PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3426 di lunedì 10 novembre 2014

Rischi psicosociali: le sentenze significative su stress e mobbing

Un intervento si sofferma sulla normativa in materia di rischi psicosociali in rapporto alle figure di danno biologico e di danno esistenziale. Focus sul diritto alla salute e sui casi giurisprudenziali relativi allo stress e al mobbing.

Roma, 11 Nov ? Poiché è solo dal primo decennio del nuovo secolo che sono entrate in vigore, nell'ordinamento comunitario e in quello nazionale, alcune norme che tracciano espressamente la **tematica dei rischi psicosociali**, è utile cominciare ad analizzare anche l'evoluzione della dimensione giuridica relativamente a questi temi.

Per parlarne - continuando la nostra strategia comunicativa come media partner della campagna europea 2014-2015 dedicata ai rischi psicosociali - ci soffermiamo su un intervento raccolto nel **Rapporto Istisan 12/19** relativo al corso di formazione "Gestione del personale, qualità della vita di lavoro e stress lavoro-correlato" organizzato nel 2011 dal Dipartimento di Ambiente e Connessa Prevenzione Primaria (AMPP) dell' Istituto Superiore di Sanità (ISS).

In "**Normativa in materia di rischi psicosociali e sua genesi in rapporto alle figure di danno biologico e di danno esistenziale**", a cura di Claudio Venturato (Camera dei Deputati, Roma), si sottolinea che la giurisprudenza italiana, "nell'affrontare la **problematica delle patologie psicosociali** e nell'elaborarne i primi abbozzi definitori sul piano del diritto, non si è affatto limitata agli spunti offerti in tal senso dalla realtà lavorativa". Al contrario "è stato nell'ambito del ripensamento sulla portata applicativa e su un inizio di attuazione più ampia di alcuni fondamentali principi costituzionali, come il **diritto alla salute** ? art. 32 della Costituzione (Cost.) ?, fino ad allora solo parzialmente operanti, che si è aperto lo spazio necessario affinché il danno alla salute rappresentato dalle patologie definibili come psicosociali trovasse una copertura". La configurazione del diritto alla salute come "diritto soggettivo ha costituito il varco attraverso cui la giurisprudenza civilistica ha stabilito, in via interpretativa, la risarcibilità del danno arrecato alla salute come conseguenza di atti compiuti in violazione di tale diritto".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30048] ?#>

Riguardo all'intervento, che vi invitiamo a visionare integralmente, ci soffermiamo su quanto contenuto a proposito dei **casi giurisprudenziali relativi allo stress e al mobbing**.
Vengono infatti riportate alcune "significative formulazioni contenute in varie sentenze, che si sono occupate di casi relativi sia ad ambiti extralavorativi che lavorativi", particolarmente rilevanti per la problematica psicosociale.

L'autore segnala che lo **spazio risarcitorio** conquistato negli ultimi anni dai fenomeni, come lo stress e il mobbing, si inserisce "nella vicenda della **risarcibilità del danno alla salute**, anche in conseguenza dei confini non troppo definiti sul piano giuridico di queste figure. Soprattutto mancano tuttora precise definizioni legislative sia dello stress che del mobbing. In questo senso lo stress, in particolare, può conseguire ad una illimitata varietà di eventi e vicende della vita, sia lavorativa che non lavorativa". E la giurisprudenza si è trovata di fronte all'incombenza di cercare di delineare i tratti salienti e i limiti della nuova figura risarcitoria. Questa, pur essendo sempre considerata come specificazione del generico danno alla salute, oscilla però tra le qualificazioni di **danno biologico** e di **danno esistenziale**, che si presentano nelle sentenze in modo piuttosto promiscuo".

Un primo caso, rappresentativo della **nozione di stress** in ambito familiare, è costituito da **Tribunale di Monza, 15 gennaio 2007**.
In questa causa "la madre aveva citato il padre naturale chiedendo il risarcimento, oltre che dei danni patrimoniali per il mantenimento del figlio, anche del danno non patrimoniale da stress per aver dovuto allevare il figlio da sola, affrontando la riprovazione sociale della sua situazione. Il Trib. di Monza non giudicò sufficientemente provato quest'ultimo profilo di danno, ma ne ammise in linea di principio la possibile ricorrenza". Su questo tema viene presentato anche un caso di **stress "parentale"** (decesso di un congiunto in un incidente stradale) oggetto di una sentenza del **Trib. Mantova del 19 giugno 2004**.

Ci soffermiamo tuttavia su un caso di **danno da stress per immissioni elettromagnetiche** riconosciuto dal Trib. Brindisi in una **sentenza del 17 agosto 2004**.
Il caso riguardava "l'installazione di un impianto di telefonia mobile sopra un edificio abitativo in una città della provincia e verteva su un provvedimento cautelare di sospensione dell'installazione in attesa del giudizio di merito. Il Tribunale accoglie il reclamo e ordina di non installare e di non attivare l'impianto. Tra le motivazioni della sentenza si legge: '*Ne discende che, in presenza di un pericolo anche solo potenziale per la salute umana, il principio di precauzione deve comportare una anticipazione della tutela, volta a prevenire l'insorgenza di possibili patologie a breve o a lungo termine, e deve altresì evitare l'insorgenza di diffusi stati di ansia e di stress emotivo per coloro che abitano o vivono in prossimità di una sorgente che emetta onde elettromagnetiche ad alta frequenza (è noto, del resto, che la salute umana non si identifica con la sola assenza di malattie, ma con uno stato di benessere fisico, psichico e mentale)*'".
Inoltre un caso di **danno esistenziale**, "con un apprezzabile sforzo definitorio della fattispecie", è rappresentato dalla sentenza Trib. Locri del 6 ottobre 2000, n. 462: '*...Le possibili voci riconducibili a simili categorie sono decisamente ampie, e si incentrano nella lesione della sfera ontologico-esistenziale, senza interessare aspetti medico-legali, pur se talune figure possono presentare una duplice valenza ... pertanto, e con un'elencazione non esaustiva, sono riconducibili a manifestazioni di "mobbing", trasmissione di malattie, discriminazioni razziali, sessuali o religiose, uccisione di animali significativi per l'individuo, sequestro di persona, costrizione alla prostituzione, violazione del diritto alla riservatezza, induzione o agevolazione del consumo di droga, abusi sessuali, furto o danneggiamento di oggetti particolarmente cari, plagio da parte di sette o santoni, molestie sul lavoro, ingiustizie e vessazioni in ambito scolastico/universitario, abbandono di persone incapaci, ecc.*".

L'autore indica che in parallelo a questa **estensione della tutela da lesioni di tipo psicosociale** ai più diversi ambiti della vita civile, "le medesime nozioni di stress e di mobbing si affermano anche nella **giurisprudenza relativa agli ambiti lavorativi**".
Anche se un po' sfalsata nei tempi "si è dunque verificata un'evoluzione giurisprudenziale che ha creato uno spazio risarcitorio specifico per il diritto alla salute dei lavoratori". E tale spazio risarcitorio "ha fatto leva sull'esistenza di una norma speciale, che tutela specificamente la salute (oltre che la sicurezza) dei lavoratori, l' art. 2087 cc" che fa riferimento all'obbligo del l'imprenditore di adottare le misure che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Tale articolo del codice civile "è una norma fondamentale, organicamente inserita nella disciplina legale del contratto di lavoro". L'inadempimento "genera quindi una responsabilità contrattuale del datore di lavoro verso il lavoratore".

Se dunque la responsabilità derivante dall'art. 2043 cc (relativo al generico risarcimento per fatto illecito) è di natura extracontrattuale, "è opinione prevalente che quella derivante dall'art.
2087 cc sia di natura contrattuale. Ai fini della sussistenza di quest'ultima occorre dimostrare, oltre all'esistenza di un rapporto contrattuale, l'inadempimento ad una o più obbligazioni derivanti dal contratto, il danno, il rapporto di causalità tra inadempimento e danno".
In questo senso il **lavoratore che ha subito un danno alla salute** "ha a disposizione ambedue i **tipi di azione risarcitoria**, ex artt. 2043 e 2059 (responsabilità extracontrattuale) ed ex art. 2087 (responsabilità contrattuale). La responsabilità contrattuale: a) si prescrive in dieci anni; b) esime il lavoratore dal dimostrare la colpa del danneggiante; c) rende applicabile lo speciale rito del lavoro. Però rende risarcibili solo i danni prevedibili al momento della stipula del contratto, a meno che il fatto dannoso non costituisca reato. Viceversa, la responsabilità extracontrattuale ex art. 2043 si prescrive in soli cinque anni, ma rende risarcibili anche danni non patrimoniali diversi da reati, ed eventualmente diversi dallo stesso danno alla salute".

Fatte queste premesse l'autore riporta qualche **caso significativo di tutela giudiziale del diritto alla salute in ambito lavorativo**, con particolare focalizzazione su casi riconducibili alla problematica psicosociale.

In particolare nell'interpretazione data dalla giurisprudenza, "l'obbligo del datore di lavoro non si limita ad un ruolo attivo, come potrebbe apparire dal tenore letterale dell'art. 2087 cc, ma include l'obbligo ad astenersi da comportamenti il cui effetto possa essere quello di arrecare pregiudizio ai beni tutelati, l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore. Perciò, in particolare, da quei comportamenti commissivi od omissivi da cui può trarre origine un rischio (o addirittura un danno) di natura

psicosociale".
Un esempio è dato da **Cass. 17 luglio 1995, n. 7768**: *dall'art. 2087 cc deve essere immediatamente ricavato un dato letterale essenziale, consistente nell'espressa previsione dell'obbligo del datore di lavoro di 'tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro'. E poiché tale obbligo (di indubbia natura contrattuale) può essere violato da un comportamento sia commissivo che omissivo, è certo che sul datore di lavoro incombe il dovere di adottare tutte le misure che sono atte a conservare i suddetti diritti dei lavoratori, ma anche ad astenersi da quei comportamenti che possono far sorgere o favorire la lesione dei medesimi diritti ....* E ? continua l'intervento ? "numerose sono state le applicazioni di tale principio significative sul piano psicosociale".

Riprendiamo ad esempio (nell'intervento gli esempi sono diversi) una sentenza relativa al **tema di stress lavoro-correlato derivante da superlavoro**.
La sentenza della **Cass. 5-2-2000, n. 1307**, secondo cui: *L'accettazione da parte del lavoratore di un lavoro straordinario continuativo, ancorché contenuto nel c.d. 'monte ore contrattuale massimo', o la rinuncia ad un periodo feriale effettivamente rigenerativo dell'impegno lavorativo non possono esimere il datore di lavoro dall'adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, comprese quelle intese ad evitare eccessività di impegno da parte di un soggetto che è in condizioni di subordinazione socioeconomica*.
Si riporta poi un caso "opposto", ma paradossalmente convergente, di stress lavoro-correlato derivante da inattività forzata imposta al lavoratore (**Trib. Civitavecchia, 8-7-2004**).

Veniamo infine a qualche esempio significativo relativo alla **problematica del mobbing**, ricordando che anche il danno da mobbing, come il danno da stress, è concepito come danno alla salute.

Un interessante caso di preteso mobbing, sebbene non confermato dal giudice, è rappresentato da **Trib. Udine, 17 ottobre 2006**, "riferito all'abitudine di un datore di lavoro di sfogare sulle dipendenti la sua frustrazione per l'andamento non positivo dell'impresa: *Va precisato come nel caso in esame non sia a parlarsi propriamente di mobbing aziendale, il quale ricorre nell'ipotesi in cui il lavoratore sia sottoposto a vessazioni, umiliazioni e indebite pressioni psicologiche continuative dirette a costringerlo ad abbandonare il posto di lavoro o ad accettare trasferimenti o demansionamenti; nella fattispecie il ... intendeva invece, quantomeno in via prevalente, ottenere il diverso risultato di incrementare l'efficienza delle dipendenti, sfogando il proprio disappunto quando costoro non pervenivano ai risultati da lui auspicati*.

Riportiamo per concludere un passo significativo di Cass. 6 marzo 2006, n. 4774: *Il mobbing si realizza con una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 cc; 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.*

Istituto Superiore di Sanità, " Rapporto ISTISAN 12/19 ? atti del corso "Gestione del personale, qualità della vita di lavoro e stress lavoro-correlato", a cura di Felice Paolo Arcuri (Società di Studi Socio-economici e Organizzativi S3 Opus, Roma) e Silvana Caciolli (Dipartimento di Ambiente e Connessa Prevenzione Primaria, Istituto Superiore di Sanità, Roma), Roma, 20-22 giugno 2011 (formato PDF, 1.96 MB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it