



Stress, *mobbing* e suicidio del lavoratore: riconosciuta la rendita INAIL ai superstiti

di Maria Giovannone

Tag: #Stress, #Mobbing, #Suicidio, #Lavoratore, #Rendita_superstiti, #INAIL.

Il 24 settembre la stampa ha diffuso la notizia relativa ad una sentenza emessa lo scorso luglio dal Tribunale di Venezia, Sezione Lavoro, che ha condannato - dopo tre anni di giudizio - l'INAIL al pagamento dell'assegno funerario e della rendita ai superstiti a favore del marito di una operaia, dipendente della casa farmaceutica Monico, lanciata giù dal tetto dell'azienda nel 2006.

Il suicidio, secondo quanto riconosciuto dai giudici di primo grado, sarebbe stato l'esito di una patologia depressiva contratta dalla donna a causa di un forte stress da lavoro maturato in un clima organizzativo molto teso, dato il coinvolgimento della medesima azienda in vicende giudiziarie riconducibili alla errata etichettatura di prodotti farmaceutici, da parte di alcuni dipendenti.

Questi i fatti di causa, secondo la stampa. La lavoratrice, rientrata a lavoro dopo aver subito nel 2003 un intervento per tumore al seno, veniva spostata dall'originario reparto di assegnazione (il laboratorio farmaceutico) al sollevamento di pesi (mansione pur vietata dal medico competente), per poi essere nuovamente adibita alle originarie mansioni di laboratorio. Un contesto quest'ultimo che nel frattempo era mutato profondamente e in cui la pressione esercitata sui lavoratori, anche attraverso la minacciata applicazione di pesanti sanzioni disciplinari, sarebbe stata molto serrata, proprio per il timore che nuovi errori potessero esporre l'azienda ad analoghe inchieste giudiziarie.

Il giudizio in sede civile ha seguito la archiviazione di un precedente procedimento in sede penale, avviato dal marito della vittima a seguito del mancato riconoscimento della rendita da parte dell'INAIL che, all'epoca dei fatti, aveva giustificato il diniego della prestazione previdenziale con la impossibilità di configurare lo stress da lavoro quale malattia professionale, poiché non rientrante nella lista delle cosiddette malattie tabellate (tabella aggiornata da ultimo con il decreto ministeriale del 9 aprile 2008).

Pur con le incertezze di una pronuncia di primo grado e in attesa di poter disporre del testo integrale, la sentenza del Tribunale di Venezia sembra così aggiungere un interessante tassello al quadro giurisprudenziale in materia di rischi psicosociali, quali fattori emergenti e di complessa gestione e classificazione; ciò sia da un punto di vista prevenzionale, che ai fini della valutazione medico-legale per il riconoscimento di prestazioni previdenziali e assicurative INAIL.

Di seguito alcuni necessari chiarimenti.

Il primo di natura meramente definitiva. Invero, in tema di stress lavoro-correlato, il nostro ordinamento richiama espressamente l'Accordo Europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004,

come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, in cui esso è appunto definito quale «condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro». Esso non è dunque una malattia, ma una lunga esposizione a condizioni di stress può determinare l'insorgere di malattie vere e proprie. Tale definizione non comprende dunque altre forme di rischio psicosociale quali la violenza sul lavoro, la sopraffazione sul lavoro, lo stress post-traumatico, il *mobbing*, lo *straining* e tutte quelle situazioni in cui vi è una volontà soggettiva individuabile di provocare un danno al lavoratore, anche se esse di fatto possono essere strettamente collegate tra loro.

La precisazione ha anzitutto una ricaduta sulla natura delle tutele risarcitorie da accordare, al lavoratore danneggiato (o ai suoi parenti), in sede giudiziale.

Invero dalla fattispecie descritta pare emergere la riconducibilità della patologia depressiva della lavoratrice non già ad un "mero" senso di inadeguatezza della stessa rispetto ai compiti richiesti, quanto a più specifiche pressioni psicologiche esercitate da parte dei vertici aziendali, meglio ascrivibili all'area del *mobbing*.

In caso di *mobbing*, pure in assenza di una disciplina normativa *ad hoc*, il diritto al risarcimento del danno biologico è ormai da diverso tempo pacificamente riconosciuto dalla giurisprudenza, in virtù di una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico (o anche dei colleghi), sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro, secondo la giurisprudenza, sono rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio (vedi per tutte Cass., 17 febbraio 2009, n. 3785, nonché da ultimo Cass., 11 giugno 2013, n. 14643 in cui la Corte ha riconosciuto il diritto al risarcimento per danno alla persona di un lavoratore che, a seguito di condotte mobbizzanti e di demansionamento illegittimo, aveva sviluppato uno stato depressivo).

Più sparuta, considerata la sua più recente acquisizione nell'ambito dell'ordinamento, la giurisprudenza in tema di stress da lavoro.

Vero è infatti che oltre ai citati Accordi Quadro, è con l'articolo 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008, che si è previsto espressamente che «la valutazione dei rischi [...] deve riguardare 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, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 [...]». Inoltre, per fronteggiare le difficoltà operative determinate da questa previsione normativa, il correttivo al Testo Unico sicurezza (d.lgs. n. 106/2009) aveva investito la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro del compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (art. 6, co. 8, lett. m-quater); indicazioni che venivano approvate con lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010.

Anche rispetto a questa fattispecie la giurisprudenza non ha mancato di accordare il diritto al risarcimento del danno biologico sofferto dal lavoratore a causa dello stress da lavoro o delle patologie fisiopsichiche dallo stesso derivanti, sulla base della inosservanza degli obblighi di cui all'articolo 2087 c.c. (Cass., 2 gennaio 2002, n. 5; Cass., 8 marzo 2011, n. 5437; Cass., 19 marzo 2012, n. 4324; Cass. 23 maggio 2013, n. 12725).

Altra cosa sono però i riflessi previdenziali legati a tali fenomeni. Infatti la pronuncia del Tribunale di Venezia induce più che altro a chiedersi se il *mobbing* e lo stress da lavoro possano considerarsi malattie professionali (ovvero fonte di specifiche malattie professionali o di infortuni sul lavoro mortali e non), corredate dalle classiche prestazioni previdenziali e assicurative poste in capo all'istituto assicuratore, ai sensi del dpr n. 1124 del 1965.

Vi è infatti una netta distinzione tra il risarcimento del danno biologico, proprio del diritto comune, e l'indennizzo, proprio di quello previdenziale: il primo fonda, quantomeno per il danno alla persona, il diritto per il danneggiato al risarcimento integrale, cioè in tutti gli aspetti, statici e di relazione, del bene tutelato; il secondo, viceversa, si ispira a una logica di tipo assicurativo tendente ad equilibrare, a livello generale, le uscite con le entrate e, a livello particolare, i premi con i rischi assicurati.

L'assicurazione INAIL, disciplinata dal dpr n. 1124 del 1965, definisce infortunio (articolo 2) l'evento verificatosi per "causa violenta, in occasione di lavoro" e "malattia professionale" (articolo 3) quella contratta "nell'esercizio e a causa" di lavorazioni tassativamente "tabellate", o "non tabellate" purché sia comunque provata la causa lavorativa (Corte Cost., 18 febbraio 1988, n. 179). In particolare per le malattie tabellate la causa lavorativa è assistita dalla cosiddetta presunzione legale di origine, diversamente per quelle non tabellate incombe in capo al lavoratore l'onere di provarne l'origine lavorativa. In ogni caso, sia dall'infortunio che dalla malattia professionale, deve derivare, per fondare il diritto all'indennizzo, una inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro totale e di fatto (art. 68), ovvero permanente (totale o parziale). Nel caso di evento mortale, poi, il predetto diritto può essere riconosciuto ai superstiti.

Alla luce del quadro fino ad ora descritto si deve escludere la diretta identificazione del *mobbing* e dello stress quali malattie professionali; corretto invece è parlare di fattori di rischio psicosociali correlati al lavoro che possono determinare l'insorgere di patologie fisiopsichiche indennizzabili, al ricorrere delle condizioni di legge, anche se non tabellate. Ciò pare coerente con la stessa *ratio* del sistema cosiddetto "misto" e con la apertura dinamica dell'ordinamento alla evoluzione che le patologie da lavoro possano avere per la insorgenza di rischi nuovi ed emergenti, tra cui quelli psicosociali senza dubbio si inscrivono, e della cui consistenza lo stesso istituto assicuratore ha dato ampiamente atto negli ultimi rapporti annuali sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali (si vedano al riguardo i rapporti INAIL 2012 e 2013).

La pronuncia del Tribunale di Venezia sembra pertanto inserirsi in questo solco evolutivo, con la ulteriore peculiarità di considerare il suicidio della lavoratrice quale titolo fondante il diritto alla rendita dei superstiti. L'evento del suicidio, proprio perché causalmente riconducibile ad una patologia psichica indotta da condizioni di lavoro stressanti, viene così equiparato ad un infortunio mortale sul lavoro ovvero quale esito di una malattia professionale di natura psichica eziologicamente collegato allo stress della lavoratrice.

È prematuro dire se tale sentenza sia volta a tipizzare stabilmente questa ipotesi indennitaria, ma senza dubbio essa sembra fare applicazione del criterio formulato dalla Cassazione in una pronuncia del 2011. In quel caso la valutazione circa la condanna dell'INAIL all'indennizzo per infortunio sul lavoro – nella specie si trattava di un ictus derivante ancora una volta da stress da lavoro – era stata

appunto subordinata all'accertamento positivo circa la sussistenza di una situazione di grave stress lavorativo del ricorrente come causa del preteso infortunio (vedi sul punto Cass., 5 dicembre 2011, n. 25978).

D'altro canto è proprio sulla più complessa valutazione del nesso di causalità tra attività lavorativa, rischio psicosociale ed evento lesivo che dovrà maggiormente concentrarsi lo sforzo della giurisprudenza e della medicina del lavoro e delle assicurazioni, nella ricerca di soluzioni di tutela effettive ed equilibrate a fronte della insorgenza dei nuovi rischi nell'ambiente di lavoro.

Maria Giovannone

ADAPT Senior Research Fellow

Assegnista di ricerca dell'Università di Modena e Reggio Emilia

 *@MariaGiovannone*