

STRESS LAVORO CORRELATO: il nuovo approccio della giurisprudenza

AVVOCATA ARABELLA MARTINELLI

CONVEGNO BOLZANO 21 MARZO 2025

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - RIPARTIZIONE SALUTE -
MEDICINA DI GENERE

ART. 32 COSTITUZIONE

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

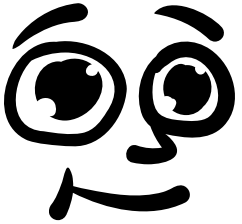


...MA LA SALUTE NEL RAPPORTO DI LAVORO COME OPERA E COME
TROVA TUTELA?

DOVE SI TROVA LA DEFINIZIONE DI CONTRATTO DI LAVORO?

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

QUINDI NEL CONTRATTO DI LAVORO VIENE GARANTITA LA SALUTE? CERTO CHE SI'!



La normativa è sempre numerosa e la salute e la sicurezza della lavoratrice e del lavoratore trovano tutela in diverse fonti:

- norme internazionali (ad es. Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie dal mondo del lavoro, Convenzione OIL n. 1/1919 sull'orario di lavoro);
- normativa eurocomunitaria (ad es. le direttive in materia antidiscriminatoria 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2006/54/CE; le direttive concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro 93/104/CE, 2000/34/CE, 2003/88/CE);
- fonti legislative (fonti statuali ad es. Costituzione, codice civile; legislazione speciale Dlgs. 81/2008, Dlgs. 66/2003, Dlgs. 151/2001, Dlgs. 198/2006; fonti regionali)
- fonti contrattuali (ad es. contrattazione collettiva)

...ma non dimentichiamo la «norma di chiusura»
ex ART. 2087 C.C.

TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

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.



CONTRATTO DI LAVORO



RESPONSABILITA'
CONTRATTUALE

ACCORDO EUROPEO 8.10.2004

STRESS NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

(...) 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.

...MA COSA E' LO STRESS?

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 ed 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.

...E COME SI INDIVIDUA SUL LAVORO?

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, 2/5 ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad 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.) e 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.

ART. 28 DLGS. 81/2008 e succ. mod.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, 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 e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.

MALATTIE PROFESSIONALI INAIL

D.M. 15 NOVEMBRE 2023

LISTA II - MALATTIE LA CUI ORIGINE LAVORATIVA E' DI LIMITATA PROBABILITA' - GRUPPO 7

Nella lista II al gruppo 7 il decreto del Ministero del Lavoro indica tra **le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (costrittività organizzativa) produttive di malattie psichiche e psicosomatiche (disturbo dell'adattamento cronico, disturbo post-traumatico cronico da stress)**, i seguenti fattori:

- marginalizzazione dell'attività lavorativa, svuotamento di mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto;
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- Impedimento strutturale e sistematica delle informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo;
- altre assimilabili.

DISFUZIONI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

«QUANTITA' DEL LAVORO»

- ▶ SUPERLAVORO
- ▶ USURA PSICO-FISICA

«RELAZIONI UMANE»

- ▶ MOLESTIE
- ▶ VIOLENZE
- ▶ CONDOTTE PERSECUTORIE

«QUALITA' DEL LAVORO»

- ▶ SOTTO-INQUADRAMENTO
- ▶ DEMANSIONAMENTO
- ▶ ESASPERATE ED ECCESSIVE FORME DI CONTROLLO
- ▶ TECNOSTRESS
- ▶ AMBIENTE INSALUBRE (ad es. pericoloso)

STRESS LAVORATIVO: COME FARE?! E' UNA RESPONSABILITA' CONTRATTUALE!

LAVORATRICE / LAVORATORE

**A) DISFUNZIONE
NELL'ORGANIZZAZIONE DEL
LAVORO**

**B) LESIONE DELLA PERSONALITA'
MORALE / INTEGRITA' PSICOFISICA**



NESSO DI CAUSALITA'

DATORE / DATRICE DI LAVORO

**DIMOSTRAZIONE L'ADOZIONE DI
TUTTE LE CAUTELE NECESSARIE AD
IMPEDIRE IL VERIFICARSI
DELL'EVENTO LESIVO**



**ADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO
DI PROTEZIONE**

Cass. Civ. Sez. L

sentenza 22 febbraio 2016 n. 3291

FATTO-DISFUNZIONE (demansionamento + situazione lavorativa conflittuale):

Nella sentenza della Corte d'Appello impugnata, riportata nella sentenza de qua della Corte di Cassazione, veniva stabilito:

«(...) a) va premesso che il primo giudice laddove ha ordinato all'Azienda Ospedaliera di attribuire alla M. un incarico di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale ha emesso una pronuncia costitutiva di un rapporto dirigenziale — il cui conferimento nel pubblico impiego contrattualizzato dipende da scelte discrezionali dell'Amministrazione — che, pertanto, non è consentita al giudice ordinario;

b) peraltro, è da escludere la sussistenza del demansionamento in quanto, benché nel primo periodo successivo al trasferimento vi siano state indubbie difficoltà logistiche e organizzative, non è emerso alcun danno alla professionalità, del resto difficilmente conciliabile dal punto di vista concettuale con il conferimento di un incarico di direzione di una struttura semplice;

c) quanto all'ipotizzato mobbing e ai richiesti danni ulteriori rispetto al danno biologico, la sentenza appellata appare condivisibile laddove ha escluso che la riorganizzazione del reparto di Neurologia II sia stata finalizzata a danneggiare la M., il cui impegno part-time limitava, di fatto, le mansioni che potevano esserle affidate;

d) ne consegue che **gli unici due episodi nei quali il primo giudice ritiene cristallizzata la prova — e che sono quindi da valutare — sono quello della consulenza effettuata dalla dottoressa in reparto senza il consenso del primario, cui il primario ha reagito con un atteggiamento aggressivo culminato con il gesto di stracciare la relazione di consulenza della M. che avrebbe dovuto essere allegata alla cartella clinica del paziente interessato e quello della mancata consegna da parte e dello stesso primario della scheda di valutazione della dottoressa;**

e) si tratta di **due fatti avvenuti rispettivamente il 20 e il 26 ottobre 2006, poco dopo l'assegnazione della M. presso l'Unità riabilitativa, che sono il frutto di una tensione tra i due medici e di un atteggiamento decisamente ostile e svilente del primario nei confronti della M., tanto che hanno comportato la condanna in sede penale del P. per l'atteggiamento ingiurioso e tenuto nei riguardi della collega; f) tuttavia, deve escludersi che tali due fatti abbiano dato luogo ad un vero e proprio mobbing, mancando l'elemento della oggettiva "frequenza" della condotta ostile, al di là della soggettiva percezione da parte della M. di una situazione di costante emarginazione;**

g) peraltro, l'esclusione del mobbing e del demansionamento non equivalgono ad esenzione di responsabilità del primario e dell'Azienda, soprattutto considerando che in base all'accertamento del CTU — non più contestato — è stato evidenziato un danno biologico del 10% in relazione ad un disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso poi cronicizzato, a causa della situazione disagiata nella quale la M. è stata mandata ad operare;

h) tale situazione, con riferimento al periodo compreso tra ottobre 2006 e il consolidamento dei postumi permanenti, può essere qualificata come straining, che si definisce come una situazione lavorativa conflittuale di stress forzato, in cui la vittima subisce azioni ostili limitate nel numero e/o distanziate nel tempo (quindi non rientranti nei parametri del mobbing) ma tale da provocarle una modificazione in negativo, costante e permanente, della condizione lavorativa;

i) **il suddetto "stress forzato" può essere provocato appositamente ai danni della vittima con condotte caratterizzate da intenzionalità o discriminazione — come è avvenuto nella specie per i due episodi che hanno visto il P. come protagonista — e può anche derivare dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro disagiato, per incuria e disinteresse nei confronti del benessere lavorativo;**

i) è sufficiente, come si è detto, anche un'unica azione ostile purché essa provochi conseguenze durature e costanti a livello lavorativo, tali per cui la vittima percepisca di essere in una continua posizione di inferiorità rispetto ai suoi aggressori;

1) nella specie si riscontrano tutti i parametri di riconoscimento dello straining: ambiente lavorativo; frequenza e durata dell'azione ostile (nella specie almeno semestrale), le azioni subite appartengono ad una delle categorie tipizzate dalla scienza (che sono: attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni, attacchi contro la reputazione della persona, violenza o minacce di violenza), posizione di costante inferiorità percepita come permanente;

m) da quanto si è detto risulta evidente che non può ipotizzarsi alcuna violazione dell'art. 112 cod. proc. civ. per il fatto che, mentre la ricorrente ha fatto riferimento al mobbing, si ritenga di qualificare la fattispecie come straining, in quanto si tratta soltanto di adoperare differenti qualificazioni di tipo medico-legale, per identificare comportamenti puntualmente allegati e provati nel giudizio di primo grado; (...).»

UNA VIOLAZIONE CONTRATTUALE EX ART. 2087 C.C.

«(...) **A ciò può aggiungersi che — come esattamente afferma la Corte territoriale — le nozioni di mobbing e straining sono nozioni di tipo medico-legale, che non hanno autonoma rilevanza ai fini giuridici e servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 cod. civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.**

(...)

Il relativo onere probatorio è quello previsto per la violazione dell'art. 2087 cod. civ. Al riguardo va considerato che, grazie al carattere di “norma di chiusura” del sistema antinfortunistico pacificamente riconosciuta alla suddetta disposizione codicistica nonché all'ammissibilità della interpretazione estensiva della predetta norma alla stregua sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute (art. 32 Cost.), sia dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 cod. civ.) ai quali deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro, la giurisprudenza di questa Corte ha inteso **l'obbligo datoriale di “tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”, sancito da questa norma, nel senso di includere anche l'obbligo della adozione di ogni misura “atipica” diretta alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**, come, ad esempio, le misure di sicurezza da adottare in concreto nella organizzazione tecnico-operativa del lavoro allo scopo di prevenire ogni possibile evento dannoso, ivi comprese le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi (Cass. 22 marzo 2002, n. 4129).

Questo implica, reciprocamente, l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere, già di per sé, la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici, oltre ovviamente a comportamenti più gravi come mobbing, straining, burn out, molestie, stalking e così via, alcuni anche di possibile rilevanza penale (sulla scorta di quanto affermato anche dalla Corte costituzionale; vedi per tutte: Corte cost. sentenza n. 359 del 2003 e Cass. 5 novembre 2012, n. 18927).

(...)»

Cass. Civ. Sez. L ordinanza 7 febbraio 2023 n. 3692

FATTO-DISFUNZIONE (demansionamento + forzata inattività)

Il Lavoratore, dipendente amministrativo e contabile di un ente universitario lamentava l'assegnazione a mansioni minime rispetto al suo livello di inquadramento (quali fare fotocopie, compilare lettere prestate, compilare mandati di pagamento, conoscenza da parte dei colleghi e dei suoi superiori della privazione dei compiti, impedimento nella partecipazione ad attività formative, con conseguente rivendicazione del risarcimento del danno, che nonostante l'accertato demansionamento -ma esclusa la fondatezza del mobbing- non veniva interamente riconosciuto.

La Suprema Corte si pronunciava nel seguente modo:

«(...) la denunciata violazione dell'art. 2087 c.c., norma che tende a realizzare la tutela di un interesse di carattere generale ed impone di adoperare le cautele che rendano sicuro l'ambiente di lavoro siccome come comprensivo di tutti i luoghi in cui il lavoratore ha la possibilità di accesso, quale ne sia il motivo ed a prescindere dalla ricorrenza in concreto di esigenze connesse alle mansioni espletate;

In questa cornice, l'art. 2087 c.c. postula la rilevanza di quei doveri del datore di lavoro nei confronti dei subordinati che esulano il mero rispetto delle norme di sicurezza prescritte esplicitamente essendo estese all'obbligo generale di prevedere ogni possibile conseguenza negativa della mancanza di equilibrio tra organizzazione di lavoro e personale impiegato;

diviene imprescindibile, in quest'ottica, porre attenzione a tutti i comportamenti anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi; (...)»



In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di "mobbing", per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, è ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi.

Cass. Civ. Sez. L

ordinanza 19 ottobre 2023 n. 29101

FATTO-DISFUNZIONE (demansionamento + stressante modalità di controllo)

Il lavoratore aveva ottenuto il riconoscimento del diritto all'inquadramento superiore nel 5 livello CCNL di categoria e il pagamento delle relative differenze retributive. La Corte d'Appello territoriale di appello gli aveva però negato il risarcimento dei danni per *mobbing* a causa della mancata prova della reiterazione della condotta riferita ai singoli fatti mobbizzanti, (demansionamento, totale stato di inattività ed emarginazione, trasferimento persecutorio, pressioni per accettare la mobilità) ed **a discapito dell'accertamento di una stressante modalità di controllo e di un ambiente stressogeno, nonché dell'accertamento del nesso eziologico tra l'attacco ischemico sofferto dal ricorrente e l'animata discussione con la diretta superiora.**

Da una testimonianza, trascritta nella CTU e riportata nella sentenza della Suprema Corte, emergeva la seguente condotta: **"la testimone C. riferisce che era mattina presto, lo ero seduta nella postazione vicino al ricorrente alla sua destra e si avvicinò la D.A. al ricorrente dicendo lui cosa stava facendo in quanto c'erano dei problemi tecnici il computer si era fermato e lei con la sua prepotenza si volle sedere nella postazione del ricorrente e lì ho sentito che aveva cancellato dei file non so di che tipo e il ricorrente disse ma sono spariti tutti i file e adesso come si fa e lei rispose ora cercheremo di ripristinarli; del resto lo sono la capa; lo comando e faccio quello che voglio e poi la discussione si animò e lei non faceva nulla per smorzare i toni si alterava sempre di più fino a quando abbiamo visto il ricorrente adagiarsi sulla sedia e sentirsi male punto le dicevano nel nulla non è nulla ma poi la supervisor chiamo ambulanza e fu ricoverato e ritornò dopo tanto tempo".**

La Corte di Cassazione ha ribadito che al di là della tassonomia e della qualificazione come *mobbing* e *straining*, quello che conta in questa materia è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento (la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica) e chiariva che



«(...) La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che **possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma è chiaro che nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale**, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza. (...)»

Cass. Civ. Sez. L ordinanza 19 gennaio 2024 n. 2084

FATTO-DISFUNZIONE (ambiente stressogeno - conflittualità nelle relazioni)

Il Lavoratore impugnava in sede di legittimità per ottenere il risarcimento della sofferenze psichiche cagionate dal datore di lavoro a prescindere dall'intento vessatori. La Corte territoriale aveva ritenuto che i singoli fatti contestati all'Ente datore di lavoro (quali attribuzione al Si.Ma., già Responsabile Unico del Procedimento (RUP), del Ruolo di Responsabile dei Lavori (RdL); mancata corresponsione di due ore di straordinario, poi riconosciute a seguito di intervento sindacale; bassa valutazione per l'anno 2010, poi modificata in sede transattiva; riconoscimento dell'incentivo per la progettazione in una somma inferiore rispetto a quella dovuta, come confermato dalla sentenza n. 293 del 2017 del Tribunale di Ascoli Piceno) non costituissero mobbing, ma che fossero riconducibili a «**fisiologica conflittualità che può instaurarsi fra le parti di un rapporto lavorativo**».

La Corte di Cassazione, ribadito che la violazione dell'art. 2087 c.c. ha natura contrattuale (e che detta violazione si concretizza a prescindere dalla sussistenza degli elementi costitutivi del mobbing), ha stabilito che



«(...) In tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 cod. civ., **la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte - dato che ai sensi dell'art. 1218 cod. civ. è il debitore-datore di lavoro che deve provare che l'impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che colpisce la controparte derivano da causa a lui non imputabile - ma è comunque soggetta all'onere di allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro** (v. ex multis Cass. 11 aprile 2013, n. 8855; Cass. 13 ottobre 2015, n. 20533; Cass. 9 giugno 2017, n. 14468). Quindi, **ai fini della configurabilità della responsabilità del datore di lavoro per la tecnopatia contratta (o per l'infortunio subito) dal dipendente, grava su quest'ultimo l'onere di provare la sussistenza del rapporto di lavoro, della malattia e del nesso causale tra la nocività dell'ambiente di lavoro e l'evento dannoso, mentre spetta al datore di lavoro dimostrare di aver rispettato le norme specificamente stabilite in relazione all'attività svolta nonché di aver adottato tutte le misure che - in considerazione della peculiarità dell'attività e tenuto conto dello stato della tecnica - siano necessarie per tutelare l'integrità del lavoratore, vigilando altresì sulla loro osservanza. (...)**»

(cfr. Cass. Sez. L ordinanza 31 gennaio 2024 n. 2870; Cass. Sez. L ordinanza 12 febbraio 2024 n. 3791)

Cass. Civ. Sez. L ordinanza 12 febbraio 2024 n. 3822

FATTO-DISFUNZIONE (ambiente di lavoro insalubre e denigratorio)

La Lavoratrice lamentava un ambiente malsano e atteggiamenti vessatori (trasferimento all'ufficio archivi al rientro da un periodo di malattia; condizioni fatiscenti dell'archivio; rimozione della porta e delle veneziane dalle finestre dell'archivio; assegnazione a mansioni differenti, elementari e ripetitive; modalità di controllo dell'orario lavorativo; diffuso modo di fare aggressivo e denigratorio della dirigente scolastica e della dirigente dei servizi generali e amministrativi, ecc.). Nella sentenza della Corte d'Appello l'illegittimità dei comportamenti viene minimizzata, motivando che la prestazione lavorativa sarebbe stata resa solo per un breve periodo e che gli atteggiamenti della dirigente sarebbero stati «modi bruschi», di cui la Lavoratrice ne avrebbe sofferto perché «particolarmente emotiva», disattendendo quanto emerso dalla CTU.

La Corte di Cassazione, ribadito che il giudice del merito non può escludere il mobbing con enunciati assertivi (ad es. con un giudizio generico e atecnico sulla «sensibilità personale» della Lavoratrice), pervenendo a conclusioni disancorate dalle risultanze istruttorie (prove testimoniali e CTU), ha stabilito il seguente principio di diritto



«(...) Ai fini dell'accertamento dell'ipotesi di mobbing in ambito lavorativo, il giudice del merito deve procedere alla valutazione complessiva, e non meramente atomistica, dei fatti allegati a sostegno della domanda, al fine di verificare la sussistenza sia dell'elemento oggettivo (pluralità continuata di comportamenti dannosi), che dell'elemento soggettivo (intendimento persecutorio nei confronti della vittima); **in caso di accertata insussistenza del mobbing, il giudice del merito deve comunque accertare se, sulla base dei fatti allegati a sostegno della domanda, sussista un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non avere adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, erano necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore**; nell'apprezzare la sussistenza di un danno alla salute e del nesso causale tra questo e l'ambiente di lavoro, il giudice non può prescindere da un esame critico delle risultanze della svolta Ctu medico legale per affidarsi esclusivamente a proprie intuizioni e convinzioni personali su aspetti il cui apprezzamento richiede particolari competenze tecniche. (...)»

(cfr. Cass. Sez. L ordinanza 16 febbraio 2024 n. 4279; Cass. Sez. L ordinanza 21 febbraio 2024 n. 4664; Cass. Sez. L ordinanza 6 agosto 2024 n. 22161)

Cass. Civ. Sez. L

ordinanza 14 novembre 2024 n. 29400

"Le ipotesi di mobbing costituiscono violazioni dell'art. 2087 c.c. e, quindi, integrano fattispecie di responsabilità contrattuale che si caratterizzano, rispetto alle altre infrazioni del menzionato art. 2087 c.c., per il fatto di assumere rilievo principalmente in presenza di una serie di condotte legittime del datore di lavoro unificate da un intento persecutorio le quali, nonostante la formale correttezza dell'operato del detto datore, rappresentano, comunque, proprio in ragione di tale intento, un inadempimento agli obblighi derivanti dal citato art. 2087 c.c.";

*"Il lavoratore che lamenti la violazione della prescrizione dell'art. 2087 c.c. è tenuto, sul piano della ripartizione dell'onere probatorio, a riscontrare il fatto costituente inadempimento dell'obbligo in questione nonché il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento stesso ed il danno da lui eventualmente subito, mentre non è gravato dall'onere della prova relativa alla colpa del datore di lavoro danneggiante; **peraltro, ove denunci la ricorrenza di un'ipotesi di mobbing, egli deve non solo allegare l'inadempimento datoriale e provare il titolo del suo diritto, il danno asseritamente subito e il nesso causale fra detto inadempimento e il pregiudizio lamentato, ma anche dimostrare l'intento persecutorio di controparte**".*

DLGS. 216/03 att. Direttiva 2000/78/CE PARITA' DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 2. NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età ((, della nazionalità)) o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età ((, per nazionalità)) o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età ((o nazionalità)) o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

(...)

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età ((, della nazionalità)) o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

DLGS. 215/03 att. Direttiva 2000/43/CE

PARITA' DI TRATTAMENTO TRA LE PERSONE INDIPENDENTEMENTE DALLA RAZZA E DALL'ORIGINE ETNICA

1. Ai fini del presente decreto, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

- a) discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, di seguito denominato: "testo unico".

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, ((umiliante od offensivo)). 4. L'ordine di discriminare persone a causa della razza o dell'origine etnica è considerato una discriminazione ai sensi del comma 1. Art. 3.

ART. 26 DLGS. 198/06 e succ. mod.

MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi ¹

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Cass. Civ. Sez. L

sentenza 9 marzo 2023 n. 7029

FATTO-DISFUNZIONE (molestie)

A seguito dell'esposto presentato dalla lavoratrice alla propria datrice di lavoro, detta datrice di lavoro aveva contestato al dipendente di avere tenuto una condotta gravemente lesiva del Codice Etico aziendale e delle regole della civile convivenza, in quanto tale dipendente, avendo saputo che la collega aveva partorito due gemelli, aveva iniziato a farle domande, dicendole in forma dialettale "ma perché sei uscita incinta anche tu?", "*ma perché non sei lesbica tu?*" "*e come sei uscita incinta?*", il tutto alla fermata di un autobus, ove la lavoratrice stava per prendere servizio, alla presenza di altre persone, mentre entrambi indossavano la divisa aziendale. In ragione di tale fatto unitamente ad altro successivo di altra natura, fatti valutati entrambi come gravi "*sia nel loro complesso che separatamente considerati*", la società datrice di lavoro aveva irrogato la massima sanzione del licenziamento per giusta causa.

La Corte territoriale, in parziale riforma della sentenza di primo grado, aveva ritenuto il licenziamento sproporzionato rispetto ai fatti contestati, relegando, in particolare, l'episodio della collega ad una condotta "sostanzialmente inurbana" (per l'inopportunità degli apprezzamenti alla sfera sessuale della collega), condannando la datrice di lavoro al risarcimento del danno del dipendente licenziato.



*Integra gli estremi della giusta causa di recesso la condotta del dipendente che si rivolge nei confronti di una collega **con apprezzamenti sulla sua sfera sessuale, pronunciati peraltro con modalità di scherno e senza curarsi della presenza di terze persone.** Tali espressioni, lungi dall'essere solo un comportamento contrario alle regole della buona educazione, costituiscono una vera e propria molestia, la cui gravità deve essere valutata tenendo conto del valore pregnante della tutela della persona del lavoratore, ormai radicato nella coscienza generale ed espressione di principi generali dell'ordinamento, dalla Carta costituzionale alla normativa antidiscriminatoria.*

Cass. Civ. Sez. L

ordinanza 20 maggio 2024 n. 13934

Nel caso di specie la lavoratrice aveva senz'altro allegato e dimostrato il c.d. fattore di rischio, ossia il dato che il coniuge della lavoratrice era portatore di handicap in situazione di gravità, sicché ella godeva dei relativi benefici ex art. 33 L. n. 104/1992 per assistere lo stesso, così come aveva allegato la presenza di sedi diverse da quelle offerte dalla società con le proposte di trasferimento, più vicine alla residenza del disabile, e tanto i giudici del doppio grado di giudizio di merito non hanno posto in discussione. In proposito, occorre porre in luce che la direttiva del Consiglio Ce, stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, gli articoli 1 e 2, n. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Conseguentemente in ipotesi in cui il datore di lavoro tratti un lavoratore che non sia esso stesso disabile, in modo sfavorevole rispetto al modo in cui è, stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a)

(cfr. Corte di Giustizia causa C-303/06)

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!!



Avv.ta Arabella Martinelli

Via Mendola 3 Altemendelstr.

39100 Bolzano Bozen

+3904711726884

arabella@studiolegalearabellamartinelli.it