

La tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore: vessazioni, angherie, stress, mobbing

Author : Pasquale Dui

Date : 23 Maggio 2018



Sebbene il corredo normativo di riferimento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro sia, attualmente, il d.lgs. 81/2008, s.m. o i., e sia stato, precedentemente, negli ultimi anni a decorrere dal 1994, il d.lgs. 626/1994, in uno scenario notoriamente riferito a principi comunitari, non può comunque ritenersi "esiliato" il dettato normativo dell'art. 2087 cod. civ., di piena matrice nazionale e codicistica, a mente 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"*.

La **personalità morale**, di per se stessa, a rigore, non ha tradizionalmente goduto di forme specifiche di tutela nel panorama normativo italiano, sul quale si è affacciata la previsione dell'art. 2087, che, quanto meno, ha indubbiamente il merito di aver colmato una significativa lacuna dell'ordinamento.

In generale, la differenza tra l'idea di fatica - e stanchezza - **fisica**, e fatica - e stanchezza - **psichica**, non corrisponde, ad una precisa categoria concettuale e, soprattutto, medica. Quello che può affermarsi con una certa sicurezza è che gli eccessi e così i lunghi periodi di situazioni psicologiche non esternate ma trattenute, sono in generale cause importanti di **malessere** e, dunque, tecnicamente, di **malattia**. In particolare due sono gli stati emotivi considerati causa diretta di quello stato generale del corpo che si definisce **astenia**:

- le rimuginazioni ossessive, le preoccupazioni, gli stress e gli eccessivi lavori intellettuali: i sintomi in questo caso sono, insieme alla stanchezza, pallore, inappetenza, desiderio continuo di coricarsi, lievi palpitazioni, nausea, diarrea, poco desiderio di parlare.
- la paura e l'angoscia caratterizzanti la sindrome ansiosa: in questo caso si produce via via nel tempo il caratteristico "**blocco**" della volontà. I sintomi che accompagnano l'astenia sono dolori lombari, vertigini, acufeni ("fischi" alle orecchie), secchezza delle fauci, continui risvegli notturni, diminuzione della memoria.

Se queste sono le manifestazioni e le conseguenze per il lavoratore ascrivibili all'ipotizzato comportamento (contrattualmente inadempiente, come noto) del datore di lavoro, nel ricercare i fenomeni relativi sui quali ha concretamente influito la norma dell'art. 2087, dando la possibilità

alla giurisprudenza di intervenire nonostante il vuoto normativo di norme specifiche, non vi è dubbio che gli esempi paradigmatici sono - ancora oggi - costituiti dalle **molestie sessuali** e, soprattutto, dal **mobbing**.

In particolare, come noto, parlando di **mobbing** ci si riferisce alla violenza psicologica nell'ambito del rapporto di lavoro, caratterizzata dalla azione **diretta** - o **indiretta**, attraverso terzi, dipendenti o meno - del datore di lavoro, secondo un preciso schema di reiterazione e continuazione, qualificata da un evidente intento **persecutorio**. Le relative condotte del datore di lavoro, come detto *lato sensu* persecutorie, possono poi nella realtà quotidiana realizzarsi e manifestarsi con tipologie svariate, sempre accomunate, peraltro, dalla modalità **aggressiva** e **vessatoria** e dalla manifestazione prolungata nel tempo. Lo **scopo** perseguito dal datore di lavoro, generalmente, oltre all'inflettere nocimento fine a se stesso (caso tutt'altro che teorico), è quello di preordinare ed ottenere, col trascorrere del tempo, dapprima una **estromissione** dall'organigramma aziendale e, dunque, una **emarginazione**, successivamente **l'espulsione**, attraverso le dimissioni per esasperazione (se non un licenziamento sulla base di situazioni disciplinari provocate in realtà dal datore di lavoro stesso).

L'azione del datore di lavoro (e/o dei colleghi del lavoratore/vittima) per essere attratta nella definizione/qualificazione del fenomeno idonea a costituire una base minima di tutela a favore dell'interessato deve, come detto, manifestarsi **continuativamente**, con più atti, in un arco di tempo sensibilmente **significativo**, individuato, generalmente, nel **semestre** pieno: sono dunque escluse dalla tutela altre situazioni non caratterizzate da questo requisito ed ascrivibili alla generica categoria delle temporanee situazioni conflittuali, ai contrasti gerarchici di diversa natura, in quanto verosimilmente ascrivibili al contenuto specifico dell'esecuzione del rapporto di lavoro ed alla relativa dinamica di comunicazioni e contatti.

Volendo citare alcuni esempi di condotte vessatorie e mobbizzanti tra le più diffuse e significative, anche secondo il quadro che ne offre la giurisprudenza (non tralasciando di ricordare come il mobbing possa concretarsi, secondo la giurisprudenza, in una serie di atti ciascuno dei quali, isolatamente considerato, sia formalmente legittimo ed apparentemente inoffensivo), posso ricordare: **emarginazione** del lavoratore, in genere, con vuoti di comunicazione e palesi manifestazioni di **ostilità** diffusa (negare informazioni relative all'attività lavorativa, o fornirne errate); ostacolo o **sabotaggio** nell'esecuzione del lavoro; **minacce** esplicite, intimidazioni o manifestazioni di disprezzo; quotidiane **critiche** sul lavoro svolto e, in genere, sull'operato del lavoratore; **insulti** e reazioni ostili; **molestie sessuali** (comportamenti, allusioni, apprezzamenti); **trasferimenti** "punitivi" o, comunque, immotivati; manifestazioni **offensive** caratterizzate da assoluta mancanza di rispetto; visite fiscali di malattia inutilmente reiterate; **dequalificazione** professionale con adibizione a compiti esecutivi e mortificanti in relazione alla figura professionale rivestita in azienda; protratta **inattività** forzata del lavoratore; sanzioni disciplinari o procedimenti disciplinari reiterati con carattere persecutorio ed immotivato; ritmi di lavoro **insostenibili**. Tutti questi comportamenti sono generalmente rivolti al personale di ogni ordine e grado e, a differenza di quanto si possa credere, anche a quello con qualifica dirigenziale, in misura tutt'altro che infrequente.

I profili risarcitori del danno arrecato al lavoratore attraverso i suddetti comportamenti, ed altri che abbiano le caratteristiche tali da essere ascrivibili alla fattispecie del mobbing, come fonte di

danno a carico del lavoratore/vittima generano un correlato **obbligo risarcitorio** a carico del datore di lavoro, sia in via diretta che in via mediata, qualora l'attività che abbia prodotto il danno sia stata posta in essere dai colleghi del lavoratore (mobbing orizzontale). Le relative implicazioni, nel caso di cooperazione fra datore di lavoro e colleghi della vittima o, più in genere, sottoposti del datore di lavoro, si articolano secondo i criteri tipici della **responsabilità civile**, così come scaturenti, a seconda dei casi, dall'art. 2087, dall'art. 2043 o dall'art. 2049 cod. civ., senza escludere, se del caso, l'art. 2056 o, da ultimo, l'art. 2059, per quanto ivi disciplinato: il mobbing, infatti, secondo qualche pronuncia di merito, può configurare il reato di tentata violenza privata, ex art. 610 cod. pen. (nonché il reato di **maltrattamenti** - severamente punito - di cui all'art. 572 cod. pen., nel testo modificato dalla legge 172/2012, seppure ritenuto applicabile in un contesto aziendale non articolato ma solo nell'ambito di realtà di stretta comunanza di lavoro).

Più specificamente, dai comportamenti di mobbing può scaturire innanzitutto un danno di natura **biologica**: questo si verifica nel caso residuo **postumi indennizzabili**, che, verosimilmente, si riferiranno alla sfera psico-fisica in forma di somatizzazioni, soprattutto di natura depressiva. Conseguenza ulteriore, diretta ed immediata, di queste alterazioni è il danno alla vita di relazione (**esistenziale**) che viene a manifestarsi **nell'impatto** di queste alterazioni della salute permanenti o, comunque, gravi e di lunga durata, sull'ambiente **familiare** e, più in genere, sull'ambiente di **vita** (quanto detto senza prescindere dalle regole generali sull'onere della prova, specificamente per quanto attiene al nesso di causalità, che, generalmente, rappresenta il nodo cruciale del sistema di tutela).

Se questo è lo scenario normativo, fenomenico e giurisprudenziale nel quale si presenta il mobbing, vorrei ora accennare ad un istituto che evoca nominalmente le problematiche che ho sin qui descritto e che, nella logica dei temi affrontati in questo scritto, si inserisce in quanto richiamato da una norma specifica del decreto 81/2008, citato in premessa.

L'art. 28 (*Oggetto della valutazione del rischio*), nel comma 1 dispone che nel D.V.R. devono essere valutati 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”*. Nell'art. 32 (*Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni*), poi, si legge che, per lo svolgimento delle funzioni di R.S.S.P. è necessario frequentare appositi corsi di formazione, ivi meglio specificati, *“in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e **da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1**”*.

L'accordo-quadro europeo di cui si parla è stato recepito il 9 giugno 2008 dalle parti sociali.

Al punto 3 del suddetto accordo, lo **stress** viene definito *“una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative”*.

Così descritto e riguardato in una prima accezione interpretativa, tale “stress”, in effetti, può

essere conseguenza dell'azione di fattori **esterni**, sicuramente idonei a causare come risultato finale una diminuzione sensibile dell'efficienza sul lavoro, ed in questo caso il problema può effettivamente essere al di fuori della sfera di azione o, comunque, di controllo del datore di lavoro. Laddove, diversamente, i fattori determinanti possano qualificarsi come **interni** all'ambiente di lavoro e, conseguentemente, causalmente **connessi** a tale ambiente o, in senso più generale, come detto sopra, **ascrivibili** alla sfera di **azione e/o influenza deterministica** del datore di lavoro (organizzazione del lavoro, ambiente di lavoro, difetti di comunicazione interna, contenuto del corredo mansionario, etc.), il fenomeno deve essere riguardato in una ben diversa visuale, comportando, all'evidenza e supposto il suddetto fattore causale, quanto meno un principio di **responsabilità**, da qualificare e specificare nelle dovute modalità.

La questione, in effetti, si prospetta, come detto in premessa, già in sede di elaborazione del D.V.R., che deve contenere, stante la previsione legale specifica che non pone, al riguardo, margini interpretativi di applicazione, l'indicazione delle **misure** necessarie per **eliminare** il rischio da stress e, ove ciò non sia possibile, le modalità, azioni ed interventi per una **riduzione** alla fonte.

Si ritiene, perlopiù, per entrare più in dettaglio con qualche dato ed esempio, che le fonti principali dello stress da lavoro-correlato siano soprattutto rinvenibili nei rischi ambientali o psico-sociali. Tra i rischi **ambientali** si enumerano la rumorosità, le vibrazioni, le carenze igieniche ambientali, il microclima, etc.; tra i rischi **psico-sociali** si ricomprendono, in generale, quelli specificamente presenti nel contesto dell'attività lavorativa: modalità di sviluppo della carriera, relazioni interpersonali, mobilità interna ed esterna; equilibrio lavoro/tempo libero e vita privata, ritmi di lavoro, tipologia delle mansioni, etc.

Non sfugge all'esame della normativa ed alle considerazioni esposte che il fulcro della tutela contro i rischi in parola gravita innanzitutto sul datore di lavoro, che, normalmente, opererà con la collaborazione e con la partecipazione dei lavoratori e del R.L.S. nell'attuazione delle misure di prevenzione, individuali e/o collettive, idonee, nello specifico scenario e contesto aziendale, ad eliminare o, quanto meno a ridurre al minimo il rischio. Questo fermo restando il principio che la responsabilità può essere esclusa solo dalla **programmazione** concreta di una **politica aziendale** specifica in materia di stress lavoro-correlato.

La apparente sovrapposizione di concetti e tutele, così come riguardabile nell'esposizione delle due figure descritte, può indurre qualche dubbio sulla esatta individuazione delle due fattispecie del mobbing e del rischio di stress lavoro-correlato.

Ogni incertezza può essere agevolmente superata sulla base delle seguenti, finali e schematizzate considerazioni:

1. il mobbing trova la sua fonte di tutela nell'art. 2087 cod. civ., in relazione al riguardo che la disposizione conferisce alla personalità morale del lavoratore; lo stress lavoro-correlato dispone di un apparato di tutela specifica e (soprattutto) prevenzione nel decreto 81/2008 e, in genere, nel contesto delle norme sulla sicurezza del lavoro, molto più dettagliatamente codificate e presidiate;
2. i fenomeni relativi nei quali si concretano le due fattispecie differiscono, innanzitutto, per

la necessità di un comportamento fortemente riprovevole del datore di lavoro, al limite della persecuzione, al fine della configurabilità del mobbing; un simile atteggiamento non è certo qualificato dalla legge come componente necessario della fattispecie ascrivibile alla tematica dello stress lavoro-correlato;

3. solo comportamenti attivi e dolosi del datore di lavoro o del diverso responsabile (collega, terzo) possono configurare la fattispecie del mobbing; lo stesso non può evidentemente dirsi per il caso dello stress, dove, generalmente, è più verosimile prevalga l'inertza o l'inadempimento colpevole;
4. l'accertamento e la configurabilità del mobbing richiedono azioni aggressive, reiterate e continuate nel tempo; nel caso dello stress tale aspetto non è considerato elemento della fattispecie che, dunque, ne prescinde strutturalmente;
5. le conseguenze risarcitorie in capo al responsabile delle azioni di mobbing sono ricondotte nell'area della comune responsabilità civile o anche penale, se del caso, non tanto attraverso la configurazione di un danno da mobbing, quanto attraverso l'applicazione delle ordinarie voci di danno, in vigenza dei relativi presupposti; nel caso dello stress lavoro-correlato può riconoscersi l'insorgenza di una malattia professionale non tabellata o, più raramente, di un infortunio, ricorrendone ovviamente i presupposti, con l'attrazione della materia risarcitoria nella sfera di applicazione del T.U. infortuni, d.p.r. 1124/1965 e con la conseguente applicazione delle relative regole sull'onere della prova a carico del lavoratore (in questo caso condizionate dalla circostanza che la malattia professionale non può considerarsi tabellata).

A cura di: **Pasquale Dui**