

Le controversie di lavoro determinate da disagio lavorativo.

Dall'analisi delle procedure di conciliazione che vengono instaurate dinanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro e, soprattutto, dalla disamina delle pronunce dei giudici di legittimità e merito, il primo aspetto che emerge con chiarezza è che all'univoca espressione "disagio lavorativo" denunciato dai prestatori di lavoro corrisponde, in realtà, una molteplicità di distinti fenomeni. Rientrano nel variegato universo del disagio lavorativo, non solo le fattispecie legate allo stress da lavoro correlato, ma, anche, tutte quelle situazioni caratterizzate dalla presenza di comportamenti vessatori tenuti dal datore di lavoro con fini persecutori o discriminatori nei confronti del lavoratore: si pensi al mobbing (ed in particolare a quello strategico, a quello cioè finalizzato all'estromissione del lavoratore dalla realtà aziendale), allo straining, detto anche mobbing attenuato (di relativa recente introduzione nel panorama giuridico del nostro Paese) nonché alle tipologie di disagio legate a discriminazioni (violazioni del principio di parità di trattamento in ragione della razza, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età, dell'orientamento sessuale, del sesso ecc.) o alle molestie, anche sessuali. L'azione più diffusa promossa dalle vittime del disagio lavorativo è sicuramente quella giudiziaria finalizzata al risarcimento dei danni subiti, ma, a differenza delle ipotesi di discriminazione e molestie per le quali esiste una espressa configurazione normativa ed una più favorevole tutela anche sotto il profilo probatorio, per i casi di disagio non espressamente normati il percorso giuridico che deve seguire il lavoratore, per affermare la responsabilità del datore di lavoro, si appalesa di più difficile realizzazione (certamente non impossibile grazie all'esistenza nel nostro sistema giuridico di una norma chiave quale quella dettata dall'articolo 2087 del codice civile).

Lo stress da lavoro correlato, così come il mobbing ed in generale tutte le fattispecie di disagio lavorativo provocano, di fatto, gravi ripercussioni sulla salute del lavoratore (si va dai disturbi psico-somatici sino ad arrivare a gravi sindromi psichiche) ed in tale contesto viene in rilievo l'articolo 2087 c.c. che IMPONE al datore di lavoro, nell'esercizio dell'impresa, di adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'INTEGRITA' FISICA e la PERSONALITA' MORALE dei prestatori di lavoro.

L'articolo 2087 c.c. da un lato contiene un principio di carattere generale (di cui costituiscono specificazione le normative in materia di sicurezza e di tutela e prevenzione degli infortuni), ma, dall'altro lato, ha valore integrativo di tali normative; come espresso dalla Suprema Corte, la disposizione di cui all'art 2087 cc si qualifica alla stregua di norma di chiusura del sistema estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e volute dal legislatore al momento della sua formulazione imponendo all'imprenditore, comunque, un obbligo di tutelare l'integrità fisiopsichica dei dipendenti.

Alla luce di quanto sopra, consegue, quindi, che le lesioni all'integrità fisica e alla personalità morale scaturenti dalle situazioni di disagio lavorativo si appalesano, pertanto, quali inadempimento di un obbligo contrattuale, con conseguente responsabilità, in capo all'imprenditore.

Premesso che esula ogni aspetto di responsabilità qualora il datore di lavoro abbia correttamente adempiuto a tali obblighi di sicurezza, sicché non sia possibile ravvisare a suo carico alcun margine od elemento di colpa (con rigoroso onere probatorio su di lui incombente), vediamo come si articola, in concreto, l'onere probatorio in capo al lavoratore, considerato che quest'ultimo, in forza del principio generale che chi vuol far valere un diritto in giudizio ha l'onere di provare i fatti che costituiscono il fondamento, deve provare il "fatto" costituente l'inadempimento dell'obbligo di sicurezza.

Il meccanismo probatorio si atteggerà diversamente, però, a seconda che le misure di sicurezza siano o meno previste espressamente da una normativa vincolante; nel primo caso, nel caso cioè

di misure di sicurezza *nominate*, il lavoratore avrà l'onere di provare soltanto la fattispecie costitutiva prevista dalla fonte impositiva della misura stessa (cioè il rischio specifico che si intende prevenire o contenere) mentre la prova liberatoria a carico del datore di lavoro si esaurirà nella negazione dell'obbligo o dell'inadempimento; viceversa, nel caso di misure *innominate*, fermo restando l'onere probatorio del lavoratore di ricavare le relative misure di sicurezza (o prevenzione) dalla stessa disposizione (art. 2087 c.c.) che impone l'obbligo di sicurezza, la prova liberatoria a carico del datore di lavoro risulterà variamente definita in relazione alla quantificazione della diligenza ritenuta esigibile nel caso concreto.

In aggiunta alla prova del "fatto", il lavoratore dovrà, poi, provare il danno da lui subito nonché il nesso di causalità materiale intercorrente tra l'inadempimento stesso ed il danno.

La violazione di un dovere, qual'è quello della sicurezza, non equivale a danno e questo non discende automaticamente dalla violazione del dovere di sicurezza in quanto, perché possa configurarsi un danno occorre, secondo i principi generali, l'individuazione di un effetto della violazione su di un determinato bene; al riguardo la Suprema Corte ha più volte ribadito che le allegazioni che devono accompagnare la proposizione di una domanda risarcitoria devono includere anche la descrizione delle lesioni, patrimoniali e/o non patrimoniali, prodotte dall'inadempimento.

Fermo restando l'onere di prova sopra descritto, le spese mediche pagate, l'impovertimento della capacità professionale nonché la perdita di chances andranno, certamente, inclusi tra i danni patrimoniali risarcibili.

Per quanto concerne, invece, i danni non patrimoniali (che, inizialmente, si affermava ammissibili solo in presenza di un reato e, comunque, nei soli casi espressamente previsti dalla legge - si pensi, ad esempio, alla espressa previsione normativa in ordine alle controversie in materia di discriminazione), grazie all'evoluzione giurisprudenziale in materia, si ritengono risarcibili anche qualora venga accertata una lesione grave dei diritti inviolabili della personalità tutelati dalla Costituzione.

Orbene, l'inadempimento dell'obbligo di cui all'art 2087 c.c. (stante le gravi ripercussioni scaturenti dallo stress da lavoro correlato ed in generale dalle fattispecie caratterizzate da disagio lavorativo) è possibile fonte di pregiudizio sia per la salute (diritto costituzionalmente tutelato dall'art 32) e sia per la dignità professionale (che trova riconoscimento in diverse norme della Costituzione, artt. 2, 4, 32) del lavoratore, con conseguente ammissibilità del risarcimento dei danni anche non patrimoniali.

Quanto sinora espresso in ordine all'impianto probatorio facente capo al lavoratore, ed in particolare in ordine al suo onere di provare i fatti costitutivi posti a fondamento della sua azione, deve essere rivisitato nei casi di discriminazione.

La tutela anti discriminatoria approntata dal legislatore (a cui va estesa la fattispecie delle molestie, anche sessuali) prevede, infatti, che, qualora il lavoratore fornisca elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi, ad esempio alle assunzioni, all'assegnazione della mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera, ai licenziamenti, ecc., dai quali si possa PRESUMERE comportamenti, atti o patti discriminatori, è il DATORE DI LAVORO (convenuto nel giudizio) che DOVRA' PROVARE L'INSUSSISTENZA DELLA DISCRIMINAZIONE.

Il giudice, con l'ordinanza che definisce il giudizio, potrà, altresì, condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione della discriminazione, adottando, anche nei confronti della Pubblica Amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti.

A conclusione del breve intervento, preme sottolineare come l'ampiezza del tema "controversie di lavoro determinate da disagio lavorativo" e la stringente tempistica hanno comportato una esposizione necessariamente semplificata, scegliendosi di privilegiare l'analisi dell'azione

risarcitoria in quanto promossa in maggior misura dalle vittime di tale fenomeno . Inoltre, per l'esperienza maturata in seno alla Commissione interessata dai tentativi di conciliazione promossi nell'ambito dei rapporti di lavoro, istituita presso la locale Direzione Territoriale del Lavoro, si è constatato come il disagio lavorativo (e il tentativo di conciliazione in ordine al ristoro dei danni subiti), non assurga ad azione autonoma , venendo in rilievo, di norma, nell'ambito della procedura di impugnazione dei licenziamenti quale profilo eventuale ed ulteriore della procedura conciliativa.

Giulia De Paola