

L'inattività lavorativa forzata del lavoratore protratta nel tempo per colpa del datore di lavoro genera danno biologico

di M. Aiello - 8 Dicembre 2024

La Suprema Corte, con l'ordinanza in commento, Cass. 6 agosto 2024 n. 22161, si è pronunciata sulla fattispecie della forzata inattività del lavoratore idonea a causare, nel caso di specie, un «*disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misti*» suscettibile di risarcimento.

Fattispecie quest'ultima riconducibile allo stress da lavoro inteso come uno «*stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali*» che in caso di esposizione prolungata, può «*causare problemi di salute*» di cui risponde il datore di lavoro obbligato per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Per una più ampia disamina v. *TAMBASCO Stress da inattività lavorativa: risarcibile anche in caso di patologia pregressa* IUS 20 agosto 2024.

In particolare, il dipendente comunale lamenta dinnanzi al Tribunale la condizione di inattività lavorativa protratta dal proprio datore di lavoro per quasi due anni.

L'adito Tribunale condanna il datore di lavoro pubblico, al risarcimento dei danni biologici patiti dal lavoratore ed accertati con c.t.u. medico-legale.

La Corte d'appello territorialmente competente in riforma della sentenza impugnata riconosce l'an della domanda risarcitoria in origine proposta dal dipendente ma nega la sussistenza di qualsiasi correlazione cronologica tra il disturbo dell'adattamento lamentato dal lavoratore e gli episodi denunciati.

Un ruolo determinante rivestono alcune risultanze documentali del dipendente quali la richiesta di accertamenti del servizio psichiatrico e prescrizione farmacologica con diagnosi di depressione ansiosa, idonee ad escludere nella fattispecie concreta la condotta lesiva del datore ex art 2087 c.c. e dunque il nesso causale riconosciuto dal giudice di prime cure.

Ricorre in cassazione il dipendente denunciando la violazione e/o falsa applicazione della norma sulle mansioni nel pubblico impiego (art. 52 D.Lgs. n. 165/2001), in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) nonchè sul risarcimento del danno e onere della prova (degli artt. 2013, 2043, 2087, 1218, 1223 e 2697 c.c.).

La Corte d'Appello, erroneamente, accerta la condizione di forzata inattività in cui versa il dipendente ma non rileva il mancato assolvimento datoriale della prova di avere adottato tutte

le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno. Esclude, altresì, l'esito della ctu medica senza offrire a supporto dell'esclusione del nesso di causalità, sussistente anche in presenza di una presunta precedente patologia della ricorrente, idonea valutazione medico/legale. La Suprema Corte, distanziandosi ampiamente dall'impostazione della pronuncia impugnata, accoglie il ricorso del dipendente riconoscendo *«l'illegittimità della condotta dell'amministrazione di mantenere l'odierna appellante in una situazione non solo di forzata inattività ma anche di isolamento lavorativo»*.

Il datore di lavoro, infatti, ex art. 2087 c.c. deve imprescindibile adoperarsi per rimuovere la condizione di forzata inattività in cui il dipendente è confinato. Ha il dovere nei confronti dei suoi subordinati non solo di osservare le norme di sicurezza prescritte esplicitamente bensì di prevedere ogni possibile conseguenza negativa che lo squilibrio dell'ambiente lavorativo possa generare sul lavoratore.

Spetta al datore di lavoro tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori nonché valutare *«tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato»*, in quanto, può *«causare problemi di salute»*.

Non riveste alcuna rilevanza, in tale contesto normativo, l'assenza di uno specifico intento persecutorio del datore di lavoro bensì rileva il pregiudizio (risarcibile) alla vita professionale e personale del lavoratore.

La Suprema Corte nel caso in esame valorizza la circostanza, svalutata dal giudice di merito, secondo cui il disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misti, di cui soffre il ricorrente, è compatibile, sul piano eziopatogenetico, con la protratta conflittualità nell'ambiente lavorativo ampiamente acclarata.

Le conclusioni a cui *«apoditticamente e genericamente»* perviene la Corte di merito sono prive di fondamento se non avvalorate da idonee argomentazioni logico-giuridiche. Non basta infatti, disattendere le risultanze della consulenza tecnica adoperata dal giudice di prime cure per ricostruire e comprendere la complessa fattispecie. Discostarsi dalle risultanze è legittimo se in alternativa si esplicita il criterio logico posto a fondamento del riformato convincimento, quale può configurarsi la causa della malattia diversa dall'ambiente di lavoro.

La giurisprudenza di legittimità riconosce altresì *«l'apporto eziologico anche della dose cd. correlata ovvero del permanere della esposizione ai fattori di rischio successiva all'eziopatogenesi della malattia»* così rilevando le condotte inadempienti rispetto agli obblighi di sicurezza datoriali successive alla genesi della patologia delle quali va verificata *«l'incidenza eziologica come fattore di aggravamento o accelerazione»*.

In conclusione, le condotte datoriali inadempienti degli obblighi di sicurezza, tale è la condotta inerte del datore di lavoro dinnanzi alla condizione di forzosa inattività del lavoratore, pur a retribuzione invariata e in assenza di uno specifico intento vessatorio, ledono il diritto al

lavoro, «*inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità*» oltre che della professionalità del dipendente, suscettibile di adeguato risarcimento.

Maria Aiello, primo tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e sistemi biologici Complessi, sede di Catanzaro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 6 agosto 2024, n. 22161](#)