

Mobbing, disagio psichico e responsabilità datoriale sulla causa

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.15159 del 4 giugno 2019, ha statuito che il mobbing scatta a prescindere da motivazioni personali del datore, precisando che ai fini della responsabilità del datore (ex art. 2087 c.c.) è sufficiente la presenza di un mero intento vessatorio nei confronti del dipendente. Non si può dunque esonerare il datore dalla responsabilità adducendo il nesso notorio fra il disturbo psichico del dipendente e l'impossibilità del datore stesso di porvi rimedio.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in oggetto, ha stabilito che se il lavoro ingenera un malessere psichico, questo stesso malessere non può essere poi usato dal datore di lavoro, accusato di mobbing, per sostenere che non gli era possibile intervenire.

Il fatto

Il caso trova origine nella vicenda di un dipendente del Ministero dell'Economia e delle Finanze, impiegato per oltre dieci anni come funzionario tributario, prima presso un ufficio imposte, poi in quello di un altro comune e, infine, all'Agenzia delle Entrate.

Il lavoratore aveva adito il tribunale di primo grado, al fine di ottenere il risarcimento del danno "per comportamenti datoriali persecutori e mobbing".

In primo grado aveva avuto ragione ma la Corte di appello di Ancona aveva rovesciato il verdetto. Secondo il giudice territoriale infatti sebbene fosse "evidente, quanto meno nel periodo finale della vicenda, la causa lavorativa dell'affezione", cioè "non ingenerava un obbligo giuridico, in capo al datore di lavoro, di adottare le misure necessarie per interrompere e disinnescare il rapporto causale tra malessere lavorativo e malattia conseguente, non essendo agevole, e forse neppure possibile organizzare un intervento efficace".

In primo grado il dipendente leggeva una sentenza a lui favorevole, ma in secondo grado la corte territoriale riformava tale pronuncia.

Secondo i giudici d'appello, infatti, sebbene fosse "evidente, quanto meno nel periodo finale della vicenda, la causa lavorativa dell'affezione", cioè "non ingenerava un obbligo giuridico, in capo al datore di lavoro, di adottare le misure necessarie per interrompere e disinnescare" il rapporto di causa-effetto "tra malessere lavorativo e malattia conseguente, non essendo agevole, e forse neppure possibile organizzare un intervento efficace".

Questo perché, proseguiva la corte di secondo grado, "la malattia psichica si manifesta proprio con la incapacità di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali, addebitando ad essi effetti che non sono veramente collegati casualmente". Il dipendente dunque avrebbe offerto una "versione prettamente narcisistica della sua attività lavorativa attribuendo al contesto lavorativo, ed agli 'altri' tutta la responsabilità delle sue delusioni".

Il lavoratore proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto qui di interesse, di avere dimostrato come, nonostante il verificarsi di atti vessatori, egli non fosse mai venuto meno al proprio impegno lavorativo e di attenzione verso il pubblico e deducendo poi che il datore di lavoro non aveva provato, come era tenuto a fare, di avere assolto ai propri obblighi necessari al fine di attuare tutte le misure necessarie al fine di tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

In motivazione, la Suprema Corte innanzitutto, facendo riferimenti all'orientamento consolidato della stessa Corte, ricordava che: è configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima; è configurabile lo straining, quale forma attenuata di mobbing, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie o esse siano limitate nel numero, ma comunque con effetti dannosi rispetto all'interessato; è comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento, imputabile anche solo per colpa, che si ponga in nesso causale con un danno alla salute (ad es. applicazione di plurime sanzioni illegittime, o comportamenti che in concreto determinino svilimento professionale), fermo restando che si resta al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili.

Proseguivano quindi i Giudici di legittimità definendo che si individuano: nelle prime due situazioni (mobbing e straining), fonti di responsabilità che possono derivare non solo da inadempimenti, ma anche da comportamenti interni al rapporto di lavoro che, se singolarmente valutati, potrebbero anche essere astrattamente legittimi o relativi ad altrimenti normali conflitti interpersonali, rispetto ai quali è l'intenzionalità (vessatoria o stressogena) a qualificare l'accaduto come illecito contrattuale diretto (ove il datore di lavoro sia autore o partecipe della dinamica vessatoria) o indiretto (se siano altri lavoratori a tenere il comportamento illegittimo ed al datore si possa imputare di non averlo impedito); nelle vicende dannose imputabili anche per sola colpa, fonti di responsabilità che si radicano in atti, al di là dei quali si rientra nell'ambito del lecito, derivanti dall'inadempimento tout court del datore a propri obblighi o dalla violazione, parimenti da caratterizzare come inadempimento, a specifiche norme, purché, come del resto anche in caso di mobbing o straining, sia predicabile un coerente nesso causale tra i comportamenti perseguiti e il danno lamentato.

Le predette situazioni, considerava la Corte, si innestano tutte nell'alveo dell'art. 2087 c.c., quale norma di riferimento rispetto alle responsabilità datoriali per danni alla persona del lavoratore derivanti dalla condizione in cui viene prestato il lavoro.

Così ricostruiti i tratti essenziali del fenomeno giuridico interessato, affermavano gli Ermellini, la sentenza impugnata è erronea nella parte in cui essa, pur quando riconosce che, “quanto meno nel periodo finale e conclusivo della vicenda”, l'affezione lamentata aveva “causa lavorativa”, ritiene di escludere la responsabilità datoriale sul presupposto che non fosse “agevole e forse neppure possibile” per il datore organizzare ed attuare un intervento efficace e ciò in quanto sarebbe notorio che la malattia psichica si manifesterebbe proprio con l'incapacità di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali e quindi, stante l'atteggiamento “narcisistico” della versione dei fatti offerta dal ricorrente, il datore si sarebbe trovato nell'impossibilità di evitare il determinarsi del danno.

Tale ragionamento, concludeva la Cassazione, ponendo in correlazione l'esonero dalla responsabilità di cui all'art. 2087 c.c. con l'impossibilità datoriale di impedire il danno, è astrattamente corretto ma, in concreto, si mostra poi come giuridicamente errato: infatti, al fine di giustificare l'impossibilità datoriale di evitare il pregiudizio, la sentenza del merito faceva leva, come detto, su un'affermazione in merito a quella che sostiene essere una notoria incapacità di chi sia affetto da malattia psichica di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali. Quanto però sosteneva la corte territoriale, ovverosia che vi fosse un nesso addirittura notorio, tra una generica “malattia psichica” e la capacità di affrontare le relazioni interpersonali, al punto di ingenerare un'impossibilità datoriale di porre rimedio allo scaturire dal lavoro di un danno per il lavoratore interessato è affermazione apodittica e non riportabile ad una regola o ad un fatto di comune esperienza e che si colloca come tale al di fuori dell'ambito di cui all'art. 115, co. 2, c.p.c.: infatti, le conseguenze interpersonali o socio relazionali delle malattie psichiche appartengono, allo stato, al patrimonio tipico delle conoscenze e degli apprezzamenti scientifici dell'ambito specialistico medico-legale e psichiatrico, palesemente non surrogabile da valutazioni, consequenzialmente sommarie e grossolane, del “cittadino medio”.

Da tutto ciò ne conseguiva, pertanto, che risultava viziato il ragionamento attraverso cui la sentenza impugnata aveva escluso la responsabilità datoriale per impossibilità di impedire l'evento (ovverosia il danno consequenziale alle condizioni lavorative), dal che derivava, in ultima analisi, la violazione anche dell'art. 2087 c.c.

Per tutto quanto espresso, la Corte accoglieva il ricorso del lavoratore.

In definitiva

Con l'interessante sentenza in commento, la Corte Suprema, pronunciandosi in tema di condotte vessatorie, ha precisato che il mobbing scatta a prescindere da motivazioni

personali del datore di lavoro. In particolare, ai fini della responsabilità del datore (ex art. 2087 c.c.) è sufficiente la presenza di un mero intento vessatorio nei confronti del dipendente, infatti, come nella fattispecie, non si può esonerare il datore dalla responsabilità adducendo il nesso notorio fra il disturbo psichico del dipendente e l'impossibilità del datore stesso di porvi rimedio.

In estrema sintesi, il datore di lavoro è ritenuto responsabile anche per i problemi psichici sul lavoro del dipendente, derivati da una difficoltà di relazione con l'ambiente in cui è inserito, con i colleghi e con i superiori gerarchici: l'oggettività della situazione di emarginazione, a prescindere che provochi un disagio interiore di non facile percezione all'esterno, determina un malessere psicologico che deve essere trattato come qualsiasi altra malattia sul lavoro, per cui l'azienda deve cercare di rimuoverne le cause e consentire al lavoratore di svolgere le sue mansioni serenamente. Se ciò non viene attuato, comporta un risarcimento del danno a carico del datore di lavoro.

Sarà ovviamente il giudice ad accertare che la malattia psichica contratta dal dipendente sia stata causata dall'ambiente di lavoro, attraverso una consulenza tecnica d'ufficio che possa anche quantificare il danno patito dall'interessato. Una volta però che venga accertato il rapporto di causa-effetto tra la patologia psichica e il contesto lavorativo, si può ottenere l'indennizzo, con anche l'obbligo per il datore di eliminare le cause del disagio interiore del dipendente.

In altre parole, se il lavoro è causa di un problema psichico del dipendente, con una conseguente incapacità di affrontare le relazioni interpersonali, il datore ha l'obbligo giuridico di eliminarne le cause, per evitare lo scaturire di un danno per il lavoratore interessato.

Essendo che, infatti, per definizione della Cassazione "le conseguenze interpersonali o socio relazionali delle malattie psichiche appartengono, allo stato, al patrimonio tipico delle conoscenze e degli apprezzamenti scientifici dell'ambito specialistico medico-legale e psichiatrico", è responsabile il datore di lavoro che non si attiva per impedire il danno consequenziale alle condizioni lavorative.

Insomma, il datore di lavoro che non si accorge dei problemi psichici dei propri lavoratori o che si giustifica con il fatto che i problemi psicologici non sono di sua competenza, può essere chiamato a risarcire i danni, che potranno anche essere pesanti, se il comportamento assunto è di totale indifferenza, tanto da rasentare il mobbing.