

Stress in ufficio, il datore risponde per danni

Rapporti di lavoro

Secondo la Cassazione scatta la responsabilità anche in assenza di mobbing

Giampiero Falasca

Il datore di lavoro risponde per i danni alla salute prodotti sul dipendente da un ambiente lavorativo troppo stressante anche se gli atti che hanno causato la lesione non sono qualificabili come mobbing. La Cassazione ribadisce (sentenza 2084/2024 del 19 gennaio scorso) che la tutela della salute dei dipendenti non si limita alla prevenzione del mobbing ma si estende a tutte le situazioni di stress da lavoro.

La controversia riguarda un lavoratore che ha portato in giudizio il da-

tore per ottenere il risarcimento delle sofferenze psichiche subite in ufficio. La richiesta risarcitoria era stata accolta in primo grado ma poi rigettata dalla Corte d'appello, che non ha riscontrato negli atti e nei comportamenti del datore quel «comune intento persecutorio» che rappresenta l'elemento costitutivo del mobbing.

Secondo la Corte d'appello, tali attive potevano, al massimo, essere qualificabili come carenze gestionali e organizzative, ma mancavano di quell'intento persecutorio necessario perché si possa parlare di mobbing.

La Cassazione ribalta questa decisione, partendo dalla considerazione che la violazione da parte del datore del dovere di sicurezza (articolo 2087 del Codice civile) ha natura contrattuale e, dunque, il rimedio esperibile dal dipendente è quello della responsabilità contrattuale. La tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, prosegue la Corte, non ammette sconti: fattori quali l'ineluttabilità,

la fatalità, la fattibilità economica e produttiva non giustificano cedimenti delle misure di tutela e prevenzione.

Pertanto, secondo la Cassazione, per rintracciare una responsabilità in capo al datore non è necessaria, come si richiede nel caso del mobbing, la presenza di un «unificante comportamento vessatorio»: basta l'adozione di comportamenti, anche colposi, che possano ledere la personalità morale del lavoratore, come la tolleranza di condizioni di lavoro stressogene.

Alcune condotte, quindi, pur non



Alcune condotte non vessatorie possono risultare esorbitanti o incongrue, specie se ripetute nel tempo

essendo vessatorie, possono risultare esorbitanti o incongrue rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, soprattutto se sono continue e ripetute nel tempo: queste condotte, conclude la Corte, violano l'articolo 2087 del Codice civile qualora contribuiscano alla creazione di un ambiente logorante e produttivo di ansia, e come tali generano un pregiudizio per la salute che deve essere risarcito.

Questa interpretazione conferma la tendenza della Cassazione a rifiutare letture riduttive delle responsabilità datoriali in tema di sicurezza; un approccio severo che tuttavia non deve giungere inaspettato in tema di stress da lavoro, essendo fenomeno questo già al centro delle politiche di prevenzione dei danni alla salute (è obbligatoria la valutazione del cosiddetto "stress da lavoro correlato").

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ntpluslavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo