

IN TEMA DI STRESS DA CONDIZIONI LAVORATIVE

di Mario Meucci

1. L'influenza dello stress sulle difese immunitarie (*)

Vi sono periodi della vita in cui all'improvviso si va incontro ad un susseguirsi di episodi infettivi. Già negli anni '20 un autore giapponese sottolineava come in alcune malattie ci fosse in qualche modo una componente nervosa, come ad esempio nel decorso della tubercolosi.

Allora si parlava di componente 'nervosa', oggi di componente 'emozionale'.

Successive ricerche e studi hanno evidenziato una acquisizione oramai pacifica e cioè che lo stress diminuisce le difese immunitarie. Questa deduzione è conseguita dall'osservazione di pazienti in cui situazioni di stress precedono condizioni di aumentato rischio di malattia.

Negli anni '70 è stato pubblicato un lavoro in cui si evidenziava come la perdita del coniuge fosse un evento che pone il soggetto in una condizione di alto rischio nei mesi immediatamente successivi al lutto; in questo studio si riscontrava come in detto periodo il sopravvissuto avesse una probabilità di morte del 40% superiore rispetto a quella di soggetti della stessa età e sesso non toccati dall'evento luttuoso. Le cause di morte erano cardiovascolari e tumori.

Quando si studia l'uomo di oggi, si tende a studiare, per una serie di ragioni, l'uomo 'culturale' perdendo di vista il primate, l'uomo 'biologico' (che non è quello della medicina e della biologia).

C'è un uomo che esiste da decine di migliaia di anni con un progetto che noi ignoriamo.

Siamo progettati per vivere con gli altri, per avere un cervello che incamera gli stimoli e costruisce una relazione con l'ambiente. Più è ricco l'ambiente esterno e più avrà connessioni neuronali.

Allora come oggi, e per decine di migliaia di anni, la risposta allo stress deve essere stata identica e finalizzata a riconoscere il pericolo, ad attivare la risposta 'lotta-fuga', una risposta che cessa quando cessa il pericolo.

La risposta 'lotta-fuga' è scritta nei geni, è innata e viene attivata e disattivata rapidamente.

Il gatto che incontra il cane va incontro ad una risposta 'lotta-fuga'. Entro 40 secondi, infatti, in lui si scatena una tempesta ormonale che si neutralizza poi nell'arco di dieci minuti. Il sistema è programmato per questo tipo di risposta.

Normalmente lo stress negli animali è transitorio, dura pochi minuti; il sistema è programmato per questo tipo di durata. I problemi nascono quando subentrano stress cronici. Ad esempio, topini esposti al gatto dietro ad un vetro riparatorio per dieci minuti al giorno, quindi sottoposti a stress quotidiano, dopo un mese diventano più suscettibili ad andare incontro a malattie, quindi sensibili ad agenti patogeni. La risposta 'lotta-fuga' in questi casi si trasforma in fattore di rischio. Lo stesso accade all'essere umano. Per l'uomo, ad esempio, il mutuo da pagare per anni è una blanda condizione di stress, come l'ambiente di lavoro, dove le sollecitazioni sono continue. Questo è ciò che

Freud definiva 'il disagio della civiltà'. Con la civiltà siamo sottoposti a sollecitazioni croniche, continue, che non danno possibilità di fuga, presso cui intraprendere un'azione diretta, aperta, è impossibile.

Nati e progettati per il tipo di risposta 'lotta-fuga', ci troviamo di fronte ad una condizione di stress che può durare anche per molti anni. Un cumulo di condizioni di stress non pareggiate da eventi positivi possono portare l'individuo a rischio di malattie.

Quindi, i fattori che determinano il rischio di malattia somatica sono:

- la predisposizione genetica;
- le alterazioni biochimiche acquisite;
- una dieta ed abitudini di vita a rischio;
- gli agenti patogeni;
- lo stress e le reazioni emozionali.

2. Risposte allo stress

Oggigiorno la definizione accettata di stress è che esso consista in "La risposta non specifica dell'organismo davanti a qualsiasi sollecitazione si presenti, innescando una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme". A questo l'organismo risponde con:

- un adattamento del comportamento;
- un'attivazione integrata del sistema psico-neuro-endocrino-immunologico.

Tali risposte rappresentano un sistema di difesa per proteggere la nostra biologia stimolando l'organismo a lottare o fuggire davanti ad una situazione di stress, così da assumere un atteggiamento adatto a:

- risolvere tale situazione definitivamente o momentaneamente;
- evitare le possibili conseguenze negative di fronte alla difficoltà della soluzione;
- sviluppare degli adattamenti che permettano una sopravvivenza rispetto alle limitazioni imposte, qualora esista una chiara impossibilità a risolvere tale situazione di stress.

Pertanto le tre caratteristiche implicite dello stress sono:

- il binomio stimolo-risposta;
- uno sforzo di adattamento;
- un alto consumo energetico.

Nella risposta di stress vengono distinte una 'fase acuta' (o di allarme) ed una 'fase cronica' (o adattativa); gli stessi eventi stressanti vengono pertanto distinti in acuti e cronici. Per 'stress acuto' verrà intesa la risposta di stress dell'organismo nell'arco di ventiquattro ore a stressor sperimentale e/o naturale. Per 'stress cronico', invece, verrà intesa la risposta di stress dell'organismo a una situazione che coinvolge l'individuo per periodi protratti con esposizione ripetuta (giorni, settimane o mesi).

Di fronte a situazioni di stress l'individuo mette in atto strategie che modificano il proprio ambiente, nell'intento

diritto del lavoro

di non soccombere alle pressioni ambientali.

Queste strategie vanno sotto il nome di *coping*, che in italiano si potrebbe tradurre con il termine 'cavarsela'. Gli stili di *coping* sono sostanzialmente dettati dalle caratteristiche dell'individuo e dalle sue esperienze personali.

La capacità di adattamento soggettivo, sia in termini di velocità che di puntualità, può provocare uno sfasamento fra i cambiamenti ambientali e la personale e soggettiva capacità di adattamento con possibili conseguenze sia a livello organico che comportamentale.

È importante notare infine che il termine 'stress', a volte, viene utilizzato scorrettamente, associandolo a stati emotivi che richiedono sì l'esistenza di uno stimolo intenso, capace di scatenare una risposta di adattamento del sistema neurovegetativo, ma senza che sia necessario, per tale risposta, un consumo energetico importante: in questo caso si parla di 'stress positivo' (o eustress) considerando come tale uno o più stimoli, anche di diversa natura, che allenano la capacità di adattamento psicofisica individuale; si parla di 'stress negativo' (o distress) quando invece si instaura un logorio progressivo fino alla rottura delle difese psicofisiche.

3. Il distress e i disturbi indotti

La sindrome da stress negativo – che è quella che riveste un ruolo scatenante delle malattie psicosomatiche e biologiche – è caratterizzata da:

- una risposta fisiopatologica aspecifica e quindi stimoli diversi possono condurre a manifestazioni chimiche molto simili o sovrapponibili;
- la successione di: una prima fase di allarme, di reazione agli stressors, una seconda fase, detta di resistenza, in cui le difese allertate nella prima sono in precario equilibrio; infine una terza fase in cui, perdurando gli stressors, si può sviluppare uno stato di esaurimento funzionale;

Le reazioni individuali sono dettate soprattutto dalla tipologia psico-biologica del soggetto, ma in ogni caso si possono delineare tre tipi di risposta frequentemente osservati:

- disordini comportamentali;
- disordini psicofisiologici;
- disordini biologici.

I disturbi comportamentali ed emozionali danno luogo ad una vasta gamma di disordini tra cui ad esempio:

- abuso di sostanze alcoliche;
- tabagismo;
- turbe del comportamento alimentare (ipo o iperalimentazione);
- inibizione generalizzata o sovraccitazione;
- reazioni affettivo-emotive, ad esempio:- tristezza; - irritabilità;- rabbia;- depressione;
- scarsa concentrazione;
- calo di rendimento;
- facilità a dimenticare;
- impoverimento del senso di autostima;
- aumento del senso di impotenza;
- chiusura posturale o altre alterazioni posturali.

Tra i disturbi psicofisiologici i più importanti e che si riscontrano con maggiore frequenza sono:

- sclerotizzazione delle capacità immaginative ed ipertrofia dei processi di razionalizzazione;
- disturbi del sonno;
- anomalie cardiovascolari: la frequenza cardiaca e la

gettata cardiaca aumentano per fornire sangue alle zone necessarie in risposta alla situazione stressante con conseguente sintomatologia soggettiva di palpitazioni (responsabili vari ormoni, in particolare l'adrenalina);

- dispnea: la frequenza del respiro aumenta per fornire l'ossigeno necessario al cuore, al cervello, ed ai muscoli in attività;

- ipertensione arteriosa: la sua genesi dipende dal tipo di lavoro, dall'alterazione dei sistemi coinvolti nella sua regolazione (ad esempio: sistema nervoso centrale e periferico, ormoni – adrenalina, glucagone, cortisolo – apparato cardiovascolare, ecc.);

- aumento della glicemia: lo stress psichico e fisico influisce indubbiamente sui parametri glicemici con vari meccanismi: - aumenta la produzione di una serie di ormoni antagonisti dell'insulina (ad esempio adrenalina, glucagone e cortisolo). Ciò può essere responsabile di episodi di iperglicemia; - aumenta considerevolmente la concentrazione di glucosio nel sangue poiché il fegato libera la sua riserva di glucosio nel flusso sanguigno.

- iperidrosi: la sudorazione aumenta per eliminare le sostanze tossiche prodotte dall'organismo

 - e per abbassare la temperatura corporea;

- le secrezioni digestive vengono drasticamente ridotte poiché l'attività dell'apparato digerente non è essenziale per contrastare lo stress;

- tensione muscolare generalizzata connessa ad irrequietezza psicomotoria ed incapacità a rilassarsi. Tutto ciò è dovuto alla deviazione del sangue dalla pelle e dagli organi interni (tranne cuore e polmoni), per aumentare la quantità di ossigeno e glucosio ai muscoli ed al cervello;

- modificazione del quadro biologico con effetti immunodepressivi: - aumentata suscettibilità alle malattie infettive (batteriche, virali, parassitarie); - aumentata suscettibilità all'insorgenza di tumori; - diminuzione delle risposte immunitarie.

Vi sono naturalmente anche fattori fisici ed organizzativi nell'ambiente di lavoro e nelle mansioni, determinativi di stress negativo. Tra di essi si possono elencare:

- rumore;
- vibrazioni;
- vapori e sostanze pericolose (polveri, gas);
- temperature elevate o basse;
- trasporto di carichi pesanti;
- posture scomode o stancanti;
- affidabilità, idoneità e manutenzione delle attrezzature di lavoro;
- orari di lavoro: turni, orari troppo lunghi o imprevedibili;
- carico di lavoro eccessivo o ridotto;
- monotonia o frammentarietà;
- incertezza;
- mancanza di attenzioni.

Tali fattori possono essere soggettivamente avvertiti come stressanti ed essere potenzialmente dannosi soprattutto se in sinergia con i fattori psicosociali.

4. La risarcibilità dei danni non prevenuti da stress negativo (cd. distress)

Nella giurisprudenza – oltre a numerosi casi di risarcimento dei danni da mobbing induttivo di stress negativo, sempre più valutato restrittivamente dalla magistratura e correttamente circoscritto a situazioni di reale (e non pre-

diritto del lavoro

sunta) sussistenza di riscontri oggettivamente vessatori e persecutori - si trovano diverse decisioni tramite le quali attenti magistrati hanno richiamato l'attenzione e l'obbligo dei datori di lavoro di porre in atto misure prevenzionali del cd. *distress*, sanzionandone il comportamento disattento e negligente con il riconoscimento di risarcimento danni alla vittima (o eredi, se deceduto).

4.1. Una delle prime sentenze della Cassazione al riguardo è la n. 8267 del 1 settembre 1997.

Un Capo Ufficio dell'Ente Autonomo Fiera del Levante di Bari, a causa della stressante attività cui aveva dovuto sottoporsi - per carenza di organico nell'Ufficio cui era preposto - al fine di fronteggiare il carico di lavoro del medesimo, attività che gli aveva comportato reiterata effettuazione di lavoro straordinario fino al limite (monte ore) annuo consentito contrattualmente delle 500 ore e rinuncia ai periodi di ferie annuali, era incorso in un infarto miocardico che la Consulenza Tecnica d'Ufficio aveva accertato essere causalmente conseguente allo *stress* accumulato. In conseguenza del danno alla salute aveva richiesto un risarcimento, per danno biologico, in misura di 50 milioni. Il Pretore di Bari, prima, ed il Tribunale di Bari, successivamente, con sentenza risalente al 1994, avevano entrambi escluso il diritto del ricorrente al risarcimento del danno biologico. Al riguardo aveva argomentato il Tribunale di Bari, in sede di appello, che:

a) se nell'ufficio vi era un carico di lavoro esorbitante, rientrava nella discrezionalità aziendale la scelta di dimensionare (o meno) l'organico dell'ufficio, giacché l'obbligo non poteva discendere da norme generali a tutela della salute del lavoratore;

b) il superlavoro (implicante straordinario e rinuncia alle ferie annuali) non era stato imposto al ricorrente dall'azienda ma era imputabile ad iniziativa volontaria (anche nell'ottica di fare carriera) del medesimo Capo Ufficio, a tutto concedere al suo senso di responsabilità.

Conseguentemente, era da escludersi qualsiasi responsabilità aziendale.

La Cassazione nella prima sentenza n. 8267/1997 emessa su questa fattispecie, censurava le argomentazioni del Tribunale di Bari, cui imputava di «*poggiare su un'asserzione di assoluta irresponsabilità del datore di lavoro in ordine ai danni alla salute del lavoratore che dipendano da iniziative dallo stesso volte a sopperire a carenze di organico per mantenere il livello di efficienza del settore cui era addetto*». In buona sostanza, per realizzare i suoi obiettivi aziendali, l'imprenditore - secondo il Tribunale di Bari - sarebbe stato pienamente libero di dimensionare in maniera congrua l'organico dell'ufficio come pure di mantenere un organico inadeguato. Se a tale carenza sopperiscono volontariamente - e con la tolleranza non disinteressata dell'impresa - i pochi addetti all'ufficio, le conseguenze negative cui possono andare fisiologicamente incontro per *stress* sarebbero ascrivibili unicamente ai volenterosi e non all'imprenditore (che del loro maggior impegno ha beneficiato).

Questo modo di ragionare non venne considerato - da Cass. n. 8267/1997 - rispettoso dei principi dell'ordinamento giuridico, costituzionale e ordinario. In particolare dell'art. 41, 2° co., Cost., secondo il quale la libertà di iniziativa economica privata incontra l'imprescindibile limite di «*non svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità*

umana». Nel caso di specie la norma costituzionale imponeva - per non porsi in contrasto con l'esigenza di tutela della sicurezza individuale, e cioè dell'integrità fisico/psichica dei lavoratori - che l'organico dell'ufficio venisse congruamente dimensionato al fine di evitare, giustappunto, quell'eccesso di impegno lavorativo che aveva, in forma causale (cioè a dire con nesso eziologico se non esclusivo, quantomeno concorrente o concausale), determinato il danno allo stato di salute. Il limite alla libertà imprenditoriale, contenuto nell'art. 41, 2° co., Cost., rappresentato dalla «*sicurezza, libertà e dignità umana*», si riflette - secondo la corretta impostazione di Cass. n. 8267/1997 - sul potere direttivo e organizzativo aziendale (ex art. 2086 e 2104, 2° co., c.c.) nel senso che le misure organizzative ed i mezzi da apprestare per il lavoratore (affinché adempia la prestazione con diligenza, ex art. 2104, 1° co., c.c.) debbono essere congrui ed adeguati allo scopo. Nel caso di specie l'inadeguatezza, suscitando il senso di responsabilità del prestatore di lavoro preposto ad un ufficio, gli aveva imposto un superlavoro, aggravato da una rinuncia reiterata al riposo annuale, in conseguenza del quale gli era derivato un danno alla salute. La fattispecie, già protetta dall'art. 41, 2° co., c.c., occasionando il danno alla salute, riceve - sempre ad avviso di Cass. n. 8267/1997 - la protezione rafforzata dell'art. 2087 c.c., secondo il quale «*l'imprenditore è tenuto nell'esercizio dell'impresa ad adottare 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*». Ne conseguì la dichiarazione - operata da Cass. n. 8267/1997 - secondo cui: «**il mancato adeguamento dell'organico che abbia determinato un eccessivo impegno da parte del lavoratore, ovvero il mancato impedimento di un superlavoro eccedente - secondo le regole di esperienza - la normale tollerabilità, con conseguente danno per la salute del lavoratore stesso, costituiscono violazione, oltre che dell'art. 41, 2° co., della Costituzione, della regola contenuta nell'art. 2087 c.c., con responsabilità contrattuale**». Accogliendo il ricorso del lavoratore infartuato per disimpegno di superlavoro da carenza di organico nell'ufficio, la Suprema corte nel cassare la sentenza del Tribunale di Bari - con la decisione n. 8267/1997 - rinviò la causa al Tribunale di Foggia. Al giudice di rinvio la Suprema Corte assegnò il compito di applicare il principio di diritto secondo cui il potere imprenditoriale, volto alla massimizzazione della produzione, incontra un imprescindibile limite nella necessità di non arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana e nel dovere, ai fini del disimpegno dell'attività di collaborazione richiesta ai dipendenti, di predisporre una serie di misure, oltre quelle legali, che appaiono utili a impedire l'insorgere o l'ulteriore deteriorarsi di situazioni patologiche idonee a causare effetti dannosi alla salute dei lavoratori, ai sensi dell'art. 41, 2° comma, Cost. e dell'art. 2087 cod. civ.

Con sentenza depositata il 12 dicembre 1998 il Tribunale di Foggia, premettendo di volersi uniformare a tale principio, accolse la domanda del Capo Ufficio dell'Ente Fiera del Levante, ritenendo provata la sussistenza delle condizioni di superlavoro in cui aveva operato il dipendente nell'indifferenza dell'Ente datore di lavoro, sollecitato a ovviare alla insufficienza dell'organico. Il giudice del rinvio, inoltre, sulla base della consulenza tecnica medico-legale disposta dal Pretore, ritenne che l'infarto subito

diritto del lavoro

dal prestatore di lavoro, nonostante la sussistenza di altri fattori di rischio, quali la familiarità ipertensiva, il fumo di 15 sigarette al giorno e la vita sedentaria, era da attribuire in via causale all'attività lavorativa intensa svolta dal lavoratore in concomitanza con l'omessa predisposizione da parte del datore di lavoro di misure atte ad evitare tale effetto dannoso. Sulla base di tale premessa il Tribunale di Foggia riconobbe la risarcibilità del danno biologico e ne determinò la misura nella complessiva somma di lire 300 milioni, oltre svalutazione monetaria e interessi. In seguito a ricorso dell'Ente Fiera del Levante di Bari la causa tornò davanti alla Suprema Corte che, con la sentenza n. 1307 del 5 febbraio 2000, ne rigettò l'impugnazione, in quanto venne ritenuto che il Tribunale di Foggia aveva correttamente motivato la sua decisione con riferimento sia all'inadempienza della datrice di lavoro all'obbligo di tutelare la salute del dipendente, sia alla esistenza di un nesso causale fra le abnormi condizioni di lavoro e l'infarto subito dal lavoratore, sia alla liquidazione del danno biologico. La Suprema corte richiamò la sua giurisprudenza che ha ritenuto sussistente il danno biologico del lavoratore in relazione all'inosservanza dell'obbligo del datore di lavoro di non operare dequalificazioni offensive della dignità del prestatore (art. 41 Cost.) ed additionally lesive del diritto alla salute (art. 32, 1° comma, Cost.) e produttive di danni psico/fisici in diretta ed immediata conseguenza della dequalificazione.

La Corte ricordò altresì la sua giurisprudenza che, in tema di infortuni sul lavoro, ha ritenuto sussistente la responsabilità del datore di lavoro per il danno biologico, inteso come menomazione dell'integrazione psico-fisica, subita dal lavoratore e valutabile monetariamente in modo autonomo rispetto al danno morale e alla vita di relazione causati dal reato (Cass. 4 ottobre 1994 n. 8054; Cass. nn. 3510 e 7636 del 1996). Infine la Corte ribadì i principi, già affermati nello stesso processo con la sentenza n. 8267 del 1997 secondo cui: **«In ottemperanza al precetto costituzionale di cui all'art. 41 secondo comma Cost. il datore di lavoro non può esimersi dall'adottare tutte le misure necessarie, compreso l'adeguamento dell'organico, volte ad assicurare livelli competitivi di produttività, senza, tuttavia, compromettere l'integrità psico-fisica dei lavoratori soggetti al suo potere organizzativo di dimensionamento delle strutture aziendali. Pertanto l'accettazione da parte del lavoratore di un lavoro straordinario continuativo, ancorché contenuto nel c.d. "monte ore contrattuale massimo", o la rinuncia a 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 psico-fisica del lavoratore, comprese quelle intese ad evitare eccessività di impegno da parte di un soggetto che è in condizioni di subordinazione socio-economica. L'eventuale concorso di colpa del lavoratore non ha efficacia esimente per il datore di lavoro che abbia ommesso le misure atte ad impedire l'evento lesivo, restando egli esonerato da ogni responsabilità soltanto quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormità, dell'inopinabilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute»**. Nella specie – ebbe a precisare Cass. n. 1307/2000 – si verte in materia responsabilità contrattuale nascente dall'inosservanza di un obbligo preesistente del datore di lavoro, previsto dalla Costituzione come limite al diritto di libertà al-

l'iniziativa privata nell'esercizio dell'impresa (art. 41, 1° e 2° comma, Cost.). Tale limite si sostanzia nell'obbligo di non recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana e, posto in relazione all'art. 32 primo comma Cost. e all'art. 2087 cod. civ., nell'obbligo del datore di lavoro, costituzionalmente imposto, di adottare tutte le misure necessarie a tutelare la integrità fisio-psichica del lavoratore. L'inadempimento di tale obbligo deve essere dimostrato dal lavoratore che chiede il risarcimento del danno biologico. Una volta, però, dimostrata la sussistenza dell'inadempimento, non occorre, a norma dell'art. 1218 c.c., che il lavoratore dimostri, come invece nella responsabilità extracontrattuale, anche la sussistenza della colpa del datore di lavoro inadempiente. Su quest'ultimo infatti, incombe l'onere di provare che l'evento lesivo dipenda da un fatto a lui non imputabile e cioè da un fatto che presenti i caratteri dell'abnormità, dell'inopinabilità e dell'esorbitanza in relazione al procedimento lavorativo e alle direttive impartite. Tali caratteristiche non vennero affatto riconosciute ricorrenti nel caso dell'infarto miocardico subito dal Capo Ufficio dell'Ente Fiera del Levante di Bari rivestente qualifica (non di "dirigente" ma) di "quadro" - soggetto pertanto ad integrale subordinazione socio-economica al datore di lavoro e privo (a differenza del "dirigente") della discrezionalità di scelta degli orari di lavoro e dell'autonomia in ordine ai metodi da adottare per il conseguimento degli obiettivi aziendali – infarto, quindi, conseguente eziologicamente dal superlavoro svolto, anziché da altri fattori di rischio (richiamati dalla difesa datoriale) quali il fumo di 15 sigarette al giorno, l'ipertensione familiare e la vita sedentaria (connaturata al lavoro stesso), suscettibili semmai di possedere mero valore concausale.

4.2. Un'altra decisione è Cass. n. 12339 del 5 novembre 1999, la quale ha anche enunciato il principio dell'integrale responsabilità risarcitoria aziendale in caso di condizioni genetiche predisponenti del lavoratore.

La Suprema Corte venne chiamata ad occuparsi della controversia promossa da un lavoratore colpito dapprima da depressione, e poi da un infarto al miocardio, di gravità tale da determinare un'invalidità di grado elevato.

Tali danni alla salute erano stati ritenuti imputabili, dal Tribunale in precedenza occupatosi del caso, in parte al comportamento del datore di lavoro, che per lungo tempo aveva sottratto al lavoratore i compiti di sua pertinenza, così determinando una situazione di stress sfociata dapprima in una sindrome depressiva e poi nell'infarto, ed in parte ad una preesistente patologia coronarica, che poteva essere considerata una delle cause dell'infarto.

Pertanto, la responsabilità del danno, ed il conseguentemente risarcimento, erano stati posti solo in parte a carico della società datrice di lavoro.

Accogliendo il ricorso del dipendente, la Cassazione, invece pose interamente a carico della società la responsabilità del danno subito dal dipendente. Ciò in quanto, secondo la Suprema Corte, la comparazione del grado di incidenza di più cause nel verificarsi di un danno può essere effettuata solo in presenza di più comportamenti umani colpevoli, ma non quando una delle concause sia, come nell'ipotesi esaminata, di origine naturale.

Ciò significa, in sostanza, che il datore di lavoro può essere esonerato, in parte, dalla responsabilità a lui imputabile, solo nel caso in cui dimostri che il danno è stato determinato anche da un inadempimento ai propri obbli-

diritto del lavoro

ghi del lavoratore, o di un altro soggetto, mentre non può invocare a giustificazione del danno subito dal lavoratore il fatto che a determinare il danno abbia concorso anche qualche evento naturale, geneticamente predisponente.

Principi successivamente riconfermati da Cass. 9 aprile 2003 n. 5539 e, più di recente, da Cass. sez. lav., 26 luglio 2006 n. 17022 (con nota di M. Orlando, in Riv. crit. dir. lav. Riv. crit. dir. lav. 4/2006, 1117 e segg.), quindi ormai assolutamente consolidati.

4.3. Per connessione di problematica – in tema di contenuto dell'obbligo datoriale, ex art. 2087 c.c., di predisporre le misure necessarie a tutela dell'integrità psico/fisica del lavoratore e di conseguenti responsabilità per danno biologico e morale – va menzionata Cass. 20 aprile 1998, n. 4012, afferente la fattispecie di un lavoratore bancario colpito da grave malattia nervosa per essere rimasto coinvolto in tre rapine nel luogo di lavoro, successivamente licenziato per superamento del periodo di comportamento per malattia o comunque per sopravvenuta inidoneità all'espletamento delle mansioni.

Questo dipendente della Banca Popolare Pugliese con qualifica di funzionario – dopo essere stato licenziato – chiese al Pretore di Lecce, tra l'altro, la condanna dell'ex datrice di lavoro al risarcimento del danno biologico, patrimoniale e morale per malattia nervosa derivatagli dall'essere rimasto coinvolto in tre rapine a mano armata poste in essere da malavitosi presso la Filiale di Guagnano alla quale era addetto. In particolare egli mosse alla Banca l'addebito di non aver adottato sufficienti misure di sicurezza, essendosi limitata a munire i locali di doppia porta con *metal detector*, senza provvedere al servizio di vigilanza armata. La Banca si difese sostenendo di essersi attenuta alle previsioni di un accordo integrativo aziendale che, quale misura di sicurezza, prevedeva in particolare l'installazione di doppie porte con *metal detector*. Il Pretore accolse la domanda del lavoratore, condannando la Banca al pagamento della somma di 166 milioni oltre accessori a titolo di risarcimento del danno biologico e di quello patrimoniale. L'importo venne elevato poi a 304 milioni, in sede di appello, dal Tribunale di Lecce che gli riconobbe anche il danno morale. Sia il Pretore che il Tribunale ritennero che la Banca avrebbe dovuto disporre anche il piantonamento diurno con guardia giurata, nonché installare un sistema di allarme collegato con istituti di vigilanza o con le forze dell'ordine, in quanto la previsione dell'accordo integrativo aziendale venne considerata «quale misura minima comunque inderogabile», non esonerativa «dell'obbligo datoriale di adottare tutte le misure idonee a prevenire atti criminosi, e cioè di un impegno addirittura superiore all'onere dell'ordinaria diligenza che, ai sensi degli artt. 2043 e 1176 c.c., segna il limite della responsabilità per danni». La Cassazione nella decisione n. 4012 del 20 aprile 1998 – nel rigettare il ricorso proposto dalla Banca – ha richiamato a sostegno delle proprie argomentazioni (che di seguito esporremo) la sua precedente decisione n. 5048 del 1988 e la sentenza della Corte costituzionale n. 399 del 1996. La Cassazione ha asserito che: «l'art. 2087 c.c. abbraccia ogni tipo di misura utile a garantire il diritto soggettivo dei lavoratori ad operare in un ambiente esente da rischi», così come posto in rilievo dalla Corte costituzionale nella precitata sentenza n. 399/1996, secondo cui: «la salute è un bene primario che assurge a diritto fondamentale della persona ed im-

pone piena ed esaustiva tutela, tale da operare sia in ambito pubblicistico che nei rapporti di diritto privato... La tutela della salute riguarda la generale e comune pretesa dell'individuo a condizioni (di vita, di ambiente e) di lavoro che non pongano a rischio questo suo bene essenziale». Conseguentemente «non sono soltanto le norme costituzionali (artt. 32 e 41) ad imporre ai datori di lavoro la massima attenzione per la protezione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori... L'art. 2087 del codice civile stabilisce che l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro» (Corte cost. n. 399/1996).

La Cassazione, nella sentenza in esame, prosegue affermando che: «Coerentemente, in adempimento del principio della massima sicurezza "tecnologicamente possibile" vigente nel nostro ordinamento ai sensi del più volte citato art. 2087 c.c. (peraltro, di recente riaffermato dal d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626), secondo cui la sicurezza non può essere subordinata a criteri di fattibilità economica o produttiva (Cass. sez. pen. 9 gennaio 1984, in causa Gorla), lo stesso datore di lavoro è tenuto a trovare le misure sufficienti a conseguire il fine della protezione della salute e dell'integrità fisica dei propri dipendenti in modo conforme al principio direttivo costituzionale dell'art. 32. Gli obblighi che l'art. 2087 c.c. impone all'imprenditore in forma di tutela delle condizioni di lavoro non si riferiscono soltanto alle attrezzature, ai macchinari e ai servizi che il datore di lavoro fornisce o deve fornire, ma si estendono, nella fase dinamica dell'espletamento del lavoro, anche "all'ambiente di lavoro, in relazione al quale le misure e le cautele da adottarsi dall'imprenditore devono prevenire sia i rischi insiti in quell'ambiente, sia i rischi derivanti dall'azione di fattori ad esso esterni e inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova"» (così Cass. n. 940/1995). Sempre nella precitata sentenza, la Cassazione afferma: «In questi termini, va quindi condiviso il canone interpretativo suggerito dalla sentenza n. 5048/1988, laddove si è affermato che "l'art. 2087, per le sue caratteristiche di norma aperta, vale a supplire alle lacune di una normativa che non può prevedere ogni fattore di rischio, ed ha una funzione, sussidiaria rispetto a quest'ultima, di adeguamento di essa al caso concreto", senza che ciò costituisca "strappi ai principi", poiché il dovere di protezione (dei lavoratori) che grava sull'imprenditore – collegato, del resto, al rischio d'impresa – comporta che debba essere lo stesso imprenditore a valutare se l'attività della sua azienda presenti rischi extra-lavorativi "di fronte al cui prevedibile verificarsi insorga il suo obbligo di prevenzione", giusta il principio per cui ciascun datore, in riferimento alla particolarità del lavoro, da una parte, ed all'esperienza e alla tecnica, dall'altra, deve nella rappresentazione dell'evento (prevedibilità) prospettare a se stesso l'adozione delle misure (e, dunque, di tutte le misure) più consone e più aggiornate, al fine di scongiurare la sua realizzazione (prevedibilità)». Prosegue quindi la Cassazione asserendo: «Ne consegue che, proprio alla stregua dei dati di esperienza, il suddetto obbligo "avrà un contenuto non teorizzabile a priori, ma ben individuabile nella realtà alla luce delle tecniche di sicurezza comunemente adottate" (così, Cass. n. 5048/1995). Trattasi, evidentemente, di una obbligazione ex lege accessoria e collaterale rispetto a quelle

diritto del lavoro

principali proprie del rapporto di lavoro, involgente, quindi, la diligenza nell'adempimento ex art. 1176 c.c. (cfr. Cass. n. 7768/1995), "eventualmente correlata alla natura dell'attività esercitata, e comunque improntata nella sua esecuzione a quei criteri di comportamento delle parti di ogni rapporto obbligatorio costituiti, ex art. 1175 e 1375 c.c., dalla correttezza e buona fede, oramai ampiamente valorizzati dalla giurisprudenza" (così, Cass. n. 5048/1988 e Cass. n. 7768/1995). Ed al riguardo la Suprema corte conclude affermando il seguente principio di diritto: «*Con specifico riferimento all'attività bancaria, il contenuto degli obblighi a tutela dell'integrità fisica dei dipendenti deve, dunque, essere individuato nella predisposizione di misure e mezzi di sicurezza idonei a salvaguardare detti prestatori da possibili danni. Rischi e mezzi di tutela, tenuti del resto ben presenti dalle parti (sociali) contrattuali, alla cui attenzione già da tempo è dedicata, dai contratti collettivi di categoria (che generalmente rimettono ai contratti integrativi aziendali la concreta attuazione), la trattazione della relativa problematica; con ciò potendosi ritenere oramai acquisito, anche nel convincimento delle parti sindacali, la sussistenza di quel rilevante rischio per i dipendenti da azioni criminose di terzi, che giustifica, in definitiva, l'applicazione dell'art. 2087 c.c.. Onde deve ritenersi che il datore di lavoro, il quale in una simile situazione di rischio prevedibile ed accertabile alla stregua dei comuni criteri di diligenza" o addirittura disciplinata in sede collettiva nazionale o aziendale", non abbia predisposto gli adeguati mezzi di tutela, debba rispondere ex art. 2087 c.c. dell'evento lesivo nei confronti del dipendente (così Cass. n. 5048/1988). Dovendo, infatti, il datore di lavoro ispirare la sua doverosa condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza, atteso che l'art. 2087 c.c. stimola obbligatoriamente il datore di lavoro ad aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche (Cass. pen. 29 aprile 1994, Giust. Pen. 1995, II, 505). Allorquando ricorra un tale inadempimento del datore di lavoro, le conseguenze della malattia o dell'infortunio del dipendente, che abbiano origine e trovino causa in detto inadempimento, dunque, debbono essere sopportate dallo stesso datore, per essere stato egli, appunto, inadempiente all'obbligazione contrattuale a lui facente carico ai sensi dell'art. 2087 c.c., giacché l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento illecito della stessa parte cui detta prestazione è destinata (Cass. n. 3559/1984; Cass. n. 4723/1994; Cass. n. 6601/1995; Cass. n. 3751/1996)».*

Nel riconoscere in aggiunta al danno patrimoniale anche il danno morale (non patrimoniale) la Suprema Corte ha concluso sul punto, affermando che: «*su tale indiscutibile presupposto si è conseguentemente determinato a condannare la stessa banca a risarcire i danni morali subiti dal lavoratore, osservando (correttamente e coerentemente con principi ripetutamente affermati dalla giurisprudenza, puntualmente richiamati nella decisione ora gravata) che non può escludersi "il rilievo anche penale della colpa per mancata adozione delle misure di sicurezza obbligatorie ex art. 2087 c.c., colpa posta a fondamento della responsabilità civile riconosciuta in sentenza" (v. Cass. pen. sez IV, 8 marzo 1988, Corbetta; Cass. pen. sez. IV, 13 gennaio 1989, Marocco)". E da siffatta premessa, lo stesso giudice di appello è pervenuto all'esatta conclusio-*

ne che le lesioni colpose costituiscono proprio quella fattispecie criminosa tipica, procedibile d'ufficio, (art. 590 c.p.), che giustifica il risarcimento dei danni morali (art. 2059 c.c. e 185 c.p.)». L'affermazione soprariferita è estremamente significativa in epoca, si ripete, antecedente a Corte Cost. n. 233/2003 che con la sua lettura "costituzionalmente orientata" dell'art. 2059 c.c. ha eliminato per il futuro, ai fini del risarcimento del danno non patrimoniale, morale incluso, la riserva di legge richiamante l'art. 185 c.p.. Giacché anche prima del 2003 la sentenza n. 4012/1998 abilitava i lavoratori che avessero subito pregiudizi alla salute a richiedere non solo il risarcimento del danno biologico ma anche dei danni morali ricollegabili al riscontro d'ufficio del reato di lesioni personali colpose. Espressamente nel caso in cui i danni alla salute consistessero in disturbi neurologici a sfondo depressivo, sindromi DAP (cioè strutturate da depressione, ansia, panico), malattie cardiovascolari, e simili, tali da configurare il reato di lesioni colpose ex art. 590 c.p., in conseguenza causale di violazione della norma dell'art. 2087 c.c. o dell'art. 2103 c.c., afferente al divieto di dequalificazione e di emarginazione riscontrabile nelle pratiche di mobbismo o bossismo aziendale. In tali ipotesi resta naturalmente autonoma e praticabile disgiuntamente l'azione penale (diversa da quella risarcitoria per i danni morali, di natura contrattuale ex art. 1218 c.c. per il datore di lavoro, extracontrattuale ex artt. 2043-2059 c.c. per i colleghi) nei confronti dei responsabili aziendali (superiori) e/o dei colleghi "mobber"- responsabili di aver posto in essere pratiche vessatorie ed emarginanti, determinative di dequalificazione e forzata inattività, fonte di pregiudizi alla salute - ai fini dell'assoggettamento alle pene restrittive della libertà personale ex art. 590 c.p.

4.4. Va infine menzionato come la Cassazione - mentre ha correttamente mostrato disponibilità a risarcire i danni da *distress* realisticamente pregiudizievoli e/o risultati lesivi della salute psico/fisica - ha dato al contempo e recentissimamente prova del proprio equilibrio rigettando, tramite Cass. sez. III civ., 9 aprile 2009 n. 8703, la richiesta di danno morale ed esistenziale di un contribuente avverso l'Agenzia delle entrate per lesione di un asserito "diritto alla serenità" da lungaggini burocratiche.

A tal fine affermando che: «*La risarcibilità del pregiudizio non patrimoniale presuppone, altresì, che la lesione sia grave (e, cioè, superi la soglia minima di tollerabilità, imposto dai doveri di solidarietà sociale) e che il danno non sia futile (vale a dire che non consista in meri disagi o fastidi o sia addirittura meramente immaginario). Nella specie, non sussiste un'ingiustizia costituzionalmente qualificata, tantomeno si verte in un'ipotesi di danno patrimoniale prevista dal legislatore ordinario, risultando, piuttosto, la ritenuta lesione del «diritto alla tranquillità» insuscettibile di essere monetizzata, siccome inquadrabile in quegli sconvolgimenti quotidianità «consistenti in disagi, fastidi, disappunti, ansie ed in ogni altro di insoddisfazione» (c.d. bagatellari) ritenuti non meritevoli di tutela risarcitoria da Cass. SS.UU. n. 26792 e sentenze gemelle dell'11 novembre 2008».*

(*) Le considerazioni mediche di cui ai §§ da 1 a 3 incluso, sono desunte da "Lo stress nell'ambiente di lavoro"- Quaderno Ispels 2002.