

Da "Guida al Lavoro" de Il Sole 24Ore – n.39 del 07/10/2011.

Danno non patrimoniale da dequalificazione

Tribunale di Trieste 21 dicembre 2010

Giud. Barzazi; Ric. I.B. pes. P.I. Spa

Inadempimento datoriale consistente nella dequalificazione - Risarcimento del danno - Danno alla professionalità, alla salute, esistenziale ed alla vita di relazione - Peculiarità caratteriali del lavoratore - Preesistenza di disturbi di tipo ossessivo - Interruzione del nesso causale - Insussistenza - Concorso di cause - Insussistenza. Costrittività organizzativa - Malattia professionale - Sussistenza

La sussistenza in capo al lavoratore, prima del verificarsi della dequalificazione, di una personalità di tipo ossessivo non esclude la sussistenza del nesso causale tra la patita dequalificazione ed il danno subito, qualora la reiterata azione lesiva sia stata idonea dal punto di vista qualitativo e quantitativo a determinare la situazione di danno.

Il fenomeno del concorso di cause nella produzione dell'evento dannoso è disciplinato dal principio positivo, di validità generale, di cui agli articoli 40, 41 c.p. Secondo cui quando una determinata condotta abbia concorso, con altre circostanze naturali, alla produzione dell'evento dannoso, l'autore di quella condotta deve rispondere dell'intero danno, che altrimenti non si sarebbe verificato e l'autore dell'illecito non può invocare tali circostanze per ottenere una riduzione proporzionale del risarcimento dovuto, in quanto una valutazione del grado di incidenza eziologica di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli.

In merito alla natura professionale della malattia derivante da «costrittività organizzativa», non può incidere la circostanza che la circolare Inail n. 71 del 17.12.2003 contenente un elenco di fattori di rischio ambientale definiti situazioni di «costrittività organizzativa» sia stata annullata dal Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio con sentenza n. 5454 del 4.7.2005 confermata dal Consiglio di Stato con la successiva pronuncia n. 576 del 17.3.2009 che ha escluso, in assenza di un intervento legislativo di modifica dell'articolo 1 del Dpr n. 1124/1965, che patologie quali il cd. «mobbing» possano assurgere al rango di malattia professionale tipizzata. Le conclusioni cui è giunta la giurisprudenza amministrativa non precludono la possibilità di riconoscere, fermo restando l'ordine della prova in ordine al nesso causale a carico del lavoratore, che le malattie determinate dalle condizioni organizzative ambientali di lavoro abbiano natura professionale.

Nota - In tema di infortuni e malattie sul lavoro, l'esistenza di concause preesistenti non interrompe il nesso di causalità che può venir meno esclusivamente per un comportamento eccezionale ed imprevedibile, tale da non essere preventivamente immaginabile (Tribunale la Spezia 20.7.2010 n.768). La sentenza affronta quindi il problema del mobbing nell'ambito della tutela Inail.

L'Inail, con circolare n. 71 del 17 dicembre 2003 di fatto elevava il mobbing o meglio le sue conseguenze a vera e propria malattia professionale, inserendo le patologie che ne derivano nella lista II al gruppo 7 «malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro». Il Tribunale Amministrativo del Lazio con la sentenza n. 5454/2004 annullava il provvedimento dell'Inail, escludendo così le conseguenze del mobbing dalle malattie cosiddette tabellate per le quali vige la presunzione relativa di derivazione eziologica della patologia dall'attività lavorativa. (sul punto vedasi «Il mobbing nell'ambito della tutela Inail di Luca De Compagni in Guida al Lavoro n. 2/2004, pag. 11, dove erano citati tra i fattori di danno le cosiddette costrittività come il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, l'emarginazione, l'abuso dei mezzi di controllo, la disorganizzazione (vedasi pure «Danno Biologico e mobbing nel rapporto di lavoro» di Lino Greco, n. 2/2003 in Supplementi di Guida al Lavoro). Ai fattori di danno psichico, si aggiunge ora lo «stress lavoro correlato» introdotto con l'accordo collettivo europeo dell'ottobre 2004 sottoscritto dal sindacato europeo Ces e dalle tre organizzazioni datoriali europee (Unice, Ueapme e Ceep). L'accordo europeo summenzionato era recepito in sede nazionale dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

Nel nostro ordinamento, con il Dlgs n. 81/2008 all'art. 28 nella valutazione dei rischi è stato pure introdotto l'obbligo di inserire nella valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione anche i rischi connessi allo stress lavoro-correlato, definendolo non come una malattia, ma come situazione di prolungata tensione tale da indurre a cambiamenti di comportamento e da ridurre l'efficienza sul lavoro. L'origine di tali rischi è attribuita a fattori dovuti alla disorganizzazione del lavoro, all'ambiente di lavoro, a carenze di comunicazione, all'incapacità di rispondere ad aspettative eccessivamente elevate. (vedasi Gottardi Donata, Guida al Lavoro n. 26/2008, pag. 20). Con il Dlgs n. 38/2000, l'Inail si assumeva anche l'obbligo del risarcimento del danno biologico. In tale ambito è stato ricondotto anche il danno psichico. Interessante, in proposito, appare una pronuncia del Tribunale di Alessandria n. 31/2005 (in Guida al Lavoro n. 21/2005, pag. 26 con nota di Greco). Qui il Giudice riconosce ad un necroforo il danno biologico psichico nella misura del 6% a carico dell'Inail per il trauma subito nel compiere il recupero e la composizione delle salme del delitto di Novi Ligure. Il Tribunale di Alessandria ravvisava che lo stress emotivo e psicologico subito dal necroforo integrava la causa violenta prevista dall'art. 2 Tu n. 1124 del 1965.