

Sicurezza, è risarcibile anche il danno da stress

Contenzioso

Fra gli obblighi del datore c'è quello di evitare condotte lesive della salute

Lo straining è una forma attenuata di mobbing che può essere prevenuta

Pagina a cura di

Valentina Pomares

La tutela della salute dei lavoratori non deve limitarsi a prevenire il mobbing, ma si estende a tutte le possibili situazioni di stress da lavoro. È il principio affermato dalla Cassazione in diverse pronunce recenti, a partire dall'ordinanza 2084 del 19 gennaio 2024. In quel caso, la controversia riguardava un lavoratore che aveva citato in giudizio il proprio datore di lavoro per ottenere il risarcimento delle sofferenze psichiche patite. La Corte d'appello di Ancona, in riforma della decisione di primo grado, aveva ritenuto le condotte datoriali prive del carattere vessatorio proprio del mobbing e riconducibili, piuttosto, alla fisiologica conflittualità che può instaurarsi fra le parti di un rapporto di lavoro. Di conseguenza, aveva negato al lavoratore il risarcimento del danno, non riscontrando un intento persecutorio, quale elemento costitutivo del mobbing.

La Cassazione, accogliendo l'impugnazione del lavoratore, ha viceversa affermato che «la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore non ammette sconti nella predisposizione

di condizioni ambientali sicure». Ciò comporta l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere la personalità morale del lavoratore, come in primis l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici, oltre ovviamente a comportamenti più gravi quali mobbing, straining, burn out, molestie o stalking.

Già in passato la giurisprudenza ha riconosciuto la differenza tra mobbing e straining, nella reiterazione delle azioni, che caratterizza il primo istituto e manca invece nel secondo. A differenza del mobbing, infatti, in cui le azioni sono continuative nel tempo, lo straining fa riferimento a poche condotte lesive, o a una soltanto, che hanno ripercussioni di lunga durata sulla salute del lavoratore.

La Cassazione, nella pronuncia citata, si è spinta oltre: il datore di lavoro deve astenersi non solo da comportamenti quali mobbing, straining, burn out, molestie o stalking, ma anche dalle iniziative o scelte che a ogni modo, ledono l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

In forza di tali principi, per rintracciare una responsabilità datoriale, il controllo giudiziale non può dunque limitarsi all'accertamento del mobbing o dello straining, ma deve estendersi fino a valutare eventuali condotte omissive del datore di lavoro, anche colpose, che non abbiano impedito il verificarsi di un danno alla salute del lavoratore.

Quanto all'onere della prova, la violazione del dovere di garantire la sicurezza dei lavoratori, sancito dall'articolo 2087 del Codice civile, genera una responsabilità contrattuale. Pertanto, il lavoratore avrà l'onere di

allegare i fatti che hanno generato la situazione stressogena, il danno subito e il nesso causale tra la nocività dell'ambiente di lavoro e il danno stesso. L'azienda, invece, dovrà in caso dimostrare che l'eventuale danno è derivato da una causa non imputabile e di aver correttamente adempiuto al dovere di sicurezza, rispettando le norme stabilite in relazione all'attività svolta e predisponendo tutte le misure, dirette e indirette, idonee a evitare il danno, vigilando poi sulla loro osservanza.

In questo ambito può assumere rilevanza – per escludere la responsabilità datoriale – anche la particolare condizione di fragilità psicologica del lavoratore quale causa o concausa dello sviluppo della patologia e del conseguente danno alla salute. Infatti, in alcune situazioni, la giurisprudenza ha escluso o limitato la responsabilità dell'azienda in casi accertati di patologia preesistente tale da incidere sul nesso di causalità.

L'orientamento della Cassazione sembra dunque estendere la responsabilità del datore di lavoro in base all'articolo 2087 del Codice civile a tutti i casi di condotte (dolose o colpose) anche omissive, che abbiamo provocato un danno alla salute del lavoratore. Sarà pertanto sempre più importante per le aziende garantire un ambiente di lavoro sereno, prevenire e risolvere possibili conflittualità, anche implementando policy e/o regolamenti interni che possano aiutare il lavoratore a palesare l'eventuale disagio, in modo da poter intervenire tempestivamente e fare il possibile per evitare l'evento lesivo, dimostrando l'ottemperanza alla normativa a tutela della salute dei propri dipendenti.