,00 per spese vive, oltre agli accessori di legge.

Roma, 25/5/2006.

La Corte rigetta il ricorso e condanna in solido i ricorrenti al pagamento delle spese del procedimento.

Depositata in Cancelleria il 13 giugno 2006.

**Cassazione Civile, Sez. Lav., 15 dicembre 2009, n. 26231**

**Fatto**

1. Con ricorso depositato in data 17.5.2000, C.E., in proprio e quale genitrice esercente la potestà sulle figlie minori M.A. e R., conveniva in giudizio l'INAIL ed esponeva che il (OMISSIS) il proprio coniuge M.A. era deceduto improvvisamente per arresto cardiaco, mentre prestava servizio di vigilanza presso gli uffici del Giudice di Pace di (OMISSIS); il defunto era socio della cooperativa (OMISSIS) ed era stato esposto, nell'adempimento del servizio, a continuo stress psicologico, aveva subito ripetuti atti di intimidazione e nel periodo in cui il decesso si era verificato gravava su (OMISSIS) un'afa eccessiva; inoltre il luogo di lavoro non era dotato di sistemi di aereazione. Deduceva in sostanza che il decesso era da qualificarsi come infortunio sul lavoro, o in ipotesi come conseguenza di malattia contratta a causa di servizio, onde chiedeva la corresponsione delle indennità di legge.

2. Si costituiva l'INAIL ed eccepiva che non vi era prova del nesso causale tra attività lavorativa ed evento letale, anche perchè il lavoratore era affetto da cardiopatia ipertensiva e broncopneumopatia cronica.

Espletata l'istruttoria, segnatamente mediante duplice consulenza tecnica di ufficio, il Tribunale accoglieva la domanda.

Proponeva appello l'INAIL e la Corte di Appello di Bari, in riforma della sentenza impugnata, respingeva la domanda attrice.

Questa in sintesi la motivazione della sentenza di appello:

- la morte di M.A. si è effettivamente verificata per arresto cardiaco;
- il predetto M. era affetto da cardiopatia ipertensiva e broncopneumopatia;
- non vi sono prove delle circostanze in cui avvenne la morte, anche se i testi hanno confermato pregresse minacce ed intimidazioni ricevute dal M., nonché lo stato ansioso in cui egli si trovava;
- peraltro, non è sufficiente che la morte sia intervenuta durante il lavoro, perché trovi ingresso l'indennizzabilità della stessa come infortunio sul lavoro, occorrendo la prova di un nesso causale e non un semplice collegamento marginale o un rapporto di coincidenza cronologica o topografica;
- deve cioè verificarsi un evento che agisca con forza concentrata e straordinaria, in occasione di lavoro, dall'esterno verso l'interno dell'organismo del lavoratore;
- in tale definizione non può rientrare uno stress emotivo ricollegabile al lavoro dell'assicurato, se lo stesso non assume la consistenza di un evento eccezionale ed abnorme che determini una rottura dell'equilibrio organico;
- mancando la prova di ciò, conformemente alle conclusioni del consulente tecnico officiato in appello, deve ritenersi che il decesso sia avvenuto per una patologia comune e non possa essere posto in rapporto causale o concausale con l'attività svolta.

3. Hanno proposto ricorso per Cassazione le tre aventi causa del lavoratore deceduto, deducendo due motivi. Resiste con controricorso l'INAIL. Le parti hanno presentato memorie integrative.

**Diritto**

4. Con il primo motivo del ricorso, le ricorrenti deducono violazione e falsa applicazione, a sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, del D.P.R. n. 1124 del 1965, art. 2, art. 41 c.p., art. 12 preleggi: in materia di infortuni sul lavoro, la causa violenta richiesta dalla legge può consistere anche in uno sforzo che,

pur non straordinario od eccezionale, sia diretto a vincere una resistenza propria della prestazione o dell'ambiente di lavoro (vedi Cass. 9.9.2003 n. 13184).

La Corte di Appello afferma di non avere raggiunto la prova della causa violenta, qualificata come evento straordinario ed imprevedibile, laddove è sufficiente qualsiasi sforzo posto in atto dal lavoratore rispetto alle condizioni ed all'ambiente di lavoro.

Del pari, la Corte di Appello non ha osservato il principio del concorso delle cause, vale a dire le cause preesistenti non escludono il rapporto di causalità tra azione ed evento (Cass. 16.10.2000 n. 13741).

Anzi, una predisposizione morbosa può far sì che uno sforzo determini la rottura di un equilibrio organico precario (Cass. n. 13741.2000 cit. "ex multis").

La Corte di Appello ha disatteso le prove le quali consigliavano l'accoglimento della domanda per le considerazioni di cui sopra.

5. Con il secondo motivo del ricorso, le ricorrenti deducono omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione in fatto circa un punto decisivo della controversia, a sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5: l'affezione miocardica o infarto può essere determinato o accelerato da altri fattori esterni, a causa di condizioni improvvisamente eccedenti la normale adattabilità e tollerabilità (Cass. 29.8.2003 n. 12685).

Nella specie non è stato valutato lo stress psicofisico intenso dovuto al porto di arma da fuoco, le intimidazioni e le minacce subite, la circostanza che il lavoro venisse svolto in solitudine e senza ausilio di un collega.

6. I motivi sopra riportati possono essere esaminati congiuntamente, in quanto tra loro strettamente connessi.

Essi risultano infondati.

Non è revocabile in dubbio che un infarto, anche in soggetto già sofferente di cuore ed iperteso, possa costituire infortunio sul lavoro, ma occorre la prova che tale evento, normalmente ascrivibile a causa naturale, sia stato causato o concausato da uno sforzo, ovvero dalla necessità di vincere una resistenza inconsueta o un accadimento verificatosi nell'ambito del lavoro il quale abbia richiesto un impegno eccedente la normale adattabilità e tollerabilità (Cass. 29.8.2003 n. 12685).

La Corte di Appello accerta in fatto che non vi è alcuna prova di quanto precede, onde entrambe le censure, di cui la prima formulata sotto forma di violazione di legge, si risolvono nella censura di erronea ricostruzione ed apprezzamento del fatto, vizio questo non sindacabile in Cassazione se non sotto il profilo della carenza di motivazione; carenza che nella specie non sussiste perché la ricostruzione del fatto da parte dei giudici di appello è supportata da motivazione adeguata, immune da vizi logici o da contraddizioni, talché essa si sottrae ad ogni possibilità di riesame e di censura in sede di legittimità.

I giudici di appello mettono in evidenza che "non vi sono prove sulle circostanze in cui avvenne la morte", mentre le circostanze anteriori, riferite dai testi, non risultano "assurgere a cause scatenanti un vero e proprio scompenso morbigeno".

Il riferimento alle condizioni climatiche è rimasto generico e l'asserita insalubrità del posto di lavoro è sfornita di prova.

Sulla base degli accertamenti in fatto, correttamente il giudice di appello si è uniformato alla giurisprudenza della Corte di Cassazione, che ha citato, finendo per concludere che manca la prova dell'evento anormale, il quale era l'unica possibilità di ricondurre l'infarto a infortunio sul lavoro.

7. Le conclusioni della Corte di Appello - sono conformi alla prima consulenza tecnica di ufficio espletata in primo grado ed a quella espletata in appello; mentre la seconda consulenza risposta dal Tribunale è stata ritenuta "meramente assertiva";

8. Il ricorso deve, per i suesposti motivi, essere rigettato.

Stante la natura della controversia in relazione alla data di inizio del processo (ricorso depositato in primo grado il 17.5.2000), le spese non sono ripetibili.

**P.Q.M.**

La Corte Suprema di Cassazione rigetta il ricorso; nulla per le spese del processo di legittimità.

**Cassazione Civile, Sez. Lav., 30 marzo 2010, n. 7663**

**Fatto**

Con ricorso del 12.03.2002 P.A. esponeva di essere dipendente delle Poste italiane dal 25.07.1983 e destinata dall'1.07.1996 presso l'Agenzia di base di (OMISSIS), nei cui locali, privi di dispositivi di sicurezza o di sorveglianza all'ingresso, il (OMISSIS) veniva commessa una rapina. Aggiungeva di avere subito uno shock, di essersi assentata dal lavoro per malattia e che, essendo inconsapevole del proprio stato di gravidanza, successivamente certificato, si era sottoposta a cure psichiatriche, assumendo psicofarmaci in dosi massicce, sicché, dato il rischio di effetti dannosi a carico del feto dovuti agli psicofarmaci assunti, decideva di interrompere la gravidanza.

Soggiungeva di essere stata distaccata presso l'Agenzia n. (OMISSIS) a far data dal 30.09.1996 quindi, di essere stata nuovamente trasferita all'Agenzia di (OMISSIS) a far data dal di' 8.07.1997 ed ancora di avere adito il Tribunale di Campobasso in via cautelare, il quale, in sede di gravame, dichiarava l'illegittimità del trasferimento.

La ricorrente deduceva la violazione, da parte del datore di lavoro, dell'art. 2087 c.c. per mancata predisposizione delle misure di sicurezza presso i locali dell'Agenzia di Matrice idonei ad evitare danni ai lavoratori, discendenti da azioni violente di terzi, con conseguente responsabilità del datore di lavoro per la malattia da cui era stata colpita a seguito della rapina, nonché per essere stata costretta ad interrompere la gravidanza.

Deduceva, altresì, il proprio diritto al risarcimento del danno a seguito dell'illegittimo trasferimento per violazione dell'art. 2087 c.c. non essendo il proprio stato di salute compatibile con la prestazione di lavoro nel luogo ove era stata commessa la rapina.

La società Poste Italiane si costituiva, eccependo la nullità del ricorso per la genericità delle voci di danno.

Deduceva, inoltre, la sua infondatezza, atteso che l'Ufficio di (OMISSIS) era dotato delle misure di sicurezza standard per gli uffici di minore entità (allarme notturno, sbarre alle finestre, pulsante antirapina collegato con le Forze dell'Ordine) e non sussistendo, quindi, alcuna responsabilità datoriale.

Deduceva, ancora, come non potesse, comunque, configurarsi un danno morale non potendo ipotizzarsi la commissione di reati da parte datoriale; non esistesse comunque un nesso causale con l'interruzione della gravidanza; non si potesse parlare di trasferimento della ricorrente da (OMISSIS), trattandosi di riassegnazione alla sede di appartenenza dopo un periodo di assegnazione provvisoria a (OMISSIS); non vi fosse illegittimità della condotta datoriale, desumibile dai provvedimenti emessi dal Tribunale di Campobasso avendo detti provvedimenti natura cautelare. Il Tribunale rigettava la domanda.

Avverso tale decisione proponeva appello la P., cui resisteva la società.

Con sentenza dell'8 aprile - 12 luglio 2005, l'adita Corte di Appello di Campobasso, rilevato, sulla base del materiale probatorio acquisito, che nessuna forma di negligenza aveva contraddistinto il comportamento della società nella organizzazione dell'agenzia e che non poteva ritenersi illegittimo l'intervenuto spostamento di sede della P., rigettava l'impugnazione con conferma della sentenza impugnata.

Per la cassazione di tale pronuncia ricorre P.A. con quattro motivi.

Resiste la Poste Italiane S.p.A. con controricorso.

## **Diritto**

Con il primo motivo di ricorso la P., denunciando violazione e/o errata applicazione degli artt. 112 e 116 c.p.c. nonché omessa, insufficiente, errata e contraddittoria motivazione circa fatti non contestati e costituenti un punto decisivo per il giudizio (art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5), lamenta che la Corte d'Appello, nella sentenza impugnata, abbia ritenuto corretta la valutazione compiuta dal Giudice di prime cure, secondo cui la sede dell'Agenzia Poste di (OMISSIS) era dotata, dal 1996, di adeguati dispositivi di sicurezza e, precisamente, di allarme notturno, di sbarre alle finestre, di pulsante di emergenza collegato alle Forze dell'Ordine, e, pur in mancanza di sistemi di controllo all'ingresso e vetrate blindate che dividessero la zona riservata agli impiegati da quella destinata al pubblico, vi erano due pulsanti antirapina, uno nel bagno e l'altro vicino alla cassaforte.

Con il secondo motivo, la ricorrente, denunciando violazione ed errata e contraddittoria applicazione degli artt. 2087, 2059, 1175, 1375 c.c. e dell'art. 32 Cost. nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5), insiste nel sostenere l'inadeguatezza delle misure di sicurezza adottate, tenuto anche conto che l'ufficio di Matrice aveva subito tre rapine e che, al momento di quella oggetto di causarla P. era sola al lavoro.

Con il terzo motivo la ricorrente, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 2059 c.c. ed omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5), lamenta che il Giudice di Appello, non ritenendo sussistente una violazione dell'art. 2087 c.c., abbia stabilito la irrilevanza di qualsiasi danno dalla stessa conseguito successivamente al verificarsi dell'evento criminoso. Con il quarto motivo, infine, la ricorrente, denunciando insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 c.p.c., n. 5), lamenta che la Corte di Appello abbia ritenuto che il provvedimento di trasferimento fosse legittimo perché - al momento della emanazione dello stesso - dalla certificazione medica non poteva dedursi la persistenza di uno stato patologico e che era irrilevante che il Tribunale di Campobasso, in sede di reclamo, avesse evidenziato l'illegittimità del provvedimento stesso.

I primi tre motivi di ricorso, da trattarsi congiuntamente, in quanto strettamente connessi, sono infondati, essendosi la Corte di merito fatto carico delle censure mosse alla sentenza di primo grado e riprodotte, altresì, nel presente giudizio.

E così, a proposito dell'adeguatezza del sistema di protezione dell'ufficio di (OMISSIS) ove la P. lavorava, la Corte di Appello di Campobasso, premettendo che la rapina all'UP di (OMISSIS) era avvenuta nel 1996, cioè prima della privatizzazione di Poste Italiane, e che l'attività dell'odierna resistente non era, comunque, assimilabile a quella degli Istituti di Credito, è pervenuta alla motivata conclusione "...che le Poste avevano dotato l'Agenzia di (OMISSIS) delle misure di sicurezza e, specificamente, delle misure antirapina espressamente previste nel proprio regolamento interno ed estese a tutti gli uffici di analoghe dimensioni e dislocazioni.

Ha supportato tale conclusione, osservando che dette misure erano, ad ogni modo, compatibili con quelle di protezioni previste dall'art. 2087 c.c. dovendosi avere riguardo alle caratteristiche dell'attività dell'impresa e delle mansioni svolte dal lavoratore, nonché alle condizioni dell'ambiente esterno a quello di lavoro, sicché vi sia una apprezzabile probabilità, oggettivamente valutabile, di verifica del rischio lamentato, (v. Cass. 06.02.1998 n. 1241).

Ha richiamato, a sostegno di tale assunto, la giurisprudenza di questa Corte, la quale ha puntualizzato che l'ambito di applicazione dell'art. 2087 c.c., pur se ampio, non può essere dilatato fino a comprendervi ogni ipotesi di danno e non può essere esteso a tutti quei casi in cui il danno non si sarebbe verificato in presenza di migliori e diversi accorgimenti atti ad impedirne la verifica, perché in tal modo si perverrebbe alla enunciazione di un vero e proprio principio di responsabilità oggettiva. (v. Cass. 05.12.2001 n. 15350).

In questa prospettiva, pertanto, il datore di lavoro deve dimostrare di avere predisposto le misure idonee a garantire la sicurezza, tenendo conto delle peculiari condizioni dell'ambiente di lavoro, secondo un criterio di "apprezzabile probabilità, oggettivamente valutabile" della verifica del

rischio, sicché questo sia prevedibile ed evitabile alla stregua della comune diligenza (Cass. 20.04.1998 n. 4012; Cass. 03.09.1997 n. 8422; Cass. 06.09.1998 n. 5048).

Sulla base di siffatte premesse non può fondatamente contestarsi il convincimento del Giudice di appello, secondo cui la società aveva improntato la propria condotta a tali principi, "giacché aveva tenuto conto delle piccole dimensioni dell'Ufficio postale in esame, della dotazione di denaro assai scarsa, e, soprattutto, della densità criminale del (OMISSIS), notoriamente tra le più basse d'Italia, nonché della scarsa incidenza di rapine nell'Ufficio in esame", fattori, questi ultimi, che escludevano una "ragionevole probabilità di verifica" di eventi criminosi, tali da indurre all'adozione di misure particolarmente incisive di mezzi di protezione.

I mezzi di protezione - ha osservato, ancora, la Corte territoriale - erano stati comunque predisposti, anche in relazione alla specifica ipotesi della rapina, "giacché i due pulsanti di emergenza, collegati con le Forze dell'Ordine, avrebbero dovuto indurre un eventuale rapinatore a considerare il rischio di vedere sopraggiungere le Forze dell'Ordine durante la rapina, ove il pulsante fosse stato tempestivamente azionato, ovvero subito dopo essersi dato alla fuga, qualora gli addetti fossero riusciti ad azionare il pulsante solo dopo la partenza dei rapinatori".

Quanto alla presunta inidoneità dei mezzi di protezione, la ricorrente afferma poi che il Giudice avrebbe dovuto valutare adeguatamente la circostanza che nell'ufficio di Matrice non presentasse, all'epoca in cui si era verificata quella subita dalla P., le vetrate antiproiettili.

Sul punto, la sentenza impugnata ha affermato che andava respinta la tesi dell'appellante laddove sosteneva che vi fosse l'obbligo giuridico delle Poste di munire quell'ufficio di vetrate antiproiettile, giacché tale obbligo non era imposto da alcuna norma ovvero da alcun CCNL né discendeva dai criteri di normale diligenza e prevedibilità, a cui occorre fare riferimento nell'applicazione dell'art. 2087 c.c., attesa la scarsissima densità criminale del luogo, la scarsissima rilevanza economica di quell'ufficio, nonché la scarsissima probabilità, valutabile ex ante della verifica di una rapina.

Infondato è anche il quarto motivo di ricorso con cui la P., denunciando insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (art. 360 c.p.c., n. 5), lamenta che la Corte di Appello, confermando la sentenza resa dal Giudice di primo grado, non abbia ritenuto rilevante ai fini della decisione quanto statuito dallo stesso Tribunale in sede di reclamo, proposto dalla ricorrente avverso l'ordinanza emessa dal Pretore di Campobasso, con la quale si rigettava il ricorso avverso il provvedimento di trasferimento: una maggiore attenzione delle circostanze considerate nella pronuncia a sé favorevole, in sede di reclamo, avrebbe dovuto condurre ad una diversa decisione.

Invero, del tutto correttamente il Giudice di appello, nell'affrontare detta questione, anch'essa sottoposta alla sua cognizione, dopo avere ricostruito la vicenda pervenendo, sulla base di una attenta analisi degli elementi probatori acquisiti, alla contestata pronuncia, ha osservato che non poteva pervenirsi a diversa conclusione sulla scorta del fatto che il Tribunale, in sede di reclamo avverso il provvedimento cautelare sollecitato dalla P. a seguito di quel trasferimento, avesse ritenuto l'illegittimità del trasferimento, avendo quel provvedimento natura cautelare e, come tale, privo di incidenza sul giudizio definitivo da assumere in sede di merito.

Così argomentando la Corte territoriale si è uniformata ai principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui, anche nel quadro del processo civile riformato dalla novella 26 novembre 1990, n. 353 e successive modificazioni, il provvedimento d'urgenza, adottato secondo il rito cautelare uniforme previsto dall'art. 669 bis c.p.c. e segg., continua ad essere caratterizzato, oltre che dalla sua strumentalità, dalla provvisorietà e dal difetto di decisorietà, essendo destinato, data la sua natura interinale, ad essere assorbito o superato dagli altri provvedimenti che possano essere adottati nel corso del giudizio, essendo inidoneo a produrre effetti sostanziali o processuali sulla vicenda sottoposta all'esame del giudice (Cass. 17 marzo 2003 n. 3898). Per quanto esposto il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alle spese del presente giudizio, liquidate in Euro 16,00 oltre Euro 1.500,00 per onorari ed oltre spese generali, IVA e CPA. Così deciso in Roma, il 27 gennaio 2010.

**Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 5 agosto 2010, n. 18278**

**Fatto**

Con distinti ricorsi al Pretore, giudice del lavoro, di Ferrara, depositati in data 8.10.1997, D.E., P.S. e B.B., premesso di aver svolto attività lavorativa alle dipendenze della " S. Z. di Z.V. e C. s.n.c.", esponevano che negli ultimi tre mesi lo Z., a seguito del rifiuto frapposto dalla D. alla richiesta del predetto, non preceduta da alcun preavviso, di effettuazione delle ore di lavoro straordinario, aveva posto in essere nei confronti di detta dipendente e delle altre due ricorrenti, solidali con la prima, una serie di comportamenti finalizzati a provocarne le dimissioni, comportamenti culminati nel divieto di usufruire del servizio mensa, nella installazione sul posto di lavoro di una struttura di cartone per separare le postazioni di lavoro delle stesse e nel proferimento di espressioni ingiuriose nei loro confronti da parte dello Z. che per tale episodio aveva riportato condanna da parte del Tribunale penale di Ferrara. Chiedevano pertanto, costituendo tali fatti violazione dell'integrità e della personalità morale di esse ricorrenti e minaccia della loro integrità fisica, ed avendo di conseguenza presentato le loro dimissioni per giusta causa, la condanna della società datoriale e, personalmente, dei soci Z.V. e A.D., alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso ed alla restituzione della medesima indennità indebitamente trattenuta, oltre al risarcimento del danno morale e biologico.

Con sentenza in data 9.7.2001 il Tribunale, giudice del lavoro, di Ferrara, previa riunione dei ricorsi, rigettava le domande rilevando l'assenza di prova in ordine all'esistenza delle condotte vessatorie e discriminatorie poste in essere nei confronti delle ricorrenti.

Avverso tale sentenza proponevano appello le originarie ricorrenti lamentandone la erroneità sotto diversi profili e chiedendo l'accoglimento delle domande proposte con i ricorsi introduttivi.

La Corte di Appello di Bologna, con sentenza in data 25.1.2005, accoglieva parzialmente il gravame e, ritenuta fondata la richiesta di accertamento della giusta causa di dimissioni, condannava gli appellati a corrispondere alle lavoratrici l'indennità sostitutiva del preavviso ed a restituire quella illegittimamente trattenuta; confermava il rigetto della domanda risarcitoria.

Avverso questa sentenza propone ricorso per cassazione la " S. Z. di Z.V. e C. s.n.c." con quattro motivi di impugnazione.

Resistono con controricorso le lavoratrici intimato.

La ricorrente ha depositato memoria *ex* articolo 378 c.p.c..

**Diritto**

Col primo motivo di gravame la società ricorrente lamenta, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, violazione di legge per violazione e/o falsa applicazione degli articoli 2086, 2094 e 2104 c.c., nonché difetto di motivazione in ordine ad un fatto decisivo del giudizio.

Rileva in particolare la ricorrente che la Corte territoriale aveva del tutto omissso di valutare le esigenze dell'imprenditore correlate alla organizzazione del lavoro, applicando erroneamente la normativa in materia, ed aveva altresì omissso di specificare le disposizioni normative o contrattuali asseritamente violate; inoltre, con motivazione contraddittoria, pur avendo ritenuto "encomiabile" il

tentativo datoriale di operare una distensione del clima in azienda, aveva considerato "discriminanti" e "mortificanti" i provvedimenti posti in essere dallo stesso.

Col secondo motivo di gravame la ricorrente lamenta, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, violazione di legge per violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 2119 c.c., nonché omessa motivazione.

In particolare rileva che erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto la sussistenza, in capo alle lavoratrici, della giusta causa del recesso (dimissioni) sotto il profilo della impossibilità della prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.

Col terzo motivo di gravame la ricorrente lamenta, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, violazione di legge per falsa applicazione della Legge n. 300 del 1970, articolo 7.

In particolare rileva che erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto che il provvedimento adottato dalla società datoriale avesse natura disciplinare, mentre la separazione delle diverse postazioni lavorative non aveva alcun contenuto disciplinare ma solo organizzativo.

Col quarto motivo di gravame la ricorrente lamenta, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5, omessa motivazione su fatti decisivi per il giudizio, nonché motivazione errata ed illogica.

In particolare rileva che erroneamente la Corte territoriale aveva omesso di motivare in ordine agli argomenti dedotti dalla società, dai quali emergeva che il comportamento delle dipendenti era dettato da intenti speculativi; ed in maniera incongrua aveva altresì disatteso la stessa configurazione dei fatti fornita dalle ricorrenti le quali avevano posto a fondamento delle loro dimissioni non la condotta, su cui la Corte di merito aveva incentrato la propria decisione, consistente nella interposizione di una paratia di cartone, bensì una serie di comportamenti datoriali, antecedenti e successivi a tale episodio, che, globalmente considerati, evidenziavano l'esistenza di un unico disegno vessatorio a carico delle stesse.

Il ricorso non è fondato.

Ed invero, per quel che riguarda il primo motivo di gravame, rileva il Collegio che l'assunto di parte ricorrente secondo cui la Corte territoriale non avrebbe specificamente indicato le disposizioni asseritamente violate si appalesa non condivisibile ove si osservi che il dovere del datore di lavoro di non porre in essere condotte che possano pregiudicare la sicurezza, la libertà e la dignità umana del lavoratore discende direttamente dai principi generali dell'ordinamento giuridico ed è comunque specificamente previsto dall'articolo 41 della Carta Costituzionale, il cui effetto immediatamente precettivo non può essere revocato in dubbio, e dal quale direttamente promana la disposizione codicistica di cui all'articolo 2087 c.c..

Né può condividersi il rilievo di parte ricorrente secondo cui la Corte di merito non avrebbe considerato le esigenze organizzative del datore di lavoro, ove si osservi che l'iniziativa economica datoriale non può in alcun modo svolgersi in maniera da recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana del prestatore d'opera.

Parimenti non appare fondato il rilievo secondo cui in maniera contraddittoria il giudice di merito avrebbe ritenuto encomiabile il tentativo del datore di lavoro di rendere vivibile il clima nell'azienda, giudicando poi discriminanti e mortificanti nei confronti delle ricorrenti i provvedimenti a tal fine adottati. Ed invero, in maniera assolutamente coerente e logica, la Corte territoriale ha rilevato in buona sostanza come l'esercizio del potere organizzativo da parte del datore di lavoro (fra cui rientra l'adozione di tutti quei provvedimenti finalizzati ad una migliore coesistenza delle diverse realtà operanti sul posto di lavoro), quand'anche basato sull'intenzione, in linea di principio apprezzabile, di evitare conflittualità nell'ambiente di lavoro, non può essere esercitato, concertamente, in maniera da pregiudicare la posizione e le condizioni di lavoro dei singoli dipendenti.

Infatti, se pure al datore di lavoro faccia capo la facoltà di predisporre, anche unilateralmente, sulla base del potere di organizzazione e di direzione che gli compete ai sensi degli articoli 2086 e 2104 c.c., norme interne di regolamentazione attinenti all'organizzazione del lavoro nell'impresa, tale potere non è privo di limiti, occorrendo a tal fine che il suo esercizio sia effettivamente funzionale alle esigenze - tecniche, organizzative e produttive - dell'azienda, e comunque non si traduca in una

condotta che - per come detto - possa risultare pregiudizievole per l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d'opera.

Ciò in quanto, nell'equo bilanciamento dell'esigenza di funzionalità dell'impresa e di tutela delle condizioni di lavoro e del lavoratore, il legislatore ha chiaramente privilegiato, con la disposizione di cui all'articolo 41 Cost., ripresa dall'articolo 2087 c.c., quest'ultimo profilo.

Posto ciò, l'accertamento dell'esercizio del potere organizzativo da parte del datore di lavoro nel rispetto dei principi posti dal nostro ordinamento positivo costituisce una indagine di fatto, demandata al giudice di merito, le cui determinazioni sul punto, se sorrette da motivazione corretta sotto il profilo logico e giuridico, si sottraggono al sindacato in sede di giudizio di legittimità.

Orbene, nel caso di specie la Corte territoriale ha specificamente rilevato che nell'ambiente unico di lavoro in cui veniva effettuata l'attività di stireria, era stato "apposto un paravento di cartone che delimitava lo spazio in due zone, l'una più ampia, entro la quale lavorava il personale e l'altra, più angusta e priva di luce autonoma, al cui ambito vennero destinate le lavoratrici ribelli. Il dato obiettivo emerso è, pertanto, unicamente l'apposizione del paravento in cartone, che non solo creava scompenso di luce ed aria nell'ambiente di lavoro - in quanto chiudeva le ribelli in una sorta di angolo del preesistente unico spazio ... - ma determinava l'ulteriore, grave scompenso di natura psicologica, separando l'attività lavorativa delle une da quella delle altre dipendenti. La peculiare tipologia del lavoro svolto - attività di stiro industriale - di evidente aggravio fisico, per le emanazioni di vapore a flusso continuativo, è stata così ulteriormente appesantita dall'ulteriore, duplice ed ingiustificata circostanza dell'angustia spaziale e della separazione dal residuo contesto ambientale, alternativamente destinato alle lavoratrici acquiescenti.

Pertanto, dal momento che il giudice di merito ha illustrato i motivi che rendevano pienamente contezza delle ragioni del proprio convincimento esplicitando l'iter motivazionale attraverso cui lo stesso era pervenuto alla scelta ed alla valutazione delle risultanze probatorie poste a fondamento della propria decisione, resta escluso il controllo sollecitato in questa sede di legittimità. Il vizio non può invero consistere nella difformità dell'apprezzamento dei fatti e delle prove rispetto a quello dato dal giudice di merito, cui spetta in via esclusiva individuare le fonti del suo convincimento e a tal fine valutare le prove, controllarne attendibilità e concludenza.

In conclusione, il motivo si risolve in parte qua in un'inammissibile istanza di riesame della valutazione del giudice d'appello, fondata su tesi contrapposta al convincimento da esso espresso, e pertanto non può trovare ingresso (Cass. sez. lav., 28.1.2008 n. 1759).

Il motivo non può pertanto trovare accoglimento.

I rilievi esposti consentono di ritenere infondato anche il terzo motivo di gravame, con il quale la ricorrente ha rilevato che erroneamente il giudice d'appello aveva ritenuto che il provvedimento adottato dalla società datoriale avesse natura disciplinare, mentre la separazione delle diverse postazioni lavorative non aveva alcun contenuto disciplinare ma solo organizzativo.

Il rilievo si appalesa in definitiva non conducente, ove si osservi che la ragione di fondo della statuizione adottata dalla Corte d'appello è costituita dalla ritenuta insalubrità delle condizioni di lavoro in cui le dipendenti in questione dovevano rendere la loro prestazione lavorativa, mentre il rilievo - che pur si legge nell'impugnata sentenza - secondo cui si sarebbe trattato di provvedimento avente in definitiva natura punitiva adottato peraltro senza l'ottemperanza alle previsioni contenute nella Legge n. 300 del 1970, articolo 7, si appalesa non rilevante ai fini che in questa sede interessano, ove si osservi che il punto nodale dell'intera vicenda è costituito dal divieto, posto in capo al datore di lavoro, di adottare provvedimenti che, se pur funzionali alle esigenze organizzative dell'azienda, si traducano in una condotta che possa risultare pregiudizievole per l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d'opera. E tale divieto, avendo contenuto immediatamente precettivo, prescinde dall'esistenza o meno di un intento punitivo da parte del datore di lavoro, che si appalesa quindi del tutto irrilevante, trovando il proprio fondamento nella normativa, di rango costituzionale, concernente il rispetto delle condizioni di lavoro dei dipendenti, oltre che nella conseguenziale normativa codicistica, e posta invero dalla Corte territoriale a fondamento prioritario della propria determinazione.

Del pari infondato è il rilievo, di cui al secondo motivo di gravame, concernente la dedotta omessa valutazione, da parte della Corte di merito, della sussistenza, in capo alle lavoratrici, della giusta causa del recesso (dimissioni), sotto il profilo della impossibilità della prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.

Devesi in proposito evidenziare che la Corte territoriale, dopo aver posto in rilievo il grave scompenso di natura psicologica conseguente alla disposta separazione, nella maniera sopra indicata, della postazione di lavoro delle ricorrenti rispetto a quella delle altre lavoratrici, ha sottolineato come la peculiare tipologia del lavoro svolto, avuto riguardo alle emanazioni di vapore a flusso continuato, era ulteriormente appesantita dalla angustia del contesto spaziale in cui tale lavoro veniva ad essere svolto a seguito della apposizione dei paraventi di cartone, con conseguente aggravio fisico per le interessate; ed ha concluso, in maniera abbastanza sintetica ma indubbiamente chiara ed efficace, in relazione alla ritenuta giustificatezza delle intervenute dimissioni, che tale causa "è, di per sé sola, più che sufficiente per tale determinazione volitiva".

Anche in tal caso ci troviamo in presenza di una valutazione di fatto, demandata esclusivamente al giudice di merito, correttamente ed adeguatamente motivata, che si sottrae quindi a qualsiasi censura in sede di giudizio di legittimità.

In ordine all'ultimo motivo di gravame, rileva il Collegio la evidente carenza di interesse per quel che riguarda il mancato esame delle ulteriori argomentazioni poste dalle ricorrenti a fondamento del loro assunto, quali l'esclusione dalla mensa, l'atteggiamento antisindacale del datore di lavoro, l'ingiuria dallo stesso profferita nei loro confronti, avendo la Corte di merito posto a fondamento della propria statuizione quello, fra i comportamenti, denunciati, che assumeva rilevanza decisiva ai fini dell'accoglimento delle domande proposte. E di conseguenza assolutamente non rilevante, ai fini della correttezza della decisione assunta, con conseguenza carenza di interesse - anche sotto questo profilo - in capo alla società ricorrente, si appalesa il mancato esame delle eccezioni sollevate in sede di appello dalla società predetta in relazione a tali ulteriori episodi denunciati ed, implicitamente, ritenuti non rilevanti dai giudici di merito.

Infine, per quel che riguarda la mancata valutazione da parte della Corte territoriale delle deduzioni della società datoriale circa l'intento speculativo che avrebbe animato le ricorrenti, osserva il Collegio che, al fine di considerare la adeguatezza e sufficienza della motivazione operata dal giudicante, non è necessario che nella stessa vengano espressamente prese in esame tutte le argomentazioni svolte dalle parti, essendo sufficiente che da questa risulti che il convincimento nell'accertamento dei fatti su cui giudicare si sia realizzato attraverso una valutazione dei vari elementi probatori acquisiti, considerati nel loro complesso, pur senza una esplicita confutazione degli altri elementi non menzionati o non accolti, anche se allegati, purché risulti logico e coerente il valore preminente attribuito, sia pure per implicito, a quelli utilizzati (Cass. sez. lav., 5.10.2006 n. 21412; Cass. sez. 3, 27.7.2006 n. 17145; Cass. sez. 3, 24.5.2006 n. 12362; Cass. sez. lav., 10.5.2002 n. 6765; Cass. sez. 3, 23 aprile 2001 n. 5964; Cass. sez. lav., 7.11.2000 n. 14472; Cass. sez. lav., 10.5.2000 n. 6023; Cass. sez. 1, 23.7.1994 n. 6868).

E nel caso di specie dal contesto della motivazione emerge che la Corte di merito ha ritenuto sufficiente, a giustificare la decisione di dimissioni delle lavoratrici, il profilo obiettivo concernente la insalubrità delle condizioni di lavoro nelle quali le stesse erano costrette a prestare la loro opera, prescindendo - avuto riguardo alla conclamata esistenza di siffatto dato obiettivo - dalla presenza o meno di un ipotetico intento "speculativo" in capo alle predette.

Ne consegue che neanche sotto questo profilo il ricorso può trovare accoglimento, avendo la Corte territoriale dato adeguata contezza della ragioni poste a fondamento della propria determinazione.

Il proposto gravame va pertanto rigettato ed a tale pronuncia segue la condanna della ricorrente al pagamento delle spese di giudizio che si liquidano come da dispositivo.

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso; condanna la società ricorrente alla rifusione delle spese del presente

giudizio di cassazione, che liquida in euro 24,00, oltre euro 2.000,00 (duemila) per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.

**TAR del Lazio, sentenza 2 dicembre 2010 n. 35028**

**Sentenza**

sul ricorso numero di registro generale 10530 del 2009, proposto da [omissis]

*per l'accertamento*

del diritto all'indennità meccanografica di cui all'art. 5 del d.P.R. n. 146 del 1975,  
del diritto ai danni da stress subiti per l'esposizione ai videoterminali e del maggior danno per manifesta violazione da parte dell'Amministrazione del principio di precauzione per avere disapplicato le norme comunitarie europee e l'art. 2087 c.c.,  
nonché per la condanna

*previa concessione di provvisoria*

dell'amministrazione alla corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 5 del d.P.R. n. 146/1975 quali utilizzatori di apparecchiature video terminali,  
al risarcimento dei danni da rischi alla salute dei lavoratori/ricorrenti da liquidarsi in via equitativa, alla corresponsione di interessi legali e rivalutazione monetaria come per legge sulle somme dal dovuto sino al soddisfo per ciascun ricorrente;

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio dell'Amministrazione intimata;

Viste le memorie prodotte dalle parti a sostegno delle rispettive difese;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nell'udienza pubblica del giorno 21 ottobre 2010 il dott. [omissis] e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Ritenuto in fatto e considerato in diritto quanto segue:

**Fatto**

1. Con ricorso notificato alle resistenti amministrazioni in data 5 dicembre 2009 e depositato il successivo 11 dicembre 2009, i ricorrenti, appartenenti al Corpo di Polizia Penitenziaria, propongono domanda di declaratoria del diritto ad ottenere l'indennità meccanografica prevista dall'art. 5 del d.P.R. 5 maggio 1975, n. 146, disposta per tutto il personale civile dello Stato, di ruolo e non di ruolo e prevista per i Corpi di Polizia dalla legge 27 ottobre 1973, n. 628. Espongono che la predetta indennità si applica, in assenza di una nuova specifica disciplina, per tutto il personale che si avvale anche di personal computer e videoterminali.

Sostengono che sin dalla loro assunzione in servizio hanno svolto attività con i personal computers per un orario di almeno 5/6 ore al giorno per almeno venti giorni al mese, con una media settimanale superiore alle 20 ore e su computers sforniti di schermo antiriflesso. Osservano che l'attuale legislazione in materia di sicurezza degli ambienti di lavoro (articolo 21 della L. n. 626 del 1994 come modificato dalla L. 422 del 2000) è stata modificata per quanto riguarda alcuni parametri (schermo tastiera, piani di lavoro, sedile di lavoro, spazio illuminazione, riflessi, rumori ed altro) ma soltanto per quanto riguarda le postazioni dei lavoratori di cui all'art. 51, comma 1 lettera c) e cioè per le postazioni i cui addetti raggiungono le 20 ore lavorative su videoterminale, mentre è di tutta evidenza, che data la progressiva informatizzazione di tutta l'amministrazione pubblica, siano esposti ai medesimi rischi tutti i dipendenti la cui attività venga esercitata attraverso dotazioni informatiche.

A sostegno delle loro posizioni portano la sentenza della sezione in data 28 febbraio 2008, al n. 5433 che ha accolto la analoga domanda di alcuni dipendenti del Corpo di Polizia Penitenziaria.

2. Deducono quindi:

- violazione e falsa applicazione dell'art. 5 del d.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 che costituisce attualmente l'unico riferimento normativo per compensare il rischio collegato con l'esercizio di attività amministrativa tramite strumenti informatici;

- violazione dell'art. 2087 c.c.: secondo le prospettazioni degli interessati l'uso continuativo dei videoterminali per oltre venti ore la settimana comporta un danno da stress, che chiedono venga accertato anche tramite CTU. In base ai consolidati principi affermati dalla Suprema Corte di Cassazione l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro un obbligo di rimuovere tutte le condizioni di lavoro che pregiudichino la sicurezza, la libertà e la dignità umana. Nel caso in specie i ricorrenti hanno subito una esposizione diretta e continua, comunque superiore alle quattro ore al giorno ad onde elettromagnetiche in grado di produrre danni irreversibili sulla vista, sul sistema nervoso, provocando alterazioni anche psicosomatiche. Sostengono che risultano pure violate norme comunitarie in materia.

3. Concludono per l'accoglimento di tutte le domande, compresa quella di risarcimento del danno da liquidarsi anche in via equitativa e formulano anche un'istanza di provvisionale, data l'assoluta identità alla situazione portata dinanzi al Collegio col ricorso n. 4381 del 2006 e decisa con la sentenza di accoglimento delle pretese n. 5433 del 2008.

4. L'amministrazione si è costituita in giudizio, ha eccepito la prescrizione quinquennale sia delle somme maturate a titolo di indennità meccanografica e quella decennale per quelle richieste a titolo di risarcimento del danno alla salute; ha contestato ogni pretesa siccome sprovvista di idonea prova, soprattutto in ordine all'appartenenza di tutti i ricorrenti al Corpo di Polizia Penitenziaria.

5. Venuta la causa per la trattazione della cautelare alla Camera di Consiglio del 7 gennaio 2010 l'istanza cautelare è stata rinunciata.

6. Depositandola in data 29 maggio 2010, i ricorrenti hanno prodotto in atti una attestazione in data 24 maggio 2010 dalla quale risulta che essi appartengono tutti al Corpo di Polizia Penitenziaria; hanno prodotto, altresì, le schede relative ai periodi e alle modalità di applicazione a videoterminali e a personal computer.

7. Alla pubblica udienza del 3 giugno 2010 il Collegio ha, ugualmente, disposto un'istruttoria, richiedendo all'Amministrazione una documentata relazione dalla quale risultasse l'ufficio di appartenenza di ogni ricorrente ed il periodo di eventuale adibizione a videoterminali, computers o apparecchiature similari.

8. Eseguito l'incombente, infine, il ricorso è stato trattenuto in decisione alla pubblica udienza del 21 ottobre 2010.

### **Diritto**

1. Il ricorso va accolto in parte, come già statuito dal precedente specifico della sezione in data 3 giugno 2008, n. 5433 e con la successiva ed analoga sentenza in data 31 luglio 2010, n. 29465.

2. In via preliminare va accolta l'eccezione di prescrizione opposta dalla resistente Amministrazione della Giustizia.

Deve, infatti, essere rilevato che i ricorrenti chiedono la declaratoria del diritto e la relativa condanna della PA datrice di lavoro al pagamento di un emolumento che ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 del d.P.R. 5 maggio 1975, n. 146, in particolare per gli impiegati civili era originariamente corrisposto su base giornaliera e successivamente, estesa al personale militare o militarizzato, veniva corrisposta su base mensile.

Considerato che i ricorrenti non dimostrano di avere interrotto la prescrizione prima della notifica della attuale domanda giudiziale e che, in alcuni casi, chiedono l'emolumento a far tempo dal 1983, avuto riguardo all'art. 2948, comma 1 n. 4 stante il quale si prescrivono in cinque anni "gli interessi e, in generale, tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi", va di

conseguenza ritenuta la prescrizione di tutte le somme antecedenti al 5 dicembre 2004, posto che la notifica del ricorso è del 5 dicembre 2009.

3. Ancora in via preliminare, al fine di valutare se tra i ricorrenti vi siano impiegati non rivestenti qualifiche di Polizia Penitenziaria, con conseguente incardinamento della giurisdizione presso il giudice ordinario, ai sensi dell'art. 63 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, va tenuto presente che per i ricorrenti [omissis], manca la attestazione relativa sia alla qualifica sia al servizio svolto con adibizione ad apparecchiature meccanografiche.

Per [omissis], in particolare, non viene resa nota la qualifica di appartenenza che lo stesso, però, dichiara essere quella di ispettore capo della Polizia Penitenziaria, nella scheda acclusa al ricorso. Per tale ricorrente, in assenza di smentita da parte dell'Amministrazione viene dunque ritenuta valida la dichiarazione dell'appartenenza a tale qualifica recata dalla scheda sopra richiamata.

Per [omissis], pur mancando l'attestazione nel gruppo di quelle inviate dall'Amministrazione in esito all'istruttoria, tuttavia la qualifica rivestita e l'adibizione ad apparecchiature meccanografiche o a PC risulta nel corpo della relazione di accompagnamento, in risposta all'istruttoria disposta dal Collegio.

Di conseguenza poiché gli interessati appartengono tutti al Corpo di Polizia Penitenziaria, va ritenuta la giurisdizione del giudice amministrativo sulla instaurata controversia.

4. Ciò premesso, la domanda di declaratoria del diritto alla corresponsione dell'indennità meccanografica spettante ai ricorrenti ai sensi dell'art. 5 del D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e dell'art. 6 della legge 27 ottobre 1973, n. 628, va accolta per il periodo di espletamento indicato nelle rispettive dichiarazioni ed a partire per i periodi successivi al 5 dicembre 2004, qualora perduri la adibizione fino alla data della proposizione della domanda per i ricorrenti [omissis], con conseguente condanna dell'Amministrazione alla erogazione della stessa se spettante in base alle schede di rilevazione per il periodo dal 5 dicembre 2004 al 5 dicembre 2009 e fino alle date di cessazione a fianco di ognuno indicate per i ricorrenti [omissis], maggiorate dei soli interessi legali e della rivalutazione monetaria, qualora li superi alla stregua dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 e s.m.i. per gli stessi periodi e fino al soddisfo.

5. Non può invece essere accolta la pretesa al risarcimento del danno alla salute, derivante dallo stress di espletare la propria attività lavorativa tutti i giorni usando i computers per più di 4 ore al giorno, in posizioni posturali e di luminosità precarie, pure richiesto dai ricorrenti, a causa della carenza di dimostrazione del pregiudizio subito (Cassazione Civile, sezione lavoro, 20 maggio 2010, n. 12351) ed in assenza anche di un qualsiasi principio di prova, come da costante giurisprudenza civilistica in materia di danno biologico. (Cassazione, sezione III, 10 dicembre 2009, n. 25820).

Invero, a seguito della sentenza n. 29465 del 31 luglio 2010 che ha rigettato l'analoga domanda proposta dai colleghi dei ricorrenti, questi ultimi hanno prodotto in allegato alla memoria difensiva depositata il 9 ottobre 2010 la Circolare del Ministero del Tesoro in data 16 novembre 1989, n. 11 recante "Problemi di sicurezza ed igiene del lavoro per il personale adibito all'uso di video terminali. Criteri di Valutazione dei filtri protettivi per video terminali."; una ricerca svolta presso le strutture dell'ISPESL di Monte Porzio Catone nel periodo 1995 – 1996 avente per oggetto "Valutazione dell'affaticamento fisico, neurosensoriale, psichico e mentale in addetti a VDT, con carichi di lavoro standard e operanti in ambiente a diverse condizioni microclimatiche, di illuminazione, di rumore controllato"; nonché un opuscolo dell'INAIL intitolato "il medico competente e gli addetti ai videoterminali" contenente una raccolta di norme, circolari e studi sulle conseguenze dell'esposizione a dette apparecchiature e tra le quali viene segnalata la circolare 22 febbraio 1991 del Ministero della Funzione Pubblica.

Al riguardo, ancorché tale corposo apparato documentale possa tornare utile ad un aggiornamento sulle problematiche in questione, esso non appare sufficiente a provare il danno che ciascun ricorrente possa avere tratto dalla adibizione a videoterminali e PC, dal momento che affronta la problematica in generale, laddove la prova del danno passa, secondo i principi civilistici in materia, per la dimostrazione anzitutto dell'evento causativo, del nesso di causa e dell'elemento soggettivo

presente in chi tale danno avrebbe prodotto. Allo stato nessuno di questi elementi appare sufficientemente dimostrato, con conseguente reiezione della relativa domanda.

6. Le spese seguono la soccombenza e vanno liquidate come da dispositivo nella considerazione che ancorché si tratti di soccombenza solo parziale l'Amministrazione ha onerato i ricorrenti della proposizione del ricorso, pur in presenza di precedenti specifici della sezione come sopra riportati.

**P.Q.M.**

definitivamente pronunciando sul ricorso in epigrafe, lo accoglie ai sensi di cui in motivazione e per l'effetto così dispone:

- dichiara il diritto dei ricorrenti al pagamento dell'indennità meccanografica con conseguente condanna dell'Amministrazione alla erogazione della stessa se spettante in base alle schede di rilevazione per il periodo dal 5 dicembre 2004 al 5 dicembre 2009 e fino alle date di cessazione a fianco di ognuno indicate per i ricorrenti [omissis], maggiorate dei soli interessi legali e della rivalutazione monetaria, qualora li superi alla stregua dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 e s.m.i. per gli stessi periodi e fino al soddisfo;

- per il resto respinge il ricorso.

Condanna l'Amministrazione della Giustizia –Dap al pagamento a favore dei ricorrenti di Euro 5000,00 per spese di giudizio ed onorari.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'autorità amministrativa.

## ULTERIORI APPROFONDIMENTI

### **Decorrenza della prescrizione in caso di malattia professionale: Corte di Cassazione - Sezione Civile, Sentenza 26 giugno – 18 settembre 2007, n. 19355**

*Con riferimento all'azione di risarcimento danni da malattie contratte nell'ambiente di lavoro, l'articolo 2935 cod. civ. va interpretato nel senso che la prescrizione di tale diritto inizia a decorrere dal giorno in cui la malattia si è manifestata in modo da essere percepita come tale dal danneggiato; la mancata conoscenza dell'eziologia professionale della malattia costituisce un ostacolo di mero fatto, che non influisce sulla decorrenza della prescrizione. In tal senso, l'omessa informativa, da parte del datore di lavoro, dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, non costituisce elemento tale da impedire, una volta contratta e manifestata una malattia professionale, la decorrenza della prescrizione.*

#### **Svolgimento del processo**

Con sentenza non definitiva del 23 maggio 2003 il Tribunale di Torino dichiarava prescritto il diritto di M.M. ad ottenere dalla datrice di lavoro, M. Italiana S.p.a., il risarcimento del danno biologico e morale derivante da due patologie (neoplasia vescicale e otite auricolare sinistra) che il lavoratore imputava alle sostanze nocive presenti nell'ambiente di lavoro.

Con sentenza non definitiva dell'11/25 maggio 2004 la Corte di Appello di Torino rigettava l'appello con riferimento alla ricordata eccezione di prescrizione.

I giudici di secondo grado osservavano che, con riferimento all'azione di risarcimento danni da malattie contratte nell'ambiente di lavoro, l'articolo 2935 c.c. va interpretato nel senso che la prescrizione inizia a decorrere dal giorno in cui la malattia si è manifestata in modo da essere percepita come tale dal danneggiato; la mancata conoscenza dell'eziologia professionale della malattia costituisce un ostacolo di mero fatto, che non influisce sulla decorrenza della prescrizione.

Nella fattispecie in esame la neoplasia era stata diagnosticata nell'ottobre 1988 e l'otite si era manifestata nel 1990, mentre la prima richiesta di risarcimento era stata formulata con lettera del 15 ottobre 2001.

Per la cassazione di tale decisione ricorre, formulando due motivi di censura, M.M.

La M. Italiana S.p.a. resiste con controricorso.

#### **Motivi della decisione**

**1.** Con il primo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 2935 c.c., omesso esame di punti decisivi e carenza di motivazione, la difesa del ricorrente sostiene che, nel particolare settore della tutela della salute del lavoratore, la decorrenza della prescrizione dell'azione risarcitoria nei confronti del datore di lavoro non può essere collegata solo alla manifestazione o esteriorizzazione del danno, come avviene in settori diversi, ma presuppone la conoscibilità della natura professionale della malattia.

Fa derivare tale conclusione dalla esistenza di un dovere di informazione, posto dal legislatore a carico del datore di lavoro, in ordine ai rischi delle lavorazioni (art. 4 del D.p.r. n. 303 del 1956), e dalla necessità di una interpretazione sistematica dell'art. 2935 c.c. nel settore delle azioni derivanti da malattie professionali, con la conseguente interpretazione di quella giurisprudenza formatasi sull'art. 112 del D.p.r. n. 1124 del 1965, che richiede, appunto, per la decorrenza della prescrizione triennale, che il lavoratore sia stato in grado di conoscere la natura professionale della malattia.

Invoca alcune sentenze di questa Corte (la n. 1716 del 24 marzo 1979, sulla conoscibilità del danno da responsabilità medica, e la n. 4774 del 1997).

2. Con il secondo motivo la difesa del ricorrente deduce che, ove dovesse ritenersi preferibile la soluzione che ricollega la decorrenza della prescrizione di cui all'art. 2935 c.c. alla sola manifestazione del danno, andrebbe sottoposta alla Corte Costituzionale la questione della compatibilità di una tale interpretazione con gli artt. 32 e 35 della Costituzione. L'art. 2935 citato sarebbe sospetto di illegittimità costituzionale, secondo il ricorrente, *“nella parte in cui consente il decorso della prescrizione dell'azione del risarcimento del danno biologico prima del momento della conoscenza della eziologia professionale nella ipotesi di omessa informativa ex art. 4 D.P.R. 303/1956, in ultimo ribadita e rafforzata dalla legge n. 626/1994”*.

3. Il ricorso non è fondato.

4. L'articolo 2935 c.c. statuisce che *“la prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere”*.

Poiché funzione principale della prescrizione è quella di assicurare certezza ai rapporti giuridici, dottrina e giurisprudenza sono concordi nell'affermare che la impossibilità di far valere il diritto, alla quale l'art. 2935 c.c. attribuisce rilevanza di fatto impeditivo della decorrenza della prescrizione, è solo quella che deriva da *cause giuridiche* che ostacolano l'esercizio del diritto e non comprende anche gli impedimenti soggettivi o gli ostacoli di mero fatto, per i quali il successivo art. 2941 prevede solo specifiche e tassative ipotesi di sospensione tra le quali, salvo l'ipotesi di dolo prevista dal n. 8 del citato articolo, non rientra l'ignoranza, da parte del titolare, del fatto generatore del suo diritto, né il dubbio soggettivo sulla esistenza di tale diritto ed il ritardo indotto dalla necessità del suo accertamento (cfr., fra le più recenti, Cass. 7 novembre 2005 n. 21495; 28 luglio 2004 n. 14249; 7 maggio 2004 n. 8720; 11 dicembre 2001 n. 15622; 18 settembre 1997 n. 9291).

Ne consegue che può accadere che la prescrizione compia il suo corso senza che l'interessato sappia di essere titolare di un diritto.

5. Con riferimento alla formulazione del primo comma dell'art. 112 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 (*“l'azione per conseguire le prestazioni di cui al seguente titolo si prescrive nel termine di tre anni dal giorno dell'infortunio o da quello della manifestazione della malattia professionale”*) e alle sentenze della Corte Costituzionale n. 116/69 e 544/90, la giurisprudenza della Corte si è decisamente orientata nel senso che la prescrizione dell'azione nei confronti dell'INAIL, per conseguire le prestazioni di cui al D.p.r. n. 1124/1965, inizia a decorrere dal momento in cui la malattia professionale si sia manifestata con certezza, abbia raggiunto la misura di invalidità indennizzabile e ne sia conoscibile la eziologia professionale ([...] Cass. 2 febbraio 2005 n. 2002; 26 giugno 2006 n. 14717).

Per quanto concerne la speciale prescrizione di cui al citato art. 112 e le prestazioni previste per le malattie professionali, si è dato quindi rilievo ad un elemento, quale la *conoscibilità* della eziologia professionale della malattia, che rappresenta qualcosa di più rispetto alla semplice manifestazione della patologia, ma resta pur sempre in un ambito di oggettività per così dire scientifica.

La conoscibilità di cui ci stiamo occupando, infatti, non solo è cosa diversa dalla conoscenza, ma altro non è che la possibilità che un determinato elemento (nella fattispecie la origine professionale di una malattia) sia riconoscibile in base alle conoscenze scientifiche del momento.

Non rileva invece (e non potrebbe rilevare, pena lo sconfinamento nel campo della pura soggettività) il grado di conoscenze e di cultura del soggetto interessato dalla malattia.

Lo stesso ricorrente evidenzia, a pag. 11 del ricorso, i pericoli, ai fini di una corretta decorrenza della prescrizione, di una conoscibilità che varia da soggetto a soggetto, allorché afferma che il Sig. M. ebbe a sospettare della natura professionale della malattia *“solo a seguito della lettura di un articolo giornalistico che dava conto della pendenza di un procedimento penale avanti il Tribunale*

*di Torino avente ad oggetto numerosi casi di omicidi e lesioni colpose in danno di ex compagni di lavoro del ricorrente, tutti colpiti da neoplasie vescicali e polmonari.”*

E' fin troppo evidente che non si può far decorrere la prescrizione dal momento in cui si sia letto un determinato articolo o un testo medico.

6. Ne consegue che la decorrenza della prescrizione, individuata dai giudici del merito rispettivamente nell'ottobre 1998 e nel 1990, allorquando sono state diagnosticate la neoplasia vescicale e la otite auricolare sinistra, anche se si volesse adottare in sede di interpretazione dell'art. 2935 c.c. un criterio introdotto dalla giurisprudenza con riferimento all'art. 112 del D.p.r. n. 1124 del 1965, avrebbe potuto essere contestata solo deducendosi che in quegli anni (fra il 1988 e il 1990) le conoscenze scientifiche non consentivano di collegare le malattie citate ad un inquinamento dell'ambiente di lavoro.

Ma tale assunto non viene prospettato dalla difesa M.; sicché va affermata la infondatezza del primo motivo.

7. Le considerazioni fin qui svolte evidenziano la manifesta infondatezza della eccezione di illegittimità incostituzionale avanzata in via subordinata.

L'omessa informativa, da parte del datore di lavoro, dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, non costituisce elemento tale da impedire, una volta accaduto un infortunio o contratta e manifestata una malattia professionale, la decorrenza della prescrizione.

Ne consegue che nessuna lesione del diritto alla salute o al lavoro, di cui agli artt. 32 e 35 della Costituzione invocati dalla difesa M., risulta dalla individuazione della decorrenza della prescrizione come fissata dal legislatore nell'art. 2935 del cod. civ.

8. Il ricorso va pertanto rigettato.

La natura della controversia e la delicatezza delle problematiche affrontate giustifica la compensazione per la metà delle spese di giudizio. La restante metà va posta a carico del soccombente.

## **IL COMMENTO ALLA SENTENZA**

### ***La ricostruzione del caso***

Il caso su cui la Cassazione si è pronunciata con questa sentenza ha ad oggetto la richiesta, da parte del lavoratore M.M., di risarcimento del danno biologico e morale derivante da due malattie (neoplasia vescicale e otite auricolare sinistra) che lui imputa alle sostanze nocive presenti nell'ambiente di lavoro.

E' fondamentale porre attenzione ai *tempi di diagnosi e manifestazione* di tali patologie: la neoplasia era stata diagnosticata nell'ottobre 1988 e l'otite si era manifestata nel 1990, mentre la prima richiesta di risarcimento era stata formulata nel 2001, quindi oltre dieci anni dopo l'insorgenza di tali malattie. Il lavoratore aveva atteso così a lungo in quanto egli ebbe a sospettare della natura professionale della malattia *“solo a seguito della lettura di un articolo giornalistico che dava conto della pendenza di un procedimento penale avanti il Tribunale di Torino avente ad oggetto numerosi casi di omicidi e lesioni colpose in danno di ex compagni di lavoro del ricorrente, tutti colpiti da neoplasie vescicali e polmonari.”*

In tale data, però, il diritto al risarcimento si era già estinto per prescrizione.

L'art. 2934 del codice civile (*“Estinzione dei diritti”*), infatti, prevede che *“ogni diritto si estingue per prescrizione, quando il titolare non lo esercita per il tempo determinato dalla legge”* e ai sensi dell'art. 2946 i diritti, salvi i casi in cui la legge dispone diversamente, si estinguono per prescrizioni con il decorso di dieci anni. Sono poi previste prescrizioni brevi, quale ad esempio

quella del diritto al risarcimento del danno derivante da fatto illecito che si prescrive in cinque anni (art. 2947 c.c.).

In applicazione di tali disposizioni, il diritto ad ottenere il risarcimento era dunque stato dichiarato prescritto in primo grado dal Tribunale ed alla medesima conclusione era giunta anche la Corte di Appello, in base alla considerazione secondo cui *“con riferimento all’azione di risarcimento danni da malattie contratte nell’ambiente di lavoro, l’articolo 2935 c.c. va interpretato nel senso che la prescrizione inizia a decorrere dal giorno in cui la malattia si è manifestata in modo da essere percepita come tale dal danneggiato; la mancata conoscenza dell’eziologia professionale della malattia costituisce un ostacolo di mero fatto, che non influisce sulla decorrenza della prescrizione”*.

Il lavoratore era ricorso così per Cassazione sostenendo che, nel particolare settore della tutela della salute del lavoratore, la decorrenza della prescrizione dell’azione risarcitoria nei confronti del datore di lavoro non può essere collegata solo alla manifestazione o esteriorizzazione del danno, come avviene in settori diversi, ma presuppone la conoscibilità della natura professionale della malattia.

Il ricorso viene rigettato dalla Suprema Corte, in applicazione dei principi generali e degli orientamenti giurisprudenziali consolidati in materia di prescrizione.

### ***Il principio giuridico sancito dalla Corte di Cassazione***

La Suprema Corte si trova a dover rispondere, in buona sostanza, alla seguente domanda: la mancata conoscenza dell’origine professionale della malattia da parte di un soggetto può rappresentare un fatto di rilevanza tale da impedire la decorrenza della prescrizione? E inoltre, la situazione cambia se tale ignoranza è stata determinata anche dalla condotta omissiva, penalmente rilevante, del datore di lavoro che ha violato l’obbligo di informazione in ordine ai rischi delle lavorazioni posto a suo carico dall’art. 4 del D.P.R. 303/1956?

La risposta risiede nell’interpretazione dell’art. 2935 del codice civile, secondo cui *“la prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere”*.

Dunque la questione si pone nei seguenti termini: nel caso di una malattia professionale, il “giorno in cui il diritto può essere fatto valere”, secondo il dettato del codice civile, corrisponde al giorno della manifestazione o esteriorizzazione della malattia o va fatto risalire, come pretende il ricorrente, al momento in cui si ha la conoscibilità della natura professionale della malattia da parte del soggetto?

**Secondo la Cassazione, il “giorno in cui il diritto può essere fatto valere” corrisponde al giorno della manifestazione o esteriorizzazione della malattia, al di là della consapevolezza o meno, da parte del soggetto, dell’eziologia professionale della stessa.**

Poiché funzione principale della prescrizione – argomenta la Suprema Corte - è quella di assicurare certezza ai rapporti giuridici, l’impossibilità di far valere il diritto, che rappresenta un fatto impeditivo della decorrenza della prescrizione, è solo quella che deriva da *cause giuridiche* e non comprende anche gli impedimenti soggettivi o gli ostacoli di mero fatto.

Nel codice civile è infatti già presente una norma (art. 2941<sup>30</sup>) che contempla questi ultimi, prevedendo ipotesi tassative di sospensione della prescrizione tra le quali, salvo in un caso, non rientra l'ignoranza, da parte del titolare, del fatto generatore del suo diritto, né il dubbio soggettivo sulla esistenza di tale diritto ed il ritardo indotto dalla necessità del suo accertamento.

Conseguenza di tale impostazione è che può accadere che la prescrizione compia il suo corso senza che l'interessato sappia di essere titolare di un diritto.

### **Il criterio al quale occorre fare riferimento è dunque un criterio oggettivo.**

Allorché infatti la difesa pretende di applicare alla fattispecie, per analogia, i criteri elaborati dalla giurisprudenza con riferimento all'art. 112<sup>31</sup> del testo unico sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, che danno rilievo al presupposto della *conoscibilità* della eziologia professionale della malattia, la Corte precisa che, pur ammettendo una simile interpretazione analogica, tale conoscibilità *“rappresenta qualcosa di più rispetto alla semplice manifestazione della patologia, ma resta pur sempre in un ambito di oggettività per così dire scientifica”* in quanto essa va identificata con la *“possibilità che un determinato elemento (nella fattispecie la origine professionale di una malattia) sia riconoscibile in base alle conoscenze scientifiche del momento”*.

In tal senso *“non rileva invece (e non potrebbe rilevare, pena lo sconfinamento nel campo della pura soggettività) il grado di conoscenze e di cultura del soggetto interessato dalla malattia.”*

In applicazione di tale criterio rigorosamente oggettivo ancorato a parametri scientifici, dunque, l'omessa informativa, da parte del datore di lavoro, dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, non costituisce elemento tale da impedire, una volta accaduto un infortunio o contratta e manifestata una malattia professionale, la decorrenza della prescrizione.

Pertanto, conclude la Corte, *“la decorrenza della prescrizione, individuata dai giudici del merito rispettivamente nell'ottobre 1998 e nel 1990, allorché sono state diagnosticate la neoplasia vescicale e la otite auricolare sinistra, [...] avrebbe potuto essere contestata solo deducendosi che in quegli anni (fra il 1988 e il 1990) le conoscenze scientifiche non consentivano di collegare le malattie citate ad un inquinamento dell'ambiente di lavoro.”*

---

<sup>30</sup> Art. 2941 (Sospensione per rapporti tra le parti): La prescrizione rimane sospesa (1310):

- 1) tra i coniugi;
- 2) tra chi esercita la potestà di cui all'art. 316 o i poteri a essa inerenti (260, 409) e le persone che vi sono sottoposte;
- 3) tra il tutore e il minore (346 e seguenti) o l'interdetto (424) soggetti alla tutela, finché non sia stato reso e approvato il conto finale (386), salvo quanto è disposto dall'art. 387 per le azioni relative alla tutela;
- 4) tra il curatore e il minore emancipato (390 e seguenti) o l'inabilitato (424);
- 5) tra l'erede e l'eredità accettata con beneficio d'inventario (484 e seguenti);
- 6) tra le persone i cui beni sono sottoposti per legge o per provvedimento del giudice all'amministrazione altrui e quelle da cui l'amministrazione è esercitata, finché non sia stato reso e approvato definitivamente il conto;
- 7) tra le persone giuridiche e i loro amministratori, finché sono in carica, per le azioni di responsabilità contro di essi (18, 2393, 2487);
- 8) tra il debitore che ha dolosamente occultato l'esistenza del debito e il creditore, finché il dolo non sia stato scoperto (att. 247 e seguente).

<sup>31</sup> Art. 112 D.P.R. 1124/1965: *“L'azione per conseguire le prestazioni di cui al seguente titolo si prescrive nel termine di tre anni dal giorno dell'infortunio o da quello della manifestazione della malattia professionale”*.

**DANNO MORALE E DA RIDUZIONE DELLA CAPACITA' LAVORATIVA SPECIFICA: Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 26 settembre 2006 – 10 gennaio 2007, n. 238**

*La sentenza in oggetto fornisce importanti indicazioni sul tema del risarcimento del danno da infortunio sul lavoro, da intendersi nelle sue varie declinazioni (danno biologico, morale, da riduzione della capacità lavorativa specifica etc.), ribadendo al contempo alcuni fondamentali principi in materia di onere della prova ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, di diligenza del datore di lavoro, di accertamento della colpa del datore di lavoro e di concorso di colpa del lavoratore. In particolare, la Cassazione opera qui una interessante ricognizione dell'evoluzione giurisprudenziale che, dal 2003 ad oggi, ha condotto al riconoscimento della risarcibilità del danno morale anche al di fuori dell'ipotesi di danno derivante da reato.*

**Svolgimento del processo**

Il Sig. G.M., assunto con contratto di formazione e lavoro dalla s.n.c. Scatolificio Artigiano di P.C e S.A., ha subito il 19 aprile 1989 infortunio sul lavoro (mentre provvedeva alla pulizia della macchina di stampa con i rulli in movimento, rimaneva imprigionato con l'avambraccio sinistro nella macchina, da cui derivava schiacciamento della mano e dell'avambraccio medesimo, con gravi postumi permanenti).

Con ricorso del 27 febbraio 1998 egli ha proposto nei confronti dei sigg. C.P. e S.A., in qualità di ex soci ed ex amministratori della società, domanda di danno differenziale, rispetto a quello indennizzato dall'INAIL, chiedendo le seguenti voci di danno: danno biologico per inabilità temporanea, danno biologico per inabilità permanente, danno morale, danno psichico, danno alla capacità lavorativa specifica e perdita di chances, rimborso spese mediche.

Il primo giudice ha accolto parzialmente la domanda, escludendo il danno morale, avendo ritenuto la relativa azione prescritta nel termine quinquennale; il danno psichico; quello alla capacità lavorativa specifica ed il rimborso spese mediche, ritenuti non provati.

La Corte d'Appello di Brescia, con sentenza 2 ottobre-13 novembre 2003 n. 283, ha emesso le seguenti statuizioni:

1. ha dichiarato la competenza funzionale del giudice del lavoro a conoscere della domanda di danno differenziale;
2. ha dichiarato la legittimazione passiva degli ex soci convenuti;
3. ha dichiarato la colpa esclusiva del datore di lavoro nella causazione dell'infortunio, perché i microinterruttori che avrebbero dovuto impedire il movimento dei rulli della macchina tipografica che il lavoratore stava pulendo erano stati disattivati;
4. ha ritenuto il danno morale, richiesto per colpa contrattuale ex art. 2087 cod. civ., soggetto alla prescrizione decennale e pertanto nella fattispecie non prescritto;
5. ha negato il danno per perdita di chances
6. nonché quello per la perdita di capacità lavorativa specifica
7. e per il danno biologico di natura psichica;
8. ha quantificato il danno in euro [omissis];
9. ha dichiarato la legittimazione passiva degli ex soci ad agire contro la compagnia assicuratrice della società in nome collettivo, ora in liquidazione, ed ha condannato la W. Assicurazioni, chiamata in causa su richiesta del P. e della S., a tenerli indenni dalle conseguenze pecuniarie dell'infortunio, nei limiti del massimale di polizza.

Avverso tale sentenza hanno proposto ricorso per Cassazione il P. e la S., con undici motivi.

Si sono costituiti con controricorso il G. e la W.; entrambi hanno proposto ricorso incidentale, il primo con sette motivi, la seconda con unico motivo, e con ricorso incidentale condizionato. Il P. e la S. hanno depositato controricorso avverso il ricorso incidentale. Gli stessi e la W. hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

### **Motivi della decisione**

#### **1. Sul ricorso principale P. e S.**

[...] Con il primo motivo i ricorrenti, deducendo violazione e falsa applicazione degli artt. 1176 e 1218 cod. civ. (art. 360, n. 3 c.p.c.), censurano la sentenza impugnata per avere affermato il principio che il datore di lavoro, debitore dell'obbligo di sicurezza, avesse l'onere, ex art. 1218 cod. civ., di provare la non imputabilità dell'adempimento. Contestano al giudice d'appello di avere omissso di considerare che l'art. 1176 c.c. limita la responsabilità del debitore alla ordinaria diligenza e cioè, per le obbligazioni di mezzi e non di risultato come quella dell'art. 2087 c.c., solo al necessario, e non anche al possibile.

Il motivo è infondato.

L'art. 1176 c.c., con l'imporre al debitore la diligenza del buon padre di famiglia, fotografa in maniera icastica qual è la diligenza che avrebbe dovuto avere il datore di lavoro, nel caso di specie, nei confronti di un giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, controllando che i congegni di sicurezza non fossero manomessi.

La sentenza impugnata ha fatto corretta applicazione del principio di diritto ripetutamente affermato in subiecta materia da questa Corte, secondo cui la responsabilità del datore di lavoro per violazione dell'obbligo di sicurezza sancito dall'art. 2087 c.c. non ha natura oggettiva e pertanto l'onere della prova del nesso causale tra danno ed inadempimento (nel caso di specie, mancanza delle misure di sicurezza) resta a carico del lavoratore, mentre il datore di lavoro può liberarsi solo dimostrando la non imputabilità dell'evento.

Pertanto, poiché risulta accertato, attraverso la ctu svolta nel processo penale e legittimamente acquisita al presente processo civile, (*ex plurimis* Cass. 6 aprile 2006 n. 8096), la mancanza delle misure di sicurezza, tocca al datore di lavoro di provare, ai sensi degli artt. 1218, 1176 e 2087, la propria mancanza di colpa (*ex plurimis* Cass. 3162/02 cit. nella sentenza impugnata, Cass. 23 luglio 2004 n. 13887, Cass. 12 luglio 2004 n. 12863).

Avendo la sentenza impugnata accertato in positivo la colpa del datore di lavoro, consistente nella negligenza per aver tollerato che i microinterruttori fossero disattivati, con il secondo motivo i ricorrenti [...] censurano la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto provata la colpa del datore di lavoro. Ma trattasi di accertamento di fatto che risulta congruamente motivato.

Con il terzo motivo i ricorrenti, deducendo violazione e falsa applicazione degli articoli 1176, 1218, 2056, 2059, 2087, 2104 cod. civ.; 6 e 392 D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547; omissa, insufficiente e contraddittoria motivazione su punto decisivo della controversia (art. 360 nn. 3 e 5 c.p.c.), censurano la sentenza impugnata nella parte in cui ha escluso il concorso di colpa del lavoratore.

Anche qui trattasi di un accertamento di fatto, che però involge una questione di diritto, relativa alla identificazione del tipo di colpa del lavoratore rilevante per escludere o ridurre la colpa del datore di lavoro.

Dalla giurisprudenza di questa Corte (vedi, da ultimo, Cass. 14 marzo 2006 n. 5493) è desumibile il principio di diritto secondo cui in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali si ha concorso di colpa del lavoratore quando lo stesso abbia concorso a cagionare l'evento con comportamenti neglienti o imprudenti ulteriori rispetto a quelli, appartenenti al rischio professionale, le cui conseguenze pregiudizievoli le norme sulla prevenzione infortuni intendono prevenire, con precetti rivolti al datore di lavoro e la cui osservanza è ad esso rimessa.

Anche tale motivo deve essere pertanto rigettato.

Con il quarto motivo i ricorrenti [...] censurano la sentenza impugnata per aver riconosciuto il danno morale soggettivo, mentre il danno non patrimoniale è risarcibile solo nei casi di responsabilità extracontrattuale da fatti illeciti costituenti reato. Al riguardo è sufficiente notare che il danno differenziale presuppone il fatto reato del datore di lavoro, accertato anche in sede civile. Nel caso di specie il procedimento penale si è concluso con sentenza dibattimentale 2 ottobre 1995/8 marzo 1996 di non doversi procedere per estinzione del reato.

Peraltro la prospettazione dei ricorrenti, e la giurisprudenza citata a supporto, risulta datata, ed in contrasto con l'innovativo orientamento della giurisprudenza di legittimità, la quale ha rilevato, a partire dal 2003, che il danno non patrimoniale conseguente alla ingiusta lesione di un interesse inerente alla persona, costituzionalmente garantito, non è soggetto, ai fini della risarcibilità, al limite derivante dalla riserva di legge correlata all'art. 185 c.p., e non presuppone, pertanto, la qualificabilità del fatto illecito come reato, giacché il rinvio ai casi in cui la legge consente la riparazione del danno non patrimoniale ben può essere riferito, dopo l'entrata in vigore della Costituzione, anche alle previsioni della legge fondamentale, ove si consideri che il riconoscimento, nella Costituzione, dei diritti inviolabili inerenti alla persona non aventi natura economica implicitamente, ma necessariamente, ne esige la tutela, ed in tal modo configura un caso determinato dalla legge, al massimo livello, di riparazione del danno non patrimoniale (Cass. 31 maggio 2003 n. 8827 e 8828).

Evoluzione del pensiero giuridico prontamente recepita dalla giurisprudenza costituzionale (sent. 11 luglio 2003 n. 233).

Un altro recente arresto fondamentale è che alla risarcibilità del danno non patrimoniale ex artt. 2059 cod. civ. e 185 c.p. non osta il mancato positivo accertamento della colpa dell'autore del danno se essa, come nel caso di cui all'art. 2054 c.c., debba ritenersi sussistente in base ad una presunzione di legge e se, ricorrendo la colpa, il fatto sarebbe qualificabile come reato (anche questo orientamento, inaugurato da Cass. 12 maggio 2003 n. 7282, risulta confermato in seguito; da ultimo Cass. 15 luglio 2005 n. 15044).

L'estensione consequenziale di tali principi alla responsabilità presuntiva ex art. 2087 cod. civ., raccomandata dalla dottrina, è stata operata da Cass. 24 febbraio 2006 n. 4184, la quale ha tratto la conseguenza che in presenza di una fattispecie contrattuale che, come nell'ipotesi del contratto di lavoro, obblighi uno dei contraenti (il datore di lavoro) a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica dell'altro (ai sensi dell'art. 2087 cod. civ.), non può sussistere alcuna incompatibilità tra responsabilità contrattuale e risarcimento del danno morale, siccome la fattispecie astratta di reato è configurabile anche nei casi in cui la colpa sia addebitata al datore di lavoro per non aver fornito la prova liberatoria richiesta dall'art. 1218 c.c.

[...] Su ricorso incidentale di G. [...]

Con il quarto motivo il ricorrente [...] censura la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto non raggiunta la prova in ordine alla perdita di chances.

In effetti il danno derivante dalla perdita di chances non è una mera aspettativa di fatto, ma una entità patrimoniale a sé stante, economicamente e giuridicamente suscettibile di autonoma valutazione, di cui l'interessato ha l'onere di provare, sia pure in modo presuntivo o secondo un calcolo di probabilità, i presupposti per il raggiungimento del risultato sperato ed impedito dalla condotta illecita, della quale il danno risarcibile deve essere conseguenza immediata e diretta (Cass. 18 marzo 2003 n. 3999; Cass. 11340 del 1998; 10748 del 1996).

Nel caso di specie, tuttavia, il motivo, per come prospettato, si risolve nelle conseguenze della riduzione della capacità lavorativa specifica, oggetto del motivo successivo, con cui il ricorrente,

[...] censura la sentenza impugnata nella parte in cui il giudice ha ritenuto non raggiunta la prova in ordine alla perdita della capacità lavorativa specifica.

Ricorda che la ctu ha riconosciuto l'incidenza di postumi sulla capacità lavorativa specifica del 20%, e che a seguito dell'infortunio il G. è stato assunto dalla s.p.a. B. nella categoria protetta degli invalidi del lavoro.

Sarebbe dunque evidente che egli non potrà mai più svolgere l'attività professionale per la quale aveva conseguito specifica qualificazione e sulla base della quale stava lavorando con contratto di formazione e lavoro.

Il motivo è fondato, sia sotto il profilo del danno patrimoniale, sia di quello biologico.

L'illecito lesivo dell'integrità psico-fisica della persona può dar luogo a due distinte voci di risarcimento, rispettivamente a titolo di danno biologico e di danno patrimoniale per la riduzione della capacità lavorativa specifica; pertanto il giudice è tenuto a verificare se le lesioni accertate, oltre ad incidere sulla salute del soggetto, abbiano anche ridotto la sua capacità lavorativa specifica, con riduzione, per il futuro, della sua capacità di reddito (Cass. 23 febbraio 2006 n. 4020). [...]

### **P.Q.M.**

Riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso principale ed il ricorso incidentale della W., accoglie il quinto motivo del ricorso incidentale del G., respinti gli altri, cassa la sentenza impugnata limitatamente al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'Appello di Milano.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 26 settembre 2006.

## **IL COMMENTO ALLA SENTENZA**

### ***La ricostruzione del caso***

- *Il lavoratore infortunato* è G. M., assunto con contratto di formazione e lavoro dalla s.n.c. Scatolificio Artigiano di P.C e S.A.
- *I datori di lavoro* (ricorrenti contro la sentenza della Corte d'Appello) sono C.P. e S.A., in qualità di ex soci ed ex amministratori della società Scatolificio Artigiano.
- *La dinamica dell'infortunio* è la seguente: G. ha subito il 19 aprile 1989 un infortunio sul lavoro, poiché mentre provvedeva alla **pulizia della macchina di stampa con i rulli in movimento**, rimaneva imprigionato con l'avambraccio sinistro nella macchina, da cui derivava schiacciamento della mano e dell'avambraccio medesimo, con gravi postumi permanenti.<sup>32</sup>
- *La richiesta di G.* (parzialmente riconosciuta in primo grado e in appello, contro cui ricorrono C.P. ed S.A. in Cassazione) consiste nella domanda di danno differenziale, rispetto a quello indennizzato dall'INAIL, ed in particolare nelle seguenti voci di danno: danno biologico per inabilità temporanea, danno biologico per inabilità permanente, danno morale, danno psichico, danno alla capacità lavorativa specifica e perdita di chances, rimborso spese mediche.

---

<sup>32</sup> La sentenza impugnata aveva accertato riduzione dei movimenti di estensione e prosupinazione del gomito, limitazione di circa 2/3 dei movimenti di flessione, abduzione e adduzione del primo dito della mano nonché ridotta formazione del pugno, con deficit complessivo di forza prensile e del movimento a pinza del pollice con le altre dita.

La **Corte d'Appello**, tra le varie statuizioni prese, **ha dichiarato la colpa esclusiva del datore di lavoro** nella causazione dell'infortunio, perché i microinterruttori che avrebbero dovuto impedire il movimento dei rulli della macchina tipografica che il lavoratore stava pulendo erano stati disattivati. Essa ha inoltre ritenuto il danno morale<sup>33</sup>, richiesto per colpa contrattuale ex art. 2087 cod. civ., e negato il danno per perdita di chances nonché quello per la perdita di capacità lavorativa specifica, esclusione quest'ultima ribaltata poi dalla Corte di Cassazione. Ha in ultimo negato il danno biologico di natura psichica, riconoscendo invece il danno biologico per invalidità temporanea e per quella permanente ed il danno morale.

La Suprema Corte riconosce invece il danno derivante dalla perdita di chances che, nella fattispecie, si risolve nelle conseguenze della riduzione della capacità lavorativa specifica, dal momento che risulta accertato che il lavoratore *“non potrà mai più svolgere l'attività professionale per la quale aveva conseguito specifica qualificazione e sulla base della quale stava lavorando con contratto di formazione e lavoro.”*

### ***I principi giuridici sanciti dalla Corte di Cassazione***

La sentenza in oggetto, oltre a fornire importanti indicazioni sul tema del risarcimento del danno da infortunio sul lavoro, da intendersi nelle sue varie declinazioni (danno biologico, morale, da riduzione della capacità lavorativa specifica etc.), ribadisce alcuni fondamentali principi in materia di onere della prova ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile e in tema di accertamento della colpa del datore di lavoro e di concorso di colpa del lavoratore.

Vediamo il contenuto di tali principi e la loro applicazione da parte della Corte.

#### Diligenza richiesta al datore di lavoro e onere della prova (artt. 1176, 1218 e 2087 codice civile)

Di fronte alla contestazione avanzata dai datori di lavoro i quali sostengono che *“l'art. 1176 c.c.”*<sup>34</sup> *limita la responsabilità del debitore alla ordinaria diligenza e cioè, per le obbligazioni di mezzi e non di risultato come quella dell'art. 2087 c.c., solo al necessario, e non anche al possibile”,* la Corte di Cassazione obietta che *“l'art. 1176 c.c., con l'imporre al debitore la diligenza del buon padre di famiglia, fotografa in maniera icastica qual è la diligenza che avrebbe dovuto avere il datore di lavoro, nel caso di specie, nei confronti di un giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, controllando che i congegni di sicurezza non fossero manomessi.*

*La sentenza impugnata ha fatto corretta applicazione del principio di diritto ripetutamente affermato in subiecta materia da questa Corte, secondo cui la responsabilità del datore di lavoro per violazione dell'obbligo di sicurezza sancito dall'art. 2087 c.c. non ha natura oggettiva e pertanto l'onere della prova del nesso causale tra danno ed inadempimento (nel caso di specie, mancanza delle misure di sicurezza) resta a carico del lavoratore, mentre il datore di lavoro può liberarsi solo dimostrando la non imputabilità dell'evento.”*

E poiché il lavoratore è stato in grado di provare, attraverso la ctu svolta nel processo penale ed acquisita al processo civile, la mancanza delle misure di sicurezza, tocca al datore di lavoro provare,

---

<sup>33</sup> Danno morale che era invece stato escluso dal Tribunale di primo grado il quale aveva ritenuto prescritta la relativa azione per decorso del termine quinquennale.

<sup>34</sup> Art. 1176 cod. civ.: *“Nell'adempire l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia”*. Si veda anche l'art. 1218 del codice civile ai sensi del quale *“il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.”*

ai sensi degli articoli 1218<sup>35</sup>, 1176 e 2087 del codice civile, la propria mancanza di colpa<sup>36</sup>, consistente nella negligenza per aver tollerato che i microinterruttori fossero disattivati.

### Concorso di colpa del lavoratore

Allorché poi la Suprema Corte si trova ad escludere il concorso di colpa del lavoratore, essa si sofferma sul tipo di colpa del lavoratore rilevante per escludere o ridurre la colpa del datore di lavoro, affermando che *“si ha concorso di colpa del lavoratore quando lo stesso abbia concorso a cagionare l'evento con comportamenti negligenti o imprudenti ulteriori rispetto a quelli, appartenenti al rischio professionale, le cui conseguenze pregiudizievoli le norme sulla prevenzione infortuni intendono prevenire, con precetti rivolti al datore di lavoro e la cui osservanza è ad esso rimessa.”*

### Danno morale

La Corte fa una interessante ricognizione dell'evoluzione giurisprudenziale che, dal 2003 ad oggi, ha condotto al riconoscimento della risarcibilità del danno morale anche al di fuori dell'ipotesi di danno derivante da reato.

L'occasione viene fornita alla Corte dalla contestazione dei ricorrenti i quali lamentano che *“il danno non patrimoniale è risarcibile solo nei casi di responsabilità extracontrattuale da fatti illeciti costituenti reato. Al riguardo è sufficiente notare che il danno differenziale presuppone il fatto reato del datore di lavoro, accertato anche in sede civile.”* In pratica ciò che viene contestato è che il danno morale sarebbe risarcibile solo in caso di reato.

Tale orientamento però, come fa notare la Corte, è ormai superato.

La Cassazione oppone infatti a tale approccio *“l'innovativo orientamento della giurisprudenza di legittimità, la quale ha rilevato, a partire dal 2003, che il danno non patrimoniale conseguente alla ingiusta lesione di un interesse inerente alla persona, costituzionalmente garantito, non è soggetto, ai fini della risarcibilità, al limite derivante dalla riserva di legge correlata all'art. 185 c.p., e non presuppone, pertanto, la qualificabilità del fatto illecito come reato, giacché il rinvio ai casi in cui la legge consente la riparazione del danno non patrimoniale ben può essere riferito, dopo l'entrata in vigore della Costituzione, anche alle previsioni della legge fondamentale, ove si consideri che il riconoscimento, nella Costituzione, dei diritti inviolabili inerenti alla persona non aventi natura economica implicitamente, ma necessariamente, ne esige la tutela, ed in tal modo configura un caso determinato dalla legge, al massimo livello, di riparazione del danno non patrimoniale (Cass. 31 maggio 2003 n. 8827 e 8828).*

*Evoluzione del pensiero giuridico prontamente recepita dalla giurisprudenza costituzionale (sent. 11 luglio 2003 n. 233).*

*Un altro recente arresto fondamentale è che alla risarcibilità del danno non patrimoniale ex artt. 2059<sup>37</sup> cod. civ. e 185<sup>38</sup> c.p. non osta il mancato positivo accertamento della colpa dell'autore del danno se essa, come nel caso di cui all'art. 2054 c.c., debba ritenersi sussistente in base ad una presunzione di legge e se, ricorrendo la colpa, il fatto sarebbe qualificabile come reato (anche*

---

<sup>35</sup> Vedi nota 3.

<sup>36</sup> Cass. 3162/02 citata nella sentenza impugnata; Cass. 23 luglio 2004 n. 13887; Cass. 12 luglio 2004 n. 12863.

<sup>37</sup> Ai sensi dell'art. 2059 c.c. il danno non patrimoniale - o morale - deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge.

<sup>38</sup> Art. 185 c.p. (Restituzioni e risarcimento del danno): *“Ogni reato obbliga alle restituzioni, a norma delle leggi civili. Ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui.”*

questo orientamento, inaugurato da Cass. 12 maggio 2003 n. 7282, risulta confermato in seguito; da ultimo Cass. 15 luglio 2005 n. 15044).

*L'estensione consequenziale di tali principi alla responsabilità presuntiva ex art. 2087 cod. civ., raccomandata dalla dottrina, è stata operata da Cass. 24 febbraio 2006 n. 4184, la quale ha tratto la conseguenza che in presenza di una fattispecie contrattuale che, come nell'ipotesi del contratto di lavoro, obblighi uno dei contraenti (il datore di lavoro) a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica dell'altro (ai sensi dell'art. 2087 cod. civ.), non può sussistere alcuna incompatibilità tra responsabilità contrattuale e risarcimento del danno morale, siccome la fattispecie astratta di reato è configurabile anche nei casi in cui la colpa sia addebitata al datore di lavoro per non aver fornito la prova liberatoria richiesta dall'art. 1218 c.c.*"

Si veda anche in tal senso anche la sentenza n. 14302/2006 della Cassazione - Sezione Lavoro<sup>39</sup>, che ribadisce che *"secondo il più recente orientamento di questa Corte (cfr., in particolare, Cass. 20 ott. 2005 n. 20323), che il Collegio intende in questa sede ribadire, il risarcimento del danno morale, in favore del soggetto danneggiato per lesione del valore della persona umana costituzionalmente garantito, prescinde dall'accertamento di un reato in suo danno"*.

**La sentenza n. 233 del 2003 della Corte Costituzionale**, richiamata dalla Corte di Cassazione nella pronuncia in commento, illustra in modo molto chiaro le ragioni di tale evoluzione, ripercorrendo la "storia" relativa all'interpretazione dell'art. 2059 del codice civile.

Essa ricorda infatti che *"l'art. 2059 cod. civ., stabilendo che il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge, circoscriveva originariamente la risarcibilità all'ipotesi, contemplata dall'art. 185 cod. pen., del danno non patrimoniale derivante da reato, e le conferiva un carattere sanzionatorio, reso manifesto, tra l'altro, dalla stessa relazione al codice civile, secondo la quale «soltanto nel caso di reato è più intensa l'offesa all'ordine giuridico e maggiormente sentito il bisogno di una più energica repressione con carattere anche preventivo».* Coerentemente a ciò, si riteneva, poi, che il riferimento al reato, contenuto nell'art. 185 cod. pen., dovesse essere inteso nel senso della ricorrenza in concreto di una fattispecie criminosa in tutti i suoi elementi costitutivi, anche di carattere soggettivo. Con la conseguente inoperatività, in tale ambito, della presunzione di legge destinata a supplire la prova, in ipotesi mancante, della colpa dell'autore della fattispecie criminosa. L'indirizzo interpretativo riassuntivamente esposto risulta, tuttavia, destinato ad entrare in crisi per effetto della richiamata evoluzione sull'area di risarcibilità del danno non patrimoniale.

*Da un lato, infatti, il legislatore ha introdotto ulteriori casi di risarcibilità del danno non patrimoniale estranei alla materia penale, riguardo ai quali è del tutto inconferente qualsiasi riferimento ad esigenze di carattere repressivo* (si pensi, ad esempio, alle azioni di responsabilità previste dall'art. 2 della legge 13 aprile 1988, n. 117, per i danni derivanti da ingiusta privazione della libertà personale nell'esercizio di funzioni giudiziarie; dall'art. 2 della legge 24 marzo 2001, n. 89, per i danni derivanti dal mancato rispetto del termine ragionevole di durata del processo).

*Dall'altro, la giurisprudenza - sia pure muovendosi nell'ambito di operatività dell'art. 2043 cod. civ., nel corso di un travagliato itinerario interpretativo nel quale questa Corte è ripetutamente intervenuta - ha da tempo individuato ulteriori ipotesi di danni sostanzialmente non patrimoniali, derivanti dalla lesione di interessi costituzionalmente garantiti, risarcibili a prescindere dalla configurabilità di un reato (in primis il cosiddetto danno biologico). Il mutamento legislativo e giurisprudenziale venutosi in tal modo a realizzare ha fatto assumere all'art. 2059 cod. civ. una funzione non più sanzionatoria, ma soltanto tipizzante dei singoli casi di risarcibilità del danno non patrimoniale."*

---

<sup>39</sup> Nella fattispecie oggetto del giudizio era il danno da demansionamento.

In conclusione, pertanto, *“anche il riferimento al «reato» contenuto nell'art. 185 cod. pen., in coerenza con la diversa funzione assolta dalla norma impugnata, non postula più, come si riteneva per il passato, la ricorrenza di una concreta fattispecie di reato, ma solo di una fattispecie corrispondente nella sua oggettività all'astratta previsione di una figura di reato. Con la conseguente possibilità che ai fini civili la responsabilità sia ritenuta per effetto di una presunzione di legge.”*

#### Danno da riduzione della capacità lavorativa specifica

Nel riconoscere il danno derivante dalla perdita di chances, che nella fattispecie, come già ricordato, si risolve nelle conseguenze della riduzione della capacità lavorativa specifica, la Suprema Corte sottolinea che esso *“non è una mera aspettativa di fatto, ma una entità patrimoniale a sé stante, economicamente e giuridicamente suscettibile di autonoma valutazione, di cui l'interessato ha l'onere di provare, sia pure in modo presuntivo o secondo un calcolo di probabilità, i presupposti per il raggiungimento del risultato sperato ed impedito dalla condotta illecita, della quale il danno risarcibile deve essere conseguenza immediata e diretta.”*<sup>40</sup>

E ricorda, in ultimo, che *“l'illecito lesivo dell'integrità psico-fisica della persona può dar luogo a due distinte voci di risarcimento, rispettivamente a titolo di danno biologico e di danno patrimoniale per la riduzione della capacità lavorativa specifica; pertanto il giudice è tenuto a verificare se le lesioni accertate, oltre ad incidere sulla salute del soggetto, abbiano anche ridotto la sua capacità lavorativa specifica, con riduzione, per il futuro, della sua capacità di reddito (Cass. 23 febbraio 2006 n. 4020).”*

In una recente **sentenza (n. 21014 dell'8 ottobre 2007)**, la **Cassazione Lavoro** ha poi stabilito che la perdita totale della capacità lavorativa specifica in capo ai lavoratori a tempo determinato per colpa del datore di lavoro (nella fattispecie per mancata consegna agli addetti alla rampa di atterraggio degli aeromobili delle cuffie di protezione contro i rumori) costituisce un danno risarcibile, qualificabile, nella specie, come danno da mancata assunzione con contratto a termine immediatamente successivo e come danno da perdita di chances, per la perdita di eventuali assunzioni a tempo determinato per gli anni successivi, con assolvimento del relativo onere probatorio a carico del lavoratore.

---

<sup>40</sup> Cass. 18 marzo 2003 n. 3999; Cass. 11340 del 1998; 10748 del 1996.

## **HANDICAP E MALATTIA: Corte di Giustizia UE - Grande Sezione, Sentenza 11 luglio 2006: Direttiva 2000/78/CE - Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - Nozione di handicap**

*Una persona che è stata licenziata dal suo datore di lavoro esclusivamente per causa di malattia non rientra nel quadro generale tracciato dalla direttiva 2000/78/CE per la lotta contro la discriminazione fondata sull'handicap. Inoltre, riguardo alla tutela dei disabili in materia di licenziamento, la Corte sancisce che è contrario alla direttiva un licenziamento che abbia come motivazione un handicap che non sia giustificato dall'incompetenza, incapacità o indisponibilità del lavoratore a svolgere le funzioni essenziali del suo posto di lavoro. Infine la malattia non può essere ritenuta un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali la direttiva vieta qualsiasi discriminazione.*

### **Svolgimento del processo e motivi della decisione**

Nel procedimento C-13/05, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Juzgado de lo Social n.33 de Madrid (Spagna), con decisione 7 gennaio 2005, pervenuta in cancelleria il 19 gennaio 2005, nella causa tra S. C. N. e Eurest Colectividades SA, LA CORTE (Grande Sezione) [...] ha pronunciato la seguente

#### **SENTENZA**

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione, per quanto riguarda la discriminazione fondata su un handicap, della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16) e, in subordine, sull'eventuale divieto di discriminazione fondata sulla malattia.
- 2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia che vede opposta la sig.ra C. N. alla società E. C. SA (in prosieguo: la «E.») riguardo ad un licenziamento avvenuto durante un'interruzione dell'attività lavorativa a causa di malattia.

### **CONTESTO NORMATIVO E REGOLAMENTARE**

#### **LA NORMATIVA COMUNITARIA**

- 3 L'art. 136, primo comma, CE così dispone:  
«La Comunità e gli Stati membri [...] hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione».
- 4 L'art. 137, nn. 1 e 2, CE conferisce alla Comunità le competenze per sostenere e completare l'azione degli Stati membri diretta a realizzare gli obiettivi di cui all'art. 136 CE, in particolare nei settori dell'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro e della lotta all'esclusione sociale.
- 5 La direttiva 2000/78 è stata adottata sulla base dell'art. 13, n. 1, CE, nella versione precedente al Trattato di Nizza, che prevede quanto segue:  
«Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali».
- 6 L'art. 1 della direttiva 2000/78 è del seguente tenore:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

7, 8, 9, 10, 11 [omissis]

#### LA NORMATIVA NAZIONALE

12 L'art. 14 della costituzione spagnola è del seguente tenore:

«Gli spagnoli sono uguali davanti alla legge, senza alcuna discriminazione per motivi di nascita, razza, sesso, religione, opinione o di qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale».

13, 14, 15, 16 [omissis]

#### LA CAUSA PRINCIPALE E LE QUESTIONI PREGIUDIZIALI

17 **La sig.ra C. N. lavorava per la E.**, società specializzata nella ristorazione collettiva. Il 14 ottobre 2003 **doveva interrompere l'attività lavorativa a causa di malattia** e, secondo i servizi sanitari pubblici che la seguivano, non era in grado di riprendere a breve termine la sua attività professionale. Il giudice del rinvio non ha fornito alcuna indicazione sulla malattia di cui soffre la sig.ra C. N.

18 Il 28 maggio 2004 la E. comunicava alla sig.ra C. N. il suo **licenziamento, senza fornirne la causa**, pur ammettendo l'irregolarità di quest'ultimo e offrendole un indennizzo.

19 Il 29 giugno 2004 la sig.ra C. N. proponeva ricorso contro la E. sostenendo che il suo licenziamento era nullo in ragione della disparità di trattamento e della discriminazione di cui era stata oggetto, risultanti dalla situazione di interruzione dell'attività lavorativa nella quale si trovava da otto mesi. **Essa chiedeva di condannare la E. a reintegrarla nel suo posto di lavoro.**

20 Il giudice del rinvio osserva che, in mancanza di altra asserzione o prova nel fascicolo, risulta dall'inversione dell'onere della prova che si deve considerare che la sig.ra C. N. sia stata licenziata per il solo fatto di aver interrotto l'attività lavorativa per causa di malattia.

21, 22, 23, 24 [omissis]

25 Il Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid ha pertanto deciso di sospendere la pronuncia e di **sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:**

«1) Se una lavoratrice che è stata licenziata dal suo datore di lavoro esclusivamente perché malata rientri nell'ambito della tutela apprestata dalla direttiva 2000/78 in quanto questa al suo art. 1 stabilisce un quadro generale per la lotta contro le discriminazioni fondate sull'handicap.

2) *In subordine*, nell'ipotesi in cui dovesse essere data soluzione negativa alla prima domanda e dovesse ritenersi che gli stati di malattia non rientrano nell'ambito della tutela apprestata dalla direttiva 2000/78 contro la discriminazione per handicap:  
Se la malattia possa essere considerata come un segno identificativo che si aggiunge a quelli che ai sensi della direttiva 2000/78 non possono costituire motivo di discriminazione ».

#### SULLA RICEVIBILITÀ DELLA DOMANDA PREGIUDIZIALE

26 -34 [omissis] la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

#### SULLE QUESTIONI PREGIUDIZIALI

##### **Sulla prima questione**

35 Con la sua prima questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il quadro generale tracciato dalla direttiva 2000/78 per la lotta contro la discriminazione fondata sull'handicap appresti una tutela ad una persona che è stata licenziata dal datore di lavoro esclusivamente in ragione della malattia.

36, 37 [omissis]

38 Al fine di risolvere la questione sollevata, occorre, in primo luogo, interpretare la nozione di «handicap» di cui alla direttiva 2000/78 e, in secondo luogo, esaminare in quali limiti i disabili sono tutelati da quest'ultima per quanto attiene alle condizioni di licenziamento.

### **Sulla nozione di «handicap»**

39 Il termine «handicap» non è definito dalla direttiva 2000/78 stessa. Tale direttiva non fa neppure rinvio al diritto degli Stati membri per la definizione di tale nozione.

40 Orbene, dall'imperativo tanto dell'applicazione uniforme del diritto comunitario quanto del principio di uguaglianza discende che i termini di una disposizione di diritto comunitario che non contenga alcun espresso richiamo al diritto degli Stati membri per quanto riguarda la determinazione del suo senso e della sua portata devono di norma essere oggetto nell'intera Comunità di un'interpretazione autonoma e uniforme da effettuarsi tenendo conto del contesto della disposizione e della finalità perseguita dalla normativa di cui trattasi<sup>41</sup>.

41, 42 [omissis]

43 La direttiva 2000/78 mira a combattere taluni tipi di discriminazione per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro. In tale contesto, deve intendersi che la nozione di «handicap» va intesa come un limite che risulta, in particolare, da lesioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale.

44 Nondimeno, **utilizzando la nozione di «handicap» all'art. 1 della direttiva di cui trattasi, il legislatore ha deliberatamente scelto un termine diverso da quello di «malattia». È quindi esclusa un'assimilazione pura e semplice delle due nozioni.**

45 [...] Perché una limitazione possa rientrare nella nozione di «handicap», deve essere probabile che essa sia di lunga durata.

46 La direttiva 2000/78 non contiene alcuna indicazione che lasci intendere che i lavoratori sono tutelati in base al divieto di discriminazione fondata sull'handicap appena si manifesti una qualunque malattia.

47 Dalle considerazioni che precedono consegue che una persona che è stata licenziata dal suo datore di lavoro esclusivamente per causa di malattia non rientra nel quadro generale tracciato dalla direttiva 2000/78 per lottare contro la discriminazione fondata sull'handicap.

### **SULLA TUTELA DEI DISABILI IN MATERIA DI LICENZIAMENTO**

48, 49, 50, 51 [omissis]

52 Da tutte le considerazioni che precedono risulta che la prima questione va risolta dichiarando che:

- una persona che è stata licenziata dal suo datore di lavoro esclusivamente a causa di malattia non rientra nel quadro generale stabilito dalla direttiva 2000/78 per la lotta contro la discriminazione fondata sull'handicap;

- il divieto, in materia di licenziamento, della discriminazione fondata sull'handicap, sancito agli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78, osta ad un licenziamento fondato su un handicap che, tenuto conto dell'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili, non è giustificato dal fatto che la persona di cui trattasi non sia competente, né capace, né disponibile a svolgere le funzioni essenziali del suo posto di lavoro.

### **Sulla seconda questione**

53 Con la seconda questione, il giudice del rinvio chiede se la malattia possa essere considerata come un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali è vietata dalla direttiva 2000/78 qualsiasi discriminazione.

54 Va in proposito constatato che nessuna disposizione del Trattato CE contiene un divieto di discriminazione fondata sulla malattia in quanto tale.

---

<sup>41</sup> V., in particolare, sentenze 18 gennaio 1984, causa 327/82, Ekro, Racc. pag. 107, punto 11, e 9 marzo 2006, causa C-323/03, Commissione/Spagna, Racc. pag. I-0000, punto 32.

55, 56 [omissis]

57 La seconda questione va quindi risolta dichiarando che la malattia in quanto tale non può essere considerata un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali la direttiva 2000/78 vieta qualsiasi discriminazione.

Sulle spese

58 [omissis]

Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:

- 1) **Una persona che è stata licenziata dal suo datore di lavoro esclusivamente per causa di malattia non rientra nel quadro generale per la lotta contro la discriminazione fondata sull'handicap istituito dalla direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.**
- 2) **Il divieto, in materia di licenziamento, della discriminazione fondata sull'handicap, sancito agli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, lett. c), della direttiva 2000/78, osta ad un licenziamento fondato su un handicap che, tenuto conto dell'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili, non è giustificato dal fatto che la persona di cui trattasi non sia competente, né capace, né disponibile a svolgere le funzioni essenziali del suo posto di lavoro.**
- 3) **La malattia in quanto tale non può essere considerata un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali la direttiva 2000/78 vieta qualsiasi discriminazione.**

## IL COMMENTO ALLA SENTENZA

Il tema su cui la Corte di Giustizia è stata interpellata dal Tribunale spagnolo è di notevole interesse in quanto pone l'attenzione sulla complessa problematica relativa alla definizione dei limiti intercorrenti tra il concetto di "handicap" da quello di "malattia".

La domanda che viene posta dal giudice del rinvio è duplice: da un lato questi chiede alla Corte se un lavoratore licenziato in quanto malato benefici delle tutele apprestate a livello comunitario dalla direttiva 2000/78 avente ad oggetto le discriminazioni fondate sull'handicap e, in subordine (cioè nel caso la risposta alla prima domanda sia negativa), se una tutela al lavoratore licenziato per malattia possa provenire da un'interpretazione del concetto di malattia come un motivo che si aggiunga a quelli in base ai quali è vietata dalla medesima direttiva qualsiasi discriminazione.

Dunque la questione posta alla Corte di Giustizia è di tipo prettamente interpretativo e richiede da un lato un'analisi rigorosa della normativa comunitaria, ed in particolare della nozione di «handicap» di cui alla direttiva citata, e dall'altro un esame dei limiti che incontra la tutela dei disabili per quanto attiene alle condizioni di licenziamento in base alla medesima direttiva.

La premessa giuridica da cui occorre partire è che il termine «handicap» non è definito dalla direttiva 2000/78, né può dirsi che tale direttiva rinvii al diritto degli Stati membri per la definizione di tale nozione.

Pertanto ne consegue che, in base ai principi generali comunitari, tale nozione debba essere oggetto nell'intera Comunità di un'interpretazione autonoma e uniforme da effettuarsi tenendo conto del contesto della disposizione e della finalità perseguita dalla normativa in materia.

E' in base a tale processo interpretativo che la Corte perviene alla conclusione, in merito alla prima questione, che *“utilizzando la nozione di «handicap» all'art. 1 della direttiva di cui trattasi, il legislatore ha deliberatamente scelto un termine diverso da quello di «malattia». È quindi esclusa un'assimilazione pura e semplice delle due nozioni”*.

Dunque handicap e malattia sono due concetti giuridicamente distinti e quindi la malattia non può ricevere la tutela predisposta dall'ordinamento comunitario per l'handicap, dal momento che, pur

rappresentando entrambi delle limitazioni per il soggetto che ne sia affetto, secondo la Corte *“perché una limitazione possa rientrare nella nozione di «handicap», deve essere probabile che essa sia di lunga durata.”*

Nelle conclusioni della Corte (non riportate in sentenza), quest'ultima chiarisce ancora maggiormente tale concetto, il quale tollera anche un'eccezione nell'ipotesi che nel corso della malattia questa evolva in un handicap: *“In linea di principio, una malattia quale causa di un eventuale futuro handicap non può essere equiparata ad un handicap. Di per sé essa non fornisce pertanto un punto di contatto con il divieto di discriminazione fondata su un handicap di cui all'art. 13 CE in combinato disposto con la direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Ciò subisce un'eccezione unicamente nell'ipotesi in cui, nel corso della malattia, si manifestino limitazioni funzionali di lunga durata o permanenti, che vanno considerate quali handicap. Incomberà in tal caso all'interessato, che invochi il divieto di discriminazione fondata su un handicap, dimostrare che hanno costituito unico motivo del suo licenziamento non la malattia stessa, ma le limitazioni di lunga durata o permanenti da essa risultanti.”*

Per quanto riguarda invece la tutela dei disabili in materia di licenziamento, la Corte rileva che la direttiva osta ad un licenziamento fondato su un handicap che, tenuto conto dell'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili, non è giustificato dal fatto che la persona di cui trattasi non sia competente, né capace, né disponibile a svolgere le funzioni essenziali del suo posto di lavoro.

Resta così da verificare in ultimo, nell'ambito del ragionamento giuridico condotto dalla Corte, se quantomeno la malattia possa essere considerata come un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali è vietata dalla direttiva 2000/78 qualsiasi discriminazione.

Partendo dal presupposto per cui nessuna disposizione del Trattato CE contiene un divieto di discriminazione fondata sulla malattia in quanto tale, la risposta della Corte a questo secondo quesito è parimenti negativa ed anche in questo caso sono illuminanti le Conclusioni in calce alla sentenza nell'ambito delle quali la Corte di Giustizia specifica che *“né la genesi, né il testo dell'art. 13 CE e della direttiva 2000/78 consentono di far rientrare la malattia quale motivo autonomo del divieto di discriminazione tra i motivi di discriminazione in esso vietati. In tale prospettiva un siffatto divieto di discriminazione non può neppure essere considerato una specificazione del principio generale della parità di trattamento.”*

**RISARCIMENTO DEL DANNO DA DEMANSIONAMENTO: Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza n. 14302/2006 (Presidente: S. Senese; Relatore: V. Di Cerbo).**

*La sentenza affronta il delicato tema del risarcimento del danno da dequalificazione, riaffermando il principio secondo il quale il risarcimento del danno "morale", in favore del soggetto danneggiato per lesione del valore della persona umana costituzionalmente garantito, prescinde dall'accertamento di un reato in suo danno.*

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con sentenza in data 27 giugno 2001 il Tribunale di Torino rigettava la domanda, proposta da V. S. nei confronti della s.p.a. Fiat Auto, avente ad oggetto l'accertamento dell'avvenuta adibizione del ricorrente a mansioni dequalificanti e la conseguente condanna della società datrice di lavoro ad utilizzarlo in mansioni adeguate alla qualifica nonché al risarcimento del danno da dequalificazione, del danno alla salute, del danno professionale e del danno biologico e morale cagionati dalla predetta dequalificazione.

La Corte di appello di Torino, con sentenza depositata il 18 mag. 2002, riformava la sentenza appellata e, in parziale accoglimento della domanda, dichiarava che le mansioni attribuite al lavoratore a decorrere dal 23 mar. 1998 erano dequalificanti e per l'effetto condannava la società appellata ad adibire il lavoratore a mansioni equivalenti a quelle in precedenza svolte e a risarcire il danno da dequalificazione professionale, condannava la società datrice di lavoro a risarcire il danno da dequalificazione liquidato in Euro 7500,00.

Per quanto ancora rileva in questa sede, la Corte di merito, in relazione alla ritenuta sussistenza di un'illegittima dequalificazione professionale, condannava la società datrice di lavoro a risarcire il danno da demansionamento, che liquidava in via equitativa, tenuto conto della retribuzione percepita e del numero di mesi nei quali il lavoratore era stato adibito alle mansioni dequalificanti.

Rigettava la domanda di risarcimento del danno morale, in assenza di un reato, e del danno biologico osservando che non vi era prova che i disturbi psichici del lavoratore fossero eziologicamente riconducibili al mutamento di mansioni.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso V. S. affidato ad un unico complesso motivo illustrato da memoria.

Resiste con controricorso e propone ricorso incidentale Fiat Partecipazioni s.p.a. basato su due motivi.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con l'unico, complesso, motivo il ricorrente principale denuncia violazione o falsa applicazione degli artt. 61, 191 e 424 cod. proc. civ., 32 Cost., 1218, 2043, 2059, 2103 e 2697 cod. civ. [1] nonché omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia.

Censura la sentenza impugnata nella parte in cui ha rigettato i capi della domanda aventi ad oggetto il danno biologico ed il danno morale.

Per quanto concerne il danno biologico il ricorrente osserva che la Corte di merito, nel ritenere l'assenza di prova circa la sussistenza di un nesso causale fra i disturbi psichici ed il demansionamento, non ha tenuto conto delle altre patologie accertate a suo carico.

Lamenta inoltre la sussistenza di vizi di motivazione della sentenza anche per quanto concerne la mancata ammissione di una consulenza tecnica d'ufficio, che era stata più volte richiesta e che avrebbe potuto fornire, in particolare, indicazioni significative per la valutazione della riconducibilità, o meno, al demansionamento del complesso patologico da cui il lavoratore era affetto.

Per quanto concerne il danno morale osserva che nella fattispecie lo stesso doveva considerarsi risarcibile.

Deduce che nel caso di specie l'avvenuto demansionamento avrebbe cagionato al ricorrente lesioni personali astrattamente previste dall'art. 590 cod. pen.

Col **primo motivo di ricorso incidentale** la Fiat Partecipazioni s.p.a. denuncia violazione, falsa applicazione ed errata interpretazione degli artt. 1218, 1223, 2043 e 2103 cod. civ., 115, 414 e 420 cod. proc. civ. nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia.

Deduce l'erroneità della sentenza impugnata nella parte in cui, avendo ritenuto la sussistenza di un illegittimo demansionamento del lavoratore, ha fatto derivare da tale demansionamento l'obbligo risarcitorio in una situazione in cui mancava la prova della sussistenza di un danno effettivo.

Col **secondo motivo** la società denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 112, 414 e 437, co. 2, cod. proc. civ., nonché vizio di motivazione. Deduce che la Corte di merito, nel pronunciarsi in ordine alla domanda di risarcimento del danno morale, che è stata correttamente rigettata, ha ommesso di rilevare che la domanda stessa era stata proposta per la prima volta in grado d'appello e quindi tardivamente.

Per ragioni di ordine logico conviene **esaminare preliminarmente il primo motivo del ricorso incidentale**.

### **Il motivo è infondato.**

È stato chiarito da questa Suprema Corte (cfr. Cass., 16 ago. 2004 n. 15955) che, in caso di accertato demansionamento professionale del lavoratore in violazione dell'art. 2103 cod. civ., il giudice di merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico-giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla durata della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto.

Nella specie, come si evince chiaramente dal testo della motivazione, la Corte di merito ha, nell'ambito dell'apprezzamento di fatto di sua competenza, desunto la sussistenza di un danno (di natura professionale) da demansionamento dall'osservazione che la sostanziale e assoluta diversità delle mansioni assegnate rispetto a quelle in precedenza svolte determina un grave nocumento all'esperienza, alla professionalità ed alle attitudini del lavoratore.

Tale conclusione, in quanto basata su una motivazione congrua e logica, ancorché sintetica, resiste alla censura di cui al motivo di ricorso che deve essere pertanto rigettato.

### **Deve essere invece accolto il ricorso principale.**

Per quanto concerne la statuizione della sentenza impugnata concernente il rigetto della domanda attinente al danno biologico, è evidente la sussistenza di un vizio di motivazione.

Appare, infatti, del tutto incongruo il ragionamento seguito dalla Corte di merito che, per motivare la propria conclusione circa la mancanza di prova della riconducibilità al demansionamento dei disturbi psichici da cui il lavoratore è affetto, ha attribuito rilievo decisivo alla circostanza che lo stesso era risultato soccombente in una precedente azione giudiziaria nei confronti della società datrice di lavoro osservando che ciò era indicativo di un rapporto lavorativo decisamente teso.

In sostanza la Corte di merito non ha adeguatamente spiegato le ragioni per cui una circostanza, quale quella sopra indicata (soccombenza in un giudizio nei confronti dello stesso datore di lavoro), che appartiene alla fisiologia del rapporto di lavoro, abbia assunto, nella fattispecie in esame, un significato decisivo al fine di ritenere non provata la riconducibilità della suddetta patologia al riconosciuto demansionamento.

E ciò appare ancor più incongruo ove si consideri che, come si è prima osservato, la stessa Corte aveva rilevato che il demansionamento aveva gravemente danneggiato il lavoratore.

Per quanto concerne la statuizione concernente il rigetto del capo della domanda concernente il risarcimento del **danno morale**, deve essere in primo luogo dichiarato inammissibile il secondo motivo di ricorso incidentale alla luce del principio enunciato da questa Suprema Corte (cfr. Cass. 23 gen. 2004, n. 1170) secondo cui, se è vero che la Corte di cassazione, allorquando sia denunciato un error in procedendo, quale indubbiamente il vizio di ultra o extrapetizione, è anche giudice del fatto ed ha il potere-dovere di esaminare direttamente agli atti di causa, tuttavia, per il sorgere di tale potere- dovere è necessario, non essendo il predetto vizio rilevabile ex officio, che la parte ricorrente indichi gli elementi individuanti e caratterizzanti il fatto processuale di cui richiede il riesame e, quindi, che il corrispondente motivo sia ammissibile e contenga, per il principio di autosufficienza del ricorso, tutte le precisazioni e i riferimenti necessari a individuare la dedotta violazione processuale.

Nella specie il ricorso incidentale si limita ad affermare in modo affatto apodittico che la suddetta domanda era stata proposta per la prima volta in appello senza darsi carico di contestare la contraria affermazione contenuta nella sentenza impugnata, dalla quale risulta che la suddetta domanda era stata già proposta in primo grado.

Ciò premesso deve osservarsi che il capo della sentenza impugnata concernente il rigetto della domanda di risarcimento del danno morale è viziato da errore di diritto per cui anche il secondo profilo di impugnazione contenuto nel primo motivo del ricorso principale deve essere accolto.

Secondo il più recente orientamento di questa Corte (cfr., in particolare, Cass. 20 ott. 2005 n. 20323), che il Collegio intende in questa sede ribadire, il risarcimento del danno morale, in favore del soggetto danneggiato per lesione del valore della persona umana costituzionalmente garantito, prescinde dall'accertamento di un reato in suo danno.

La sentenza impugnata, nel negare il risarcimento del danno morale in assenza di reato, si è posta in contrasto con il suddetto orientamento.

**In definitiva il ricorso principale deve essere accolto mentre quello incidentale deve essere rigettato.**

La sentenza deve essere quindi cassata in relazione al ricorso accolto e rinviata ad altro giudice, che viene determinato nella Corte di appello di Genova, che provvederà alla luce dei rilievi e dei principi sopra enunciati.

Il giudice di rinvio provvederà inoltre, ai sensi dell'art. 385 cod. proc. civ., sulle spese del giudizio di legittimità.

**P.Q.M.**

La Corte riunisce i ricorsi, accoglie il ricorso principale, rigetta il ricorso incidentale, cassa in relazione al ricorso accolto e rinvia anche per le spese alla Corte di appello di Genova.

## **IL COMMENTO ALLA SENTENZA**

### ***La ricostruzione del caso***

Ripercorriamo dal principio l'iter giudiziario del caso posto all'attenzione della Suprema Corte: il ricorrente lamenta di essere stato adibito a mansioni dequalificanti e, nella causa di primo grado, richiede la condanna della società datrice di lavoro al ripristino di un livello mansionale adeguato

alla qualifica e al risarcimento del *danno da dequalificazione*, del *danno alla salute*, del *danno professionale* e del *danno biologico e morale* cagionati dalla predetta dequalificazione.

Il Tribunale rigetta tale domanda, che viene invece parzialmente accolta dalla Corte d'Appello, la quale riforma la sentenza di primo grado riconoscendo l'illegittima dequalificazione e condannando il datore di lavoro a risarcire il danno, che liquida in via equitativa tenendo conto della retribuzione percepita e del numero di mesi nei quali il lavoratore è stato adibito alle mansioni dequalificanti.

La Corte d'Appello rigetta però la domanda di risarcimento del danno morale, in virtù dell'assenza di un reato, e del danno biologico, osservando che non vi è prova che i disturbi psichici del lavoratore siano riconducibili al mutamento di mansioni.

### ***I principi giuridici sanciti dalla Corte di Cassazione***

La Corte di Cassazione - richiamando anche un precedente a sostegno<sup>42</sup> - riconosce anzitutto che, in caso di demansionamento in violazione dell'art. 2103 cod. civ., il giudice di merito è legittimato a desumere l'esistenza del relativo danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, come è accaduto nel caso di specie.

Fatta tale premessa, la Cassazione censura però il ragionamento seguito dalla Corte di merito che, per affermare il fatto che i disturbi psichici del lavoratore non discendono dal demansionamento e che quindi non è configurabile un danno biologico, attribuisce rilievo alla circostanza che il lavoratore stesso era risultato soccombente in una precedente azione giudiziaria nei confronti della società, osservando che ciò era indicativo di un rapporto lavorativo teso.

Secondo la Cassazione il danno biologico deve invece essere riconosciuto in quanto il demansionamento ha gravemente danneggiato il lavoratore.

Per quanto riguarda poi il danno morale, la Corte sottolinea che *“secondo il più recente orientamento di questa Corte (cfr., in particolare, Cass. 20 ott. 2005 n. 20323), che il Collegio intende in questa sede ribadire, il risarcimento del danno morale, in favore del soggetto danneggiato per lesione del valore della persona umana costituzionalmente garantito, prescinde dall'accertamento di un reato in suo danno”*.

### ***Il danno morale nell'ambito del danno alla persona***

Affinché il principio sancito dalla Corte nella sentenza in oggetto venga compreso adeguatamente, occorre fare alcune brevi considerazioni in merito al danno “morale”, *da inquadrare all'interno delle categorie in cui si suddivide il danno risarcibile* originato dalla lesione dell'integrità psico-fisica atta ad impedire, almeno a livello potenziale, la realizzazione della persona umana (V. art. 2 Cost.<sup>43</sup>).

Occorre anzitutto dire che ai sensi dell'art. 2059 del codice civile *il danno non patrimoniale - o morale - deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge*.

La Corte Costituzionale è stata chiamata più volte a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale di tale norma in riferimento agli articoli 3 e 24 della Carta Costituzionale nella parte in cui, in relazione al disposto dell'art. 185 c.p.,<sup>44</sup> *limita la risarcibilità dei danni non patrimoniali a quelli derivanti da fatti illeciti costituenti reato*.

La Corte Costituzionale in tali occasioni ha stabilito che l'art. 2059 non è in contrasto con tali norme costituzionali e che il limite che esso pone rientra nell'area di discrezionalità riservata al

<sup>42</sup> Cass., 16 ago. 2004 n. 15955.

<sup>43</sup> Art. 2 Cost.: *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”*.

<sup>44</sup> Art. 185 c.p. (*Restituzioni e risarcimento del danno*):

*“Ogni reato obbliga alle restituzioni, a norma delle leggi civili.*

*Ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui.”*

legislatore, principio messo però in discussione dalla successiva giurisprudenza della Corte di Cassazione.<sup>45</sup>

Oltre che nel caso del demansionamento (mediante il superamento del principio posto dall'art. 2059 c.c.), la categoria del danno morale - nell'ambito del diritto del lavoro - è stata applicata alle fattispecie di mobbing, molestie sessuali e responsabilità del datore di lavoro per infortunio sul lavoro.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> V. Cass. 6 giugno 1981 n. 3675, FI 1981, I, 1884; Cass. 6 aprile 1983 n. 2369, GI, 1984, I, 1, 537.

<sup>46</sup> Per una esaustiva trattazione della materia, v. D. **Garofalo**, *"Mobbing e tutela del lavoratore tra fondamento normativo e tecnica risarcitoria"*, 2004.

**RESPONSABILITA' DEL MEDICO COMPETENTE PER OMESSA RICHIESTA DI VISITA SPECIALISTICA PER PATOLOGIA PSICHIATRICA: Corte di Cassazione, Sezione Terza Penale, Sentenza n. 20220/2006 (Presidente: A. Postiglione; Relatore: R. Teresi)**

*L'art. 17 del D.Lgs. n. 626/94 lett. I), norma in vigore al tempo in cui era stato commesso il fatto, prevedeva (al pari dell'attuale D.Lgs. 81/08 art. 25) che il medico competente, fatti salvi i controlli di cui alla lett. b), effettuasse le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta fosse correlata ai rischi professionali. Sicché integra contravvenzione la mancata richiesta da parte del medico competente di esami clinici e biologici a fronte della documentata persistenza nel lavoratore di una patologia psichiatrica grave ricollegabile alle attività lavorative assegnategli.*

**SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE**

**SEZIONE III PENALE**

Con sentenza 23/4/2004 il Tribunale di Nola condannava O. G. e P. F. S. alla pena dell'ammenda per non essersi assicurato, O., quale datore di lavoro, che il lavoratore G.A.A., dipendente dello stabilimento A. s.p.a. di Nola, avesse acquisito una sufficiente ed adeguata formazione in materia di sicurezza e salute relativa al proprio posto di lavoro e alla propria mansione, nonché, P. per non aver, quale medico competente presso il suddetto stabilimento, richiesto al datore di lavoro la visita medica specialistica sul lavoratore A., affetto da psicosi dissociativa, al fine di salvaguardare l'integrità psicofisica del suddetto.

Il Tribunale, premesso un breve excursus delle vicende concernenti la vita professionale della persona offesa, rilevava che l'O., quale datore di lavoro perché direttore dello stabilimento A. di Nola, a fronte di un mutamento di mansioni di specialista in ingegneria della manutenzione stabilito nei confronti dell'A., trasferito a Nola il 29/5/2000, non aveva curato di assicurargli un'adeguata formazione professionale.

Il primo e unico corso di formazione, necessario per la complessità del profilo assegnato al lavoratore, era stato effettuato nel gen. 2002 a seguito di una specifica prescrizione impartita dagli ispettori del lavoro e in modo inadeguato, come riferito da costoro in dibattimento.

Quanto al P., il giudice di merito, constatata la gravità incalzante della patologia di cui risultava affetto l'A., risultando dai certificati medici prodotti sindrome depressivo ansiosa e genesi reattiva, psicosindrome marginale e genesi reattiva, disturbo d'adattamento con stato di conflitto nell'ambiente di lavoro, scompenso psicoemotivo con spinte deliranti... reattivo a situazione di grave stress socio-ambientale, psicosi delirante, psicosi dissociativa, riteneva che l'imputato, in presenza di certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche, avrebbe dovuto prescrivere una visita specialistica, donde un'ingiustificata condotta omissiva del medico dello stabilimento considerato che la richiesta del lavoratore era correlata al rischio professionale e che lo stato ansioso era determinato da una presunta sua inadeguatezza, giudicata fondata dagli ispettori del lavoro, rispetto alle mansioni assegnategli con possibile danno per se stesso, e per gli altri e per le strutture aziendali.

Proponevano ricorso per cassazione gli imputati denunciando violazione di legge in ordine all'affermazione di responsabilità.

Deduceva O. che, egli non poteva essere qualificato datore di lavoro sia per l'assenza di documentazione e/o di procura rilasciata dal legale rappresentante della società sia per essere rimasto estraneo al trasferimento del lavoratore e alle contestazioni disciplinari allo stesso indirizzate; che la funzione assegnata allo stesso, ingegneria della manutenzione, non richiedeva l'accesso ai reparti produttivi e ai macchinari, ma solo attività di ufficio da svolgere sulla base delle

richieste e delle relazioni tecniche provenienti dal reparto di produzione e di manutenzione sulla base di documentazioni e in suo possesso e di sicura sua conoscenza.

Deduceva P. che, il medico ex art. 17 del D.Lgs. cit. non ha l'obbligo di disporre accertamenti specialistici anche in presenza di diagnosi di medici esterni, se non ne reputa la necessità; che egli aveva reiteratamente visitato l'A. e l'aveva ritenuto idoneo alla specifica attività cui era destinato essendo in suo potere discrezionale accedere o meno alla richiesta di visita specialistica avanzata dal lavoratore così come era nella sua competenza professionale e funzionale valutare se la patologia psichiatrica lamentata incidesse sulla sicurezza del lavoro cui doveva essere addetto l'A., donde l'insussistenza del reato.

Entrambi i ricorrenti denunciavano mancanza di motivazione sul contenuto della documentazione prodotta dalla parte civile a riprova del cambiamento delle mansioni e della maggiore pericolosità di quelle attribuitegli con il trasferimento allo stabilimento di Nola, nonché su quanto dichiarato dai testi a discarico.

Chiedevano l'annullamento della sentenza.

Va, anzitutto, rilevato che, in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il decreto legislativo 19/9/1994 n. 626, che ha dato attuazione a varie direttive comunitarie, integra e coordina la normativa, dello stesso tenore, dei decreti presidenziali di portata generale che sono il DPR 27/4/1955 n. 547 (norme per la prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro) e il DPR 19/3/1956 n. 303 (norme generali per l'igiene del lavoro), la cui violazione è contestata all'imputato.

Ha, quindi, affermato questa Corte, sez. III, sent. n. 904/2001, ud. 2/3/2001, rv. 219010, che il decreto n. 626/94, come modificato dal decreto n. 242/96, se, da un lato, non abroga espressamente le singole prescrizioni previgenti, dall'altro, introduce categorie e istituti generali che sostituiscono, modificano e accrescono quelli definiti dai precedenti decreti 547/55 e 303/56, precisando, per quel che interessa, la nozione di datore di lavoro nel senso che per le violazioni delle norme di sicurezza e d'igiene stabilite nei decreti su citati si deve fare riferimento alla nozione di datore di lavoro definita dall'art. 2 lett. b) del d.lgs. 626/94, nonché al contenuto degli obblighi prevenzionali che lo stesso decreto stabilisce per i singoli soggetti obbligati.

Pertanto, il soggetto destinatario delle norme contestate all'imputato è il datore di lavoro titolare delle obbligazioni prevenzionali più importanti in materia di sicurezza del lavoro, cui sono rivolte le prescrizioni di assicurare al lavoratore un'adeguata formazione nella materia de qua.

Sussiste, quindi, responsabilità penale, quanto meno per colpa, se il datore di lavoro non adotti le misure atte a conseguire il segnalato obiettivo.

Tanto premesso, va rilevato che datore di lavoro è chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva, cui spetta il controllo su tutta l'organizzazione amministrativa e gestionale dell'ente cui è egli preposto; il che comporta anche l'obbligo di assicurare ai lavoratori un'adeguata formazione in materia di sicurezza del lavoro.

Quindi, il direttore di uno stabilimento, specie se non abbia preposto alla direzione dei lavori altra persona, ha sempre l'obbligo, quale soggetto apicale dell'unità produttiva (essendo tale, nella specie, lo stabilimento dell'A. in Nola) nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, di accertarsi che il lavoro degli operai si svolga in condizioni di sicurezza.

Invece, solo nel caso in cui l'impresa abbia carattere di società e non sia possibile individuare gli organi tenuti a garantire la sicurezza del lavoro, la relativa responsabilità grava anche penalmente sui legali rappresentanti della società, perchè costoro, ancorchè non svolgono mansioni tecniche, sono pur sempre preposti alla gestione della società e si identificano quindi con i soggetti primari destinatari delle norme antinfortunistiche.

Corretta, quindi, è la qualificazione operata dal Tribunale anche alla luce di quanto emerso dall'istruttoria dibattimentale (dichiarazione dei testi della difesa) secondo cui l'O. ebbe ad occuparsi personalmente della problematica relativa alla gestione del lavoratore e del fatto che furono rivolte direttamente a lui, che sottoscrisse il relativo verbale, le prescrizioni degli ispettori

del lavoro (teste B.), sicché il direttore dello stabilimento è tenuto a rispondere, quanto meno a titolo di colpa, della violazione delle prescrizioni in tema di igiene e di sicurezza del lavoro, in quanto destinatario delle relative norme.

Nel caso in esame la responsabilità è stata, quindi, correttamente affermata sia per il ruolo rivestito dall'imputato, direttore generale e, quindi, organo apicale dell'ente, nonché datore di lavoro ed unico titolare del potere di spesa, sia per l'omesso rilascio di valida delega nelle materie in questione ad altri dirigenti.

Non è puntuale l'altro motivo secondo cui la funzione assegnata al lavoratore (ingegneria della manutenzione) non richiedeva l'accesso ai reparti produttivi e ai macchinari, ma solo attività di ufficio da svolgere sulla base delle richieste e delle relazioni tecniche provenienti dal reparto di produzione e di manutenzione, sicché non occorre alcun aggiornamento formativo.

È stato, infatti, accertato, con congrua motivazione, che l'omissione ascritta al direttore dello stabilimento è stata rilevata dagli ispettori del lavoro all'esito di una complessa valutazione effettuata in azienda, culminata nell'imposizione di specifiche prescrizioni allo stesso direttore, e che la formazione professionale era imposta dalla complessità del profilo professionale riguardante il lavoratore cui venivano assegnate attività che richiedono cognizione tecniche elevate, acquisibili mediante una formazione specifica che non è surrogabile con l'esperienza maturata in un settore del tutto diverso né con il mero possesso di un incongruo titolo di studio.

Inoltre, l'asserzione del teste della difesa S., secondo cui l'A. avrebbe dovuto gestire solo gli aspetti economici dei problemi tecnici affrontati da altri, è smentita dal documento che elenca le nuove mansioni, dato che tale funzione, indicata al punto 2 del profilo professionale, non è l'unica.

Non è, infine, censurabile la ritenuta ininfluenza del fatto che A. non avesse in concreto svolto la funzione assegnatagli dovendo la formazione precedere tale svolgimento.

Poiché il primo e unico corso di formazione fu effettuato nel gen. 2002 a seguito di specifica prescrizione in tal senso degli ispettori del lavoro e in modo comunque inadeguato (f. 15 della sent. Impugnata), il reato non è prescritto.

Anche il ricorso del P. è infondato perché propone doglianze su questioni che i giudici di merito hanno deciso con congrua motivazione, ritenendo che il medico aziendale, preso atto delle molteplici certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche, che attestavano una patologia psichiatrica grave a carico dell'A., avrebbe dovuto necessariamente disporre gli accertamenti specialistici richiesti dal lavoratore per accertare la compatibilità dello stato di salute con le mansioni da esercitare.

Sia l'ispettore del lavoro sia il medico della ASL, incaricato dell'accertamento, avevano condiviso l'assunto del lavoratore tanto da imporre prescrizioni specifiche nei confronti dell'azienda con l'assegnazione di un preciso termine, rimasto inosservato, per la regolarizzazione.

Circa la configurabilità del reato contestato, va puntualizzato che l'art. 17 del d.lgs. n. 626/94 let. I) prevede che il medico competente fatti salvi i controlli di cui alla let. B), effettui le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali, sicché, nella specie, ricorrevano le condizioni per sottoporre a visita il dipendente che aveva documentato la persistenza di una patologia psichiatrica grave ricollegabile alle attività lavorative assegnategli.

Tuttavia, la condotta dell'imputato non è stata idonea a soddisfare il precetto normativo perché egli ha eseguito le visite mediche senza essere in possesso di specializzazione in materie psichiatriche e senza il supporto di esami clinici e biologici che erano necessari per rendere effettiva la protezione dal rischio e che rientravano nei controlli che egli poteva disporre nell'esercizio delle funzioni tipiche riconosciutegli dall'art. 16 del decreto citato in tema di sorveglianza sanitaria.

È quindi, corretta l'affermazione di responsabilità basata sui tali rilevanti elementi probatori, che le poco incisive dichiarazioni dei testi della difesa (puntualmente prese in considerazione dal Tribunale, unitamente alla documentazione acquisita agli atti) non sono valse a smentire.

Non possono, infatti, avere rilevanza in questa sede le valutazioni del fatto, diverse da quella adottata dal giudice di merito, proposte dalla difesa perché il controllo di legittimità non può

investire l'intrinseca adeguatezza della valutazione dei risultati probatori, riservata al giudizio di merito, né la loro rispondenza alle effettive acquisizioni processuali.

Il rigetto del ricorso comporta condanna al pagamento delle spese processuali, nonché, per il P., alla rifusione delle spese del grado sostenute dalla parte civile liquidate come da dispositivo.

### **P.Q.M.**

Condanna, altresì, S.S. alla rifusione delle spese del grado sostenute dalla parte civile che liquida in complessivi Euro 2500, 00 di cui 300,00 per spese vive, oltre agli accessori di legge.

Roma, 25/5/2006.

La Corte rigetta il ricorso e condanna in solido i ricorrenti al pagamento delle spese del procedimento.

## **IL COMMENTO ALLA SENTENZA**

### ***La ricostruzione del caso***

La situazione giuridica proposta dal caso in oggetto può essere così ricostruita:

- Il **primo imputato** è il **datore di lavoro O.**, il quale ha omesso di erogare al lavoratore A. *“una sufficiente ed adeguata formazione in materia di sicurezza e salute relativa al proprio posto di lavoro e alla propria mansione”* ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 626/94.  
Egli si difende deducendo di non poter essere qualificato datore di lavoro sia per l'assenza di documentazione e/o di procura rilasciata dal legale rappresentante della società sia per essere rimasto estraneo al trasferimento del lavoratore e alle contestazioni disciplinari allo stesso indirizzate.
- Il **secondo imputato** è il **medico competente**, condannato per non avere richiesto al datore di lavoro una visita medica specialistica per il lavoratore A., affetto da psicosi dissociativa, al fine di salvaguardare l'integrità psicofisica del suddetto.  
Egli si difende deducendo che *“il medico ex art. 17 del D.Lgs. 626/94 non ha l'obbligo di disporre accertamenti specialistici anche in presenza di diagnosi di medici esterni, se non ne reputa la necessità; che egli aveva reiteratamente visitato l'A. e l'aveva ritenuto idoneo alla specifica attività cui era destinato essendo in suo potere discrezionale accedere o meno alla richiesta di visita specialistica avanzata dal lavoratore così come era nella sua competenza professionale e funzionale valutare se la patologia psichiatrica lamentata incidesse sulla sicurezza del lavoro cui doveva essere addetto l'A.”*.
- Gli imputati sono stati condannati in primo grado al pagamento di un'ammenda che - giova ricordarlo - è la sanzione penale di tipo pecuniario prevista per la commissione di un reato contravvenzionale.

La sentenza in oggetto non consegue ad un infortunio sul lavoro o ad una malattia professionale, bensì è emanata in applicazione del decreto legislativo 19 dicembre 1994 n. 758, che prevede un meccanismo in forza del quale, a seguito di prescrizione da parte dell'organo di vigilanza, l'azione penale può essere sospesa in attesa che il datore di lavoro ottemperi, e poi estinta, previa regolarizzazione, con il pagamento dell'ammenda.

In caso di mancata regolarizzazione il procedimento penale, apertosi al momento della

comunicazione al pubblico ministero della notizia di reato da parte dell'organo di vigilanza, prosegue il suo *iter* regolare.

Nel caso di specie, specifiche prescrizioni erano state emesse da parte degli ispettori del lavoro nei confronti dell'azienda a fronte della violazione degli articoli 17 e 22 del D.Lgs. 626/94, con l'assegnazione di un preciso termine, rimasto inosservato, per la regolarizzazione<sup>47</sup>.

Gli imputati ricorrono per Cassazione.

### ***Il principio giuridico sancito dalla Corte di Cassazione***

I profili di maggior interesse su cui la Suprema Corte si pronuncia nella sentenza in oggetto sono rappresentati da un lato dalla qualificazione della figura di datore di lavoro e dall'altro dalla condotta omissiva del medico competente.

Per quanto riguarda il primo aspetto, la Cassazione torna sulla nozione di “datore di lavoro” precisando che *“per le violazioni delle norme di sicurezza e d'igiene stabilite nei decreti su citati [decreti prevenzionali e D.Lgs. 626/94, n.d.r.] si deve fare riferimento alla nozione di datore di lavoro definita dall'art. 2 lett. b) del d.lgs. 626/94”* e che *“datore di lavoro è chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva, cui spetta il controllo su tutta l'organizzazione amministrativa e gestionale dell'ente cui è egli preposto; il che comporta anche l'obbligo di assicurare ai lavoratori un'adeguata formazione in materia di sicurezza del lavoro”*.

Da qui la Corte opera una interessante distinzione: *“Quindi, il direttore di uno stabilimento, specie se non abbia preposto alla direzione dei lavori altra persona, ha sempre l'obbligo, quale soggetto apicale dell'unità produttiva (essendo tale, nella specie, lo stabilimento dell'A. in Nola) nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, di accertarsi che il lavoro degli operai si svolga in condizioni di sicurezza. Invece, solo nel caso in cui l'impresa abbia carattere di società e non sia possibile individuare gli organi tenuti a garantire la sicurezza del lavoro, la relativa responsabilità grava anche penalmente sui legali rappresentanti della società, perchè costoro, ancorchè non svolgono mansioni tecniche, sono pur sempre preposti alla gestione della società e si identificano quindi con i soggetti primari destinatari delle norme antinfortunistiche. [...]*

*Nel caso in esame la responsabilità è stata, quindi, correttamente affermata sia per il ruolo rivestito dall'imputato, direttore generale e, quindi, organo apicale dell'ente, nonché datore di lavoro ed unico titolare del potere di spesa, sia per l'omesso rilascio di valida delega nelle materie in questione ad altri dirigenti.”*

Per quanto riguarda invece la **posizione del medico competente**, la Suprema Corte rileva che in presenza di certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche, egli avrebbe dovuto prescrivere una visita specialistica, donde un'ingiustificata condotta omissiva considerato che la richiesta del lavoratore era correlata al rischio professionale e che lo stato ansioso era determinato da una presunta sua inadeguatezza, giudicata fondata dagli ispettori del lavoro, rispetto alle mansioni assegnategli con possibile danno per se stesso, per gli altri e per le strutture aziendali.

La Corte conclude affermando che *“l'art. 17 del d.lgs. n. 626/94 let. 1) prevede che il medico competente, fatti salvi i controlli di cui alla lett. b), effettui le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali, sicchè, nella specie, ricorrevano le*

---

<sup>47</sup> La Suprema Corte rileva infatti che *“poichè il primo e unico corso di formazione fu effettuato nel gen. 2002 a seguito di specifica prescrizione in tal senso degli ispettori del lavoro e in modo comunque inadeguato (f. 15 della sent. Impugnata), il reato non è prescritto”*.

condizioni per sottoporre a visita il dipendente che aveva documentato la persistenza di una patologia psichiatrica grave ricollegabile alle attività lavorative assegnategli.

Tuttavia, la condotta dell'imputato [medico competente, n.d.r.] non è stata idonea a soddisfare il precetto normativo perché egli **ha eseguito le visite mediche senza essere in possesso di specializzazione in materie psichiatriche e senza il supporto di esami clinici e biologici** che erano necessari per rendere effettiva la protezione dal rischio e che rientravano nei controlli che egli poteva disporre nell'esercizio delle funzioni tipiche riconosciutegli dall'art. 16 del decreto citato in tema di sorveglianza sanitaria."

Va osservato che sempre più frequenti sono le sentenze emanate dalla Suprema Corte sugli obblighi e le responsabilità del medico competente.

Una per tutte, si veda **Cass. Pen., Sez. IV, 28 giugno 2005 n. 24290**, in cui la Corte fornisce utili indicazioni in merito al contenuto degli obblighi previsti dagli articoli 16 e 17 del D.Lgs. 626/94, richiamando quanto affermato dalla Corte d'Appello secondo cui *"quand'anche non si volesse ritenere nascente dalla segnalazione del disturbo l'obbligo di visita ex art. 16 del D.Lgs. 626/94 si ritroverebbe pur sempre nella lettera i) del comma 1 dell'art. 17 del D.Lgs. n. 626/1994 – che fissa i doveri del medico competente – un generale obbligo in capo a tale soggetto di effettuare una visita medica qualora sia il lavoratore a richiederla e vi sia una correlazione, come in questo caso, tra tale richiesta e i rischi professionali"*, tenendo conto che, nella fattispecie, *"il comportamento tenuto dalla lavoratrice di recarsi nella sala medica (ove il medico titolare aveva obbligo contrattuale di essere presente e comunque lei si aspettava di trovare) non può infatti che essere interpretato se non come richiesta di diagnosi e terapia rivolta a soggetto competente, cioè, a medico"*.

E la Cassazione conclude: *"gli accertamenti periodici di cui all'art. 16 non sono solo quelli per così dire "programmati" e cioè effettuati in date prefissate, con una frequenza prestabilita, ma possono essere effettuati anche in momenti diversi da quelli programmati, quando il medico competente o il datore di lavoro o il lavoratore stesso ne ravvisino la necessità, essendosi ad esempio verificato un qualche accadimento che imponga di verificare lo stato di salute del lavoratore ed effettuare un giudizio formale sulla sua idoneità alla mansione specifica cui è adibito."*