

Cassazione Civile, Sez. Lav., 19 gennaio 2024, n. 2084 – Pres. Tria – Rel. Marotta - A.A. c. Erap Ente Regionale Per L'Abitazione Pubblica Delle Marche

Il datore di lavoro è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene"

Fatto

1. Con sentenza n. 130 del 2018, la Corte D'Appello di Ancona accoglieva l'impugnazione proposta dall'amministrazione e, in riforma della sentenza di primo grado, rigettava la domanda di A.A., dipendente dell'ERAP delle Marche, volta ad ottenere il risarcimento delle sofferenze psichiche cagionate dal mobbing del datore di lavoro, non riscontrando negli atti adottati dall'Ente quel comune intento persecutorio - valorizzato, invece, dal giudice di prime cure - che rappresenta un elemento costitutivo del mobbing.

2. Ciò precisato, al fine di escludere l'intento persecutorio, la Corte territoriale prendeva in considerazione tutti i singoli atti posti in essere dall'amministrazione e contestati dal lavoratore, con particolare riferimento tra gli altri: i) all'attribuzione al A.A., già Responsabile Unico del Procedimento (RUP), del Ruolo di Responsabile dei Lavori (RdL); ii) alla mancata corresponsione di due ore di straordinario, poi riconosciute a seguito di intervento sindacale; iii) alla bassa valutazione per l'anno 2010, poi modificata in sede transattiva; iv) al riconoscimento dell'incentivo per la progettazione in una somma inferiore rispetto a quella dovuta, come confermato dalla sentenza n. 293 del 2017 del Tribunale di Ascoli Piceno.

Dall'analisi di questi atti, singolarmente considerati, riteneva non emergere gli elementi costitutivi del mobbing ritenendo che i comportamenti dell'Ente, anche ove avessero integrato inadempimenti dell'Ente, sarebbero stati, al più qualificabili come carenze gestionali e organizzative (pag. 6) e comunque riconducendo la dinamica di quei provvedimenti non ad un unificante intento vessatorio, quanto piuttosto alla "fisiologica conflittualità che può instaurarsi fra le parti di un rapporto lavorativo" (pag. 9).

Escludeva, altresì, la riconducibilità dei vari comportamenti ad ipotesi di straining rilevando che anche per tale 'forma attenuata' di mobbing rilevassero l'intento persecutorio ovvero un deliberato attacco ai contatti umani, un isolamento sistematico, un mutamento di mansioni, nella specie esclusi;

3. Riteneva inoltre che, sebbene fosse pacifico tra le parti che le accertate patologie del A.A. discendessero dallo stress lavoro - correlato, tale risultanza, disgiunta da un comportamento programmaticamente vessatorio da parte dell'ERAP, non fosse sufficiente a far sorgere in capo al medesimo una responsabilità risarcitoria ex art. 2087 cod. civ.

4. Avverso tale pronuncia A.A. ha proposto ricorso per cassazione, affidandosi tre motivi.

5. L'ERAP ha resistito con controricorso.

6. A.A. ha depositato memoria.

Diritto

1. Il primo motivo si può suddividere in due distinti rilievi.

Con il primo, il ricorrente denuncia la nullità della sentenza, ex art. 112 cod. proc. civ., per omessa pronuncia sulla domanda di risarcimento del danno differenziale per violazione dell'art. 2087 cod. civ. a prescindere dalla sussistenza di un intento vessatorio, con riferimento all'art. 360 n. 4 cod. proc. civ.; con l'ulteriore rilievo, in subordine, il ricorrente lamenta l'omessa valutazione degli stessi fatti di cui alla prima censura, ma da un diverso angolo di visuale, ossia in relazione all'art. 360 n. 5 del codice di rito.

2. Con il secondo motivo il ricorrente deduce la violazione e falsa applicazione dell'art. 8, comma 2, del D.P.R. n. 554 del 1999, anche alla luce degli artt. 89, comma 1, lett. c) e 93, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2008, con riferimento all'art. 360 n. 3 cod. proc. civ.

In particolare, censura la sentenza impugnata nella parte in cui ha escluso la necessità, nel caso di specie, di una delega di funzioni, ammettendo di fatto un automatismo tra il ruolo di Responsabile Unico del Procedimento e di Responsabile dei Lavori.

3. Con il terzo motivo, il lavoratore denuncia l'omesso esame delle circostanze in fatto con le quali il A.A. ha allegato e dimostrato la violazione da parte dell'ERAP dell'art. 2087 cod. civ., tali da arrecare un grave pregiudizio alla salute del lavoratore, in relazione all'art. 360 n. 5 cod. proc. civ.

4. Il primo rilievo merita accoglimento per le ragioni di seguito illustrate, con il conseguente assorbimento degli altri motivi di ricorso.

5. Innanzitutto, è opportuno premettere che, per orientamento consolidato di questa Corte, la violazione da parte del datore di lavoro dell'art. 2087 cod. civ. ha natura contrattuale e, dunque, il rimedio esperibile dal dipendente è quello della responsabilità contrattuale, con tutte le conseguenze del caso, soprattutto in tema di prescrizione e onere della prova.

Invero, la giurisprudenza di legittimità si è univocamente espressa nel senso che, in tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 cod. civ., la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte - dato che ai sensi dell'art. 1218 cod. civ. è il debitore-datore di lavoro che deve provare che l'impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che colpisce la controparte derivano da causa a lui non imputabile - ma è comunque soggetta all'onere di allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (v. ex multis Cass. 11 aprile 2013, n. [8855](#); Cass. 13 ottobre 2015, n. [20533](#); Cass. 9 giugno 2017, n. [14468](#)). Quindi, ai fini della configurabilità della responsabilità del datore di lavoro per la tecnopatia contratta (o per l'infortunio subito) dal dipendente, grava su quest'ultimo l'onere di provare la sussistenza del rapporto di lavoro, della malattia e del nesso causale tra la nocività dell'ambiente di lavoro e l'evento dannoso, mentre spetta al datore di lavoro dimostrare di aver rispettato le norme specificamente stabilite in relazione all'attività svolta nonché di aver adottato tutte le misure che - in considerazione della peculiarità dell'attività e tenuto conto dello stato della tecnica - siano necessarie per tutelare l'integrità del lavoratore, vigilando altresì sulla loro osservanza.

6. Inoltre, come ricordato da Cass. 19 febbraio 2016, n. [3291](#), grazie al carattere di "norma di chiusura" del sistema antinfortunistico pacificamente riconosciuta all'art. 2087 cod. civ., nonché all'ammissibilità della interpretazione estensiva della predetta norma alla stregua sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute (art. 32 Cost.), sia dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 cod. civ.) ai quali deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro, la giurisprudenza di questa Corte ha inteso l'obbligo datoriale di "tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" nel senso di includere anche l'obbligo della adozione di ogni misura "atipica" diretta alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, come, ad esempio, le misure di sicurezza da adottare in concreto nella organizzazione tecnico-operativa del lavoro allo scopo di prevenire ogni possibile evento dannoso, ivi comprese le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi (v. anche Cass. 22 marzo 2002, n. [4129](#)).

Alla luce di tale cornice di principi, anche costituzionali, la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore non ammette sconti, in ragione di fattori quali l'ineluttabilità, la fatalità, la fattibilità economica e produttiva, nella predisposizione di condizioni ambientali sicure.

Questo implica anche l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere, già di per sé, la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici, oltre ovviamente a comportamenti più gravi come mobbing, straining, burn out, molestie, stalking e così via, alcuni anche di possibile rilevanza penale (sulla scorta di quanto affermato anche dalla Corte costituzionale, vedi per tutte: Corte cost. sentenza n. [359](#) del 2003 e Cass. 5 novembre 2012, n. [18927](#)).

A ciò è da aggiungere che la ricordata portata costituzionale della materia trattata ha spinto il diritto vivente, e in alcuni casi quello vigente, ad ammettere che le condotte potenzialmente lesive dei diritti di cui si tratta siano soggette a prove presuntive. Infatti, la prova presuntiva (o indiziaria) - che esige che il Giudice prenda in esame tutti i fatti noti emersi nel corso dell'istruzione, valutandoli tutti insieme e gli uni per mezzo degli altri e quindi esclude che il Giudice, avendo a disposizione una pluralità di indizi, li prenda in esame e li valuti singolarmente, per poi giungere alla conclusione che nessuno di essi assurga a dignità di prova (Cass. 9 marzo 2012, n. 3703) - consente attraverso la complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, gravità, frustrazione personale e/o professionale, altre circostanze del caso concreto) di poter risalire coerentemente, con un prudente apprezzamento, al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 cod. proc. civ., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove (vedi per tutte: Cass. 5 novembre 2012, n. 18927 cit.). Ciò, del resto, è conforme al consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia di prova del danno da demansionamento (Cass., Sez. Un., 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass., Sez. Un., 24 marzo 2006, n. 6572 del 2006; Cass. 19 dicembre 2008, n. 29832; Cass. 26 novembre 2008, n. 28274), oltre a trovare riscontro nella giurisprudenza amministrativa in materia di mobbing (Cons. Stato 21 aprile 2010, n. 2272).

7. Ebbene, alla luce di quanto finora osservato, al fine di rintracciare una responsabilità ex art. 2087 cod. civ. in capo al datore di lavoro, quale quella nello specifico dedotta, non è necessaria, come ad esempio si richiede nel caso del mobbing, la presenza di un "unificante comportamento vessatorio", ma è sufficiente l'adozione di comportamenti, anche colposi, che possano ledere la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici.

Tali principi sono stati di recente confermati da Cass. 7 febbraio 2023, n. [3692](#), la quale ha affermato che: "è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori (Cass. 19 febbraio 2016, n. 3291), lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 cod. civ. È, infatti, 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 del dipendente (ad es. applicazione di plurime sanzioni illegittime: Cass. 20 giugno 2018, n. [16256](#); comportamenti che in concreto determinino svilimento professionale: Cass. 20 aprile 2018, n. 9901) e ciò secondo le regole generali sugli obblighi risarcitori conseguenti a responsabilità contrattuale (artt. 1218 e 1223 cod. civ.); si resta invece al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente pericolosa o usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cass. 29 gennaio 2013, n. 3028; Cass. 25 gennaio 2021, n. 1509) o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cass., S.U., 22 febbraio 2010, n. [4063](#); Cass., S.U., 11 novembre 2008, n. [26972](#)) e questa S.C. ha del resto già ritenuto che le condizioni ordinariamente usuranti dal punto di vista psichico (Cass. 3028/2013 cit. e, prima Cass. 21 ottobre 1997, n. 10361), per effetto della ricorrenza di contatti umani in un contesto organizzativo e gerarchico, per quanto possano eventualmente costituire fondamento per la tutela assicurativa pubblica (D.P.R. n. 1124/1965 e D.Lgs. n. 38/2000, nelle forme della c.d. "costrittività organizzativa"), non sono in sé ragione di responsabilità datoriale, se appunto non si ravvisino gli estremi della colpa comunque insiti nel disposto dell'art. 2087 cod. civ."

In sostanza, anche in assenza di un intento persecutorio unificante le singole condotte oggetto di esame, ovvero solo caratterizzante una o più di esse, le stesse andavano singolarmente valutate alla luce della violazione dell'art. 2087 cod. civ.: circostanza, quest'ultima, apoditticamente esclusa nella sentenza in ragione della accertata insussistenza di un comportamento programmaticamente e volontariamente vessatorio.

8. In aggiunta, è lampante la contraddittorietà della motivazione della Corte territoriale, dal momento che nel provvedimento si legge che è "pacifico fra le parti che il A.A. abbia sofferto di disturbo dell'adattamento con ansia e umore depressivo, scaturito dallo stress lavoro-correlato".

Da un lato, quindi, il Giudice di appello ha valorizzato il disturbo scaturito dallo stress lavoro-correlato, dall'altro, ha del tutto svalutato la domanda del lavoratore ricondotta alla violazione dell'art. 2087 cod. civ.

Come già ricordato, il lavoratore che agisce per ottenere il risarcimento dei danni causati dall'espletamento dell'attività lavorativa non ha l'onere di dimostrare le specifiche omissioni datoriali nella predisposizione delle misure di sicurezza. Al contrario, è onere del datore di lavoro provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (cfr., oltre alle altre pronunce sopra citate, la più recente Cass. 29 marzo 2022, n. [10115](#)).

Infatti, una volta accertato il danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra i due elementi, il diritto al risarcimento del danno non è eludibile.

Ebbene, nel caso di specie, lo stesso Giudice di appello ha dato atto che era risultato provato un danno alla salute, certificato prima dall'INAIL, poi dalla CTU disposta nel giudizio di merito, danno scaturito dalle condizioni lavorative.

Su tale circostanza, il Giudice di appello ha deliberatamente scelto di non pronunciarsi, limitandosi a negare il diritto in considerazione dell'assenza di condotte vessatorie connesse al mobbing o allo straining (inteso, quest'ultimo, come egualmente caratterizzato da un preciso intento vessatorio).

9. La nozione di mobbing (come quella di straining) è una nozione di tipo medico-legale, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e serve soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 cod. civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro (Cass. 19 febbraio 2016, n. [3291](#); Cass. 10 dicembre 2019, n. [32257](#)).

Ed allora il vizio dedotto, che riguarda l'erronea imputazione delle condotte ad un ricercato (ed escluso) intento vessatorio, è certamente censurabile in sede di legittimità, al di là delle valutazioni di merito non annoverate nella attività nomofilattica riservata alla Suprema Corte.

Vale la pena, sul punto, richiamare una recente pronuncia di questa Corte (Cass. 19 ottobre 2023, n. [29101](#)), secondo cui, in relazione alla tutela della personalità morale del lavoratore, al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, quello che conta è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 cod. civ. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento, ovvero la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica. La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza.

10. Così, nello specifico, la Corte di merito ha omesso di valutare/interpretare le varie condotte poste in essere dal datore di lavoro ERAP che - a prescindere dalla sussistenza di comportamenti intenzionalmente vessatori nei confronti del A.A. - ben possono essere state, anche in ragione della reiterazione delle stesse, esorbitanti od incongrue rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, e così poste in violazione dell'art. 2087 cod. civ. anche eventualmente sotto il profilo della contribuzione causale alla creazione di un ambiente logorante e determinativo di ansia, come tali causative di pregiudizi per la salute (si richiamano le già citate pronunce di legittimità secondo cui, ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., "norma di chiusura" del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro, il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene", e a tal fine il giudice del merito, pur se accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti - per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre

circostanze del caso concreto - possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno).

11. Conclusivamente, va accolto il primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri.

La sentenza impugnata va cassata in relazione al motivo accolto con rinvio alla Corte D'Appello di Ancona che, in diversa composizione, procederà ad un nuovo esame e provvederà anche in ordine alle spese del presente giudizio di legittimità.

12. La fondatezza del ricorso rende inapplicabile il disposto dell'art. 13, comma 1 quater, D.P.R. n. 115/2002, come modificato dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, quanto al raddoppio del contributo unificato.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte D'Appello di Ancona, in diversa composizione.

Così deciso in Roma nella Adunanza camerale il 21 novembre 2023.

Depositato in Cancelleria il 19 gennaio 2024.