

Mobbing e risarcimento del danno biologico provocato dall'emarginazione lavorativa

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 9899 del 13 Maggio 2016, ha stabilito che , in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, trova applicazione la regola contenuta nell'art. 41 cod. pen. , per cui il rapporto causale tra evento e danno è governato dal principio dell'equivalenza delle condizioni, secondo il quale va riconosciuta l'efficienza causale ad ogni antecedente che abbia contribuito, anche in maniera indiretta e remota, alla produzione dell'evento, salvo che il nesso eziologico sia interrotto dalla sopravvenienza di un fattore sufficiente da solo a produrre l'evento, tale da far degradare le cause antecedenti a semplici occasioni. Ne consegue che il dipendente è risarcibile per il danno biologico provocatogli a causa dell'emarginazione lavorativa in cui si era venuto a trovare.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, ha stabilito che va risarcito il dipendente per il danno biologico provocatogli a causa dell'emarginazione lavorativa in cui si è venuto a trovare che gli ha procurato ripercussioni fisiche.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello, confermando la decisione del tribunale di primo grado, condannava una società a risarcire ad un proprio dipendente il danno biologico provocatogli per effetto dell'emarginazione lavorativa a cui l'aveva costretto per un determinato periodo, dopo aver confermato il provvedimento cautelare di assegnazione del medesimo ad una postazione di lavoro che gli evitasse l'isolamento dagli altri colleghi di lavoro.

Nel respingere il ricorso della società la Corte territoriale spiegava che dalla relazione del consulente d'ufficio era emerso che l'isolamento in cui era stato posto il dipendente dalla datrice di lavoro poteva aver negativamente influito sul suo stato psichico e ciò aveva comportato, sia pure a livello di concausa efficiente, l'aggravamento della malattia determinata da crisi d'ansia dalla quale il dipendente era affetto, tanto che la decisione di quest'ultimo di sospendere la terapia, di per sé dannosa, era in qualche modo causalmente riconducibile proprio a quello stato psichico reso ancora più incerto dall'illegittimo comportamento datoriale. La stessa Corte aggiungeva che la società, senza

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

obiettive e documentate esigenze organizzative, aveva provveduto solo tardivamente ad una diversa sistemazione del proprio dipendente consona all'esito del provvedimento cautelare, per cui il complesso delle circostanze rendeva evidente la violazione dell'art. 2087 cod. civ.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo che la Corte territoriale, nel respingere il gravame, aveva fornito una motivazione in aperto contrasto con gli accertamenti del consulente tecnico d'ufficio del secondo grado di giudizio, il quale aveva escluso che l'ambiente lavorativo in cui operava il dipendente avesse agito da concausa del danno alla salute del medesimo dipendente e, nel contempo, aveva ritenuto che la sospensione della terapia medica da parte di quest'ultimo fosse da considerare come idonea a determinare l'insorgenza della malattia.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici Supremi innanzitutto precisavano che la Corte territoriale aveva dato atto della conferma, da parte del consulente d'ufficio del secondo grado di giudizio, della diagnosi espressa dall'ausiliare di prime cure circa il fatto che l'isolamento in cui era stato posto il dipendente dalla datrice di lavoro poteva aver influito negativamente sullo stato psichico del lavoratore. Ciò trovava riscontro nella riproduzione del giudizio del Consulente Tecnico d'Ufficio con riferimento al punto in cui quest'ultimo aveva affermato che "in linea generale ed in via di principio, sembra potersi dedurre la incompatibilità della postazione di lavoro con le condizioni di salute del signor (...) nel periodo ...".

Eguale il giudice d'appello aveva dato atto della circostanza rappresentata dalla incognita della già menzionata sospensione della terapia da parte del medesimo lavoratore nello stesso periodo, ma ciò non gli aveva impedito di affermare che la situazione lavorativa del dipendente aveva contribuito a causare o, comunque, ad aggravare l'evento, per cui non poteva non prevalere il principio di equivalenza delle concause lavorative nella produzione dell'evento dannoso in base alla norma di cui all'art. 41 cod. pen., applicabile anche alla materia degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

La Corte ricordava, anche facendo riferimento a propri precedenti sul punto, che "in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, trova applicazione la regola contenuta nell'art. 41 cod. pen., per cui il rapporto causale tra evento e danno è governato dal principio dell'equivalenza delle condizioni, secondo il quale va riconosciuta l'efficienza

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

causale ad ogni antecedente che abbia contribuito, anche in maniera indiretta e remota, alla produzione dell'evento, salvo che il nesso eziologico sia interrotto dalla sopravvenienza di un fattore sufficiente da solo a produrre l'evento, tale da far degradare le cause antecedenti a semplici occasioni”.

D'altra parte, osservavano i giudici, la circostanza della sospensione della terapia decisa dal lavoratore, che la società aveva tentato di ricondurre nell'alveo del nesso eziologico riguardante la malattia in esame, non risultava aver rappresentato, dalla lettura della sentenza impugnata, un fattore sopravveniente di per sé solo sufficiente a produrre l'evento, tale da far degradare le cause antecedenti a semplici occasioni.

Anzi, la Corte d'appello, a conclusione dell'iter logico-giuridico, era pervenuta ad affermare che la sospensione della terapia, dannosa per il lavoratore, era in qualche modo riconducibile proprio a quello stato psichico del dipendente reso incerto dall'accertato illegittimo comportamento datoriale.

In definitiva, concludeva la Corte di legittimità, le censure della società non scalfivano la validità delle motivazioni su cui posava la decisione della Corte d'Appello, a sua volta ancorata alla condivisione delle risultanze peritali di seconde cure ed alla corretta applicazione del summenzionato principio dell'equivalenza causale con riguardo alla riconducibilità dell'evento dannoso di cui trattasi alla situazione lavorativa del dipendente.

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

La sentenza in commento ci offre un elemento in più nella delicata materia del mobbing, statuendo chiaramente che deve applicarsi il principio di cui all'articolo 41 codice penale (per cui *“Il concorso di cause preesistenti o simultanee o sopravvenute, anche se indipendenti dall'azione od omissione del colpevole, non esclude il rapporto di causalità fra l'azione od omissione e l'evento. Le cause sopravvenute escludono il rapporto di causalità quando sono state da sole sufficienti a determinare l'evento. In tal caso, se l'azione od omissione precedentemente commessa costituisce per sé un reato, si applica la pena per questo stabilita. Le disposizioni precedenti si applicano anche quando la causa preesistente o simultanea o sopravvenuta consiste nel fatto illecito altrui*) anche nel caso di danno biologico provocato dall'esclusione lavorativa in cui si è venuto a trovare il lavoratore, il quale danno si connota per essere un danno di conseguenza, disfunzionale, che prescinde dalla capacità economica del danneggiato e che consiste in risvolto negativo che il calo della salute determina sulla vita del soggetto.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

In generale, è già stato scritto che nel concetto di mobbing rientrano tutte quelle condotte che consistono sia in continue critiche all'operato del lavoratore, nell'assegnazione di compiti dequalificanti, o che si estrinsecano in un' emarginazione del lavoratore attraverso la non comunicazione e l'ostilità, comportamenti quindi che mortificano la sua personalità, ledendone di conseguenza l' integrità psicofisica. Da ciò ne può conseguire l'insorgenza di una situazione di costante tensione e stress nel dipendente che possono altresì causare la nascita di una patologia o l'aggravamento di una già preesistente.

La giurisprudenza sul punto ha ritenuto che quando si procede alla liquidazione del danno (da mobbing, da infortunio, da malattia professionale), verificatosi nel luogo di lavoro, occorre far riferimento all' articolo 41 del cod.pen. sopra ricordato, che infatti enuncia il cosiddetto principio dell'equivalenza delle condizioni, secondo cui deve essere riconosciuta efficienza causale ad ogni antecedente che ha contribuito alla produzione dell'evento danno in via anche indiretta. Proprio per questo, la presenza di altre cause ritenute idonee a determinare il danno (es. una malattia) non esclude il diritto al risarcimento.

Come accaduto nella fattispecie, il dipendente emarginato dai propri colleghi o dai superiori gerarchici deve quindi essere risarcito dall'azienda, anche se nei fatti il datore di lavoro non ha partecipato alle condotte vessatorie. Questo perché comunque su quest'ultimo , come sappiamo, grava l'obbligo di garantire la "sicurezza sul lavoro" , intesa non solo quella fisica, in caso di infortuni, ma anche quella psichica e morale, in caso di condotte mobbizzanti o mortificanti poste in essere da altro personale o dai vertici dell'azienda.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)