Violenza sessuale da parte di terzi e danno biologico della lavoratrice Limiti e prospettive per gli obblighi datoriali e per l'indennizzo INAIL

17 aprile 2014

Premessa

I recenti episodi di cronaca offrono lo spunto per una riflessione, sul tema delle aggressioni a scopo sessuale a carico delle lavoratrici, che tocca aspetti più peculiari ed insoliti rispetto a quelli normalmente analizzati nell'ambito del dibattito sul tema della violenza sul lavoro (per una ricostruzione si veda il *Bollettino speciale ADAPT*, 2012, n. 26, *Violenza e molestie nei luoghi di lavoro*, a cura di Claudio Cortesi).

Infatti il primo caso riguarda il **tentativo di violenza sessuale subito da una lavoratrice italiana in India, fuori dall'orario di lavoro, nei pressi di Mumbay, dove la donna si trovava a prestare la propria attività alle dipendenze di una multinazionale**; il secondo fa riferimento al **riconoscimento da parte dell'INAIL dell'indennizzo del danno biologico a favore di una addetta alle pulizie srilankese, vittima di uno stupro nella periferia di Milano, mentre rientrava a casa dal luogo di lavoro.**

Gli episodi sollevano problematiche fattuali e giuridiche chiaramente distinte; entrambi però aprono una prospettiva di indagine del tema che **va oltre il ristretto perimetro aziendale,** nell'ambito del quale la violenza fisica o morale è solitamente perpetrata, analizzata, regolamentata e punita, come **comportamento messo in atti dai colleghi o dai capi a danno della lavoratrice, nel luogo di lavoro e durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.**

A fronte di questa casistica emergente, vi è da chiedersi infatti quali siano i limiti dell'obbligo di prevenzione e protezione datoriale e del dovere di indennizzo, a carico dell'istituto assicuratore, dei danni subiti dalla lavoratrice, quando l'autore della violenza sia un soggetto terzo e la violenza si consumi al di fuori del luogo di lavoro, ma sia comunque riconducibile in qualche modo alla attività lavorativa stessa.

Ciò tenendo presente che il tema è di crescente attenzione per i profili lavoristici e previdenziali, oltre che per quelli relativi alla pubblica sicurezza e alla cooperazione delle forze di polizia con i soggetti privati, come bene emerge dal documento siglato dalle parti sociali europee il 16 luglio 2010 (vedi Epsu, Uni Europa, Etuce, Hospeem, Cemr, Efee, Eurocommerce, Coess, *Dialogo sociale Europeo: linee guida multisettoriali per fronteggiare la violenza e le vessazioni sul luogo di lavoro causate da terzi*)

La violenza sessuale in scenari "ad alto rischio" e gli obblighi datoriali

Come confermato dalla Fondazione europea di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, le donne, specie le più giovani, sono statisticamente più esposte ai classici fenomeni di violenza sul lavoro e mobbing (vedi *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, *Foundation Findings: Physical and psychological violence at the workplace*, 27 gennaio 2014). Oltre che al campo dei rischi psicosociali, il fenomeno può altresì ricondursi nell'ambito dei rischi cosiddetti particolari connessi alle differenze di genere, espressamente contemplate nell'ambito dei rischi particolari oggetto di valutazione da parte del datore di lavoro nel nostro ordinamento (art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008).

L'intensità del pericolo inoltre è legata alle circostanze di fatto e al contesto socio-culturale, geografico e ambientale nel quale il soggetto si trovi a prestare il proprio servizio, specie quando l'aggressione derivi da soggetti terzi rispetto alla comunità aziendale.

Con rifeirmento al primo caso, infatti, secondo uno studio della Thomson Reuthers Foundation (Thomson Reuthers Foundation, *Worst and best countries for women in the G20*, London, 2012), **l'India è il Paese appartenente al G20 in cui le donne vivono nelle condizioni peggiori**. Amnesty International dal canto suo afferma che **in India viene denunciato uno stupro ogni 21 minuti, ma in molti altri casi al reato non fa seguito una querela, soprattutto nelle comunità più povere, a causa della stigmatizzazione sociale associata allo stesso** (Amnesty International, *Will Anger Over Rape Spur Action?*, 2013). La polizia indiana è inoltre

accusata di non intervenire in difesa delle donne nonostante sia assolutamente consapevole dell'incidenza del reato in esame

La questione della violenza sulle donne in India è stata anche oggetto della Risoluzione 2013/2512(RSP), approvata dal Parlamento Europeo il 17 gennaio 2013. Il documento sottolinea la gravità del fenomeno ed invita le autorità indiane ad adottare le opportune misure legislative ed amministrative volte a prevenirlo e punirlo.

A partire dal dicembre 2012, a seguito di una mobilitazione popolare sollevata dal brutale stupro di gruppo di una ragazza su un autobus a New Delhi, **il governo indiano ha iniziato a lavorare su una riforma legislativa che prevedesse pene più severe per coloro che si rendessero colpevoli di violenza sessuale**. Essendo in forte aumento i casi di violenza sessuale (anche ai danni di donne occidentali), specialmente a Nuova Delhi e negli stati di Goa, del Rajasthan e del Bengala Occidentale, le autorità indiane hanno introdotto sanzioni anche per gli agenti di polizia che si rifiutano di registrare eventuali denunce.

Il testo di legge, approvato nel marzo 2013 e denominato *Criminal Law Amendment Act*, prevede sanzioni che vanno dai 20 anni di carcere duro fino alla pena di morte nei casi di omicidio o di riduzione della vittima a uno stato vegetativo, o in caso di violenza recidiva.

A fronte di un contesto così notoriamente pericoloso, il datore di lavoro che – come nel caso di specie – invii o distacchi le lavoratrici italiane in paesi ad alto rischio non pare dunque sfuggire all'obbligo di valutazione del rischio riconducibile all'aggressione criminosa di un terzo ed ai correlati obblighi di informazione e formazione delle stesse lavoratrici. Ferma restando la assoluta necessità di verificare caso per caso le circostanze fattuali in cui la violenza si verifica, la mancata predisposizione di queste misure di tutela potrebbe infatti determinare una responsabilità datoriale a causa dell'omicidio o delle lesioni che la lavoratrice italiana subisca a seguito dell'aggressione del terzo, anche se il fatto criminoso si consumi al di fuori del territorio nazionale.

La impostazione trova riscontro in una consolidata giurisprudenza, che nell'applicare l'art. 2087 c.c., ha da tempo affermato **che il datore di lavoro è obbligato a tenere conto di tutti i rischi, non solo di quelli connessi alla prestazione lavorativa in senso stretto (c.d. rischi *safety*), ma anche di quelli derivanti da cause esogene (c.d. rischi *security*), almeno in tutti i casi in cui questi siano prevedibili**. Ciò anche in ragione del rilievo costituzionale attribuito al diritto alla salute (art. 32 cost.), del limite del rispetto della sicurezza umana posto alla libertà di iniziativa economica privata (art. 41 cost.), dei principi di correttezza e buona fede ai quali il rapporto lavorativo si deve informare (artt. 1175 e 1135 c.c.) (si vedano Cass. 6 settembre 1988, n. 5048; Cass. 3 settembre 1997, n. 8422; Cass. 20 aprile 1998, n. 4012).

Inoltre, **in scenari ad alto rischio, la probabilità di un'aggressione a scopo sessuale deve essere valutata come un rischio "ambientale" inscindibilmente connesso allo svolgimento dell'attività produttiva stessa, e pertanto assoggettato alla disciplina di cui all'art. 2087 c.c. e alle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.** Pur trattandosi, infatti, di un rischio riguardante astrattamente chiunque, si può asserire che nel caso concreto il pericolo derivi dalle condizioni di luogo in cui la prestazione lavorativa viene fornita e che per questo motivo finisca per gravare sulla lavoratrice in misura maggiore rispetto a qualsiasi altra persona.

Qualora la inosservanza degli obblighi così definiti determini conseguenze infortunistiche, il datore di lavoro potrebbe essere chiamato a rispondere in sede civile dei danni, patrimoniali e non, riconducibili alla propria responsabilità. Dal comportamento omissivo dell'imprenditore, può scaturire altresì un'imputazione penale per cooperazione colposa al delitto doloso commesso da terzi. Essendo infatti il datore di lavoro, in forza dell'art. 2087 del codice civile, garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro, l'evento lesivo derivante da un'inottemperanza dell'obbligo di tutela gli viene ascritto secondo il meccanismo reattivo previsto dall'art. 40, comma 2 c.p., il quale statuisce che "non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo". Né tali responsabilità sarebbero neutralizzate dal fatto che il reato sia avvenuto fuori dal territorio dello Stato, considerata la rilevanza extranazionale dei profili penalistici correlati alla violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Infine, in applicazione dell'art. 25 *septies* del d.lgs. n. 231/2001, nelle ipotesi di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme prevenzionistiche, anche l'azienda incorrerebbe in sanzioni, a meno che non dimostri di aver adottato e correttamente attuato il modello di organizzazione e gestione di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Gli aspetti previdenziali

Da un punto di vista previdenziale poi la giurisprudenza conferma che, ai fini della tutela antinfortunistica, l'aggressione ad opera di terzi rientra nell' "occasione di lavoro". In merito ai limiti dell'ampliamento in via interpretativa della nozione di "occasione di lavoro" le pronunce non sono però univoche.

In particolare, secondo un primo orientamento più restrittivo, si **raffigura un infortunio in occasione di lavoro allorché fra l'attività protetta e l'evento infortunistico sussista un nesso eziologico quantomeno mediato ed indiretto, vale a dire una correlazione obiettiva che non si risolva in una mera concomitanza di tempo e di luogo**. In altri termini, il fatto risulta rilevante ai fini INAIL se è in ultima analisi ricollegabile al rischio intrinseco a determinate prestazioni, ovvero al rischio in astratto connesso all'esecuzione della prestazione lavorativa ed al perseguimento delle relative finalità. (Cass. 18 settembre 2000, n. 12325; Cass. 1 febbraio 2000, n. 1109; Cass. 29 settembre 1999, n. 7486; Cass. 22 novembre 1999, n. 12930; Cass. 11 aprile 1998, n. 3752, Cass. 29 settembre 1999, n.10815).

Secondo un altro orientamento, non meno consistente**, la nozione di "occasione di lavoro" travalica in senso ampliativo i limiti concettuali della "causa di lavoro", afferendo *lato sensu* ad ogni fatto comunque ricollegabile al rischio specifico connesso all'attività lavorativa cui il soggetto è preposto.** L'episodio indennizzabile ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. n. 1124 del 1965 non può essere circoscritto all'evento di esclusiva derivazione eziologica materiale dall'attività specifica espletata dall'assicurato, ma va ricondotto ad ogni accadimento infortunistico

che all'occasione di lavoro sia ascrivibile in concreto. Trai fattori di rischio specifico, la Cassazione ha reiteratamente attribuito particolare enfasi alle condizioni ambientali e socio-economiche nelle quali l'attività lavorativa si spiega. (Cass. 17 dicembre 1998, n. 12652; Cass. 2 ottobre 1998, n. 9801; Cass. 11 aprile 1998, n. 3747; Cass. 5 maggio 1998, n. 4535; Cass. 19 aprile 1999, n. 3885; Cass. 27 novembre 1999, n. 13296; Cass. 7 novembre 2000, n. 14464).

È allora evidente che l'indennizzabilità assicurativa di un infortunio causato da un'aggressione a scopo sessuale dipenderà direttamente dall'orientamento interpretativo adottato dal collegio giudicante. Vale la pena ricordare in questa sede che, in applicazione del d.l. n. 317/1987, convertito in l. n. 398/1987, i lavoratori italiani operanti all'estero, assunti in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale (come è il caso dell'India), ovvero ivi trasferiti alle dipendenze dei datori di lavoro italiani e stranieri, sono obbligatoriamente iscritti all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali dell'INAIL. La disposizione assolve la funzione di garantire ai cittadini italiani operanti all'estero le medesime prestazioni assicurative di coloro che prestano il proprio lavoro nel territorio nazionale. A norma dell'art. 3, comma 3 del decreto legge, infatti, qualora per la malattia o l'infortunio o la malattia professionale sia corrisposta al lavoratore una prestazione da parte dell'ente straniero presso il quale è obbligatoriamente iscritto in forza della legge locale, l'Istituto previdenziale italiano erogatore di analoga prestazione economica riduce quest'ultima in maniera corrispondente.

Lo stupro "in itinere"

Spostando l'obiettivo dai paesi "hot spot", al contesto nazionale e sempre con riferimento ai profili indennitari e previdenziali, merita alcune riflessioni il secondo caso di cronaca relativo al **riconoscimento da parte dell'INAIL dell'indennizzo del danno biologico "in itinere" a favore della lavoratrice stuprata all'uscita dal lavoro.**

Si rammenta al riguardo che l'infortunio in itinere, ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 38/2000, è quell'evento che si verifica nel tragitto casa lavoro e viceversa per il quale l'INAIL è tenuto a riconoscere il nesso causale e dunque il conseguente pagamento del relativo indennizzo, considerandolo al pari di quegli eventi che si verificano negli ambienti di lavoro. Tale riconoscimento non è affatto automatico, poiché il lavoratore, per accedervi, deve giustificare

l'utilizzo del mezzo proprio; inoltre, sono esclusi dalla tutela assicurativa tutti gli incidenti provocati dall'abuso di alcolici, psicofarmaci e stupefacenti.

Tornando al caso specifico, esito di un ricorso in via amministrativa all'istituto assicuratore, pare così trovare conferma quanto già affermato dalla Cassazione in una pronuncia in cui ha riconosciuto **il diritto della lavoratrice al risarcimento del danno biologico subito a causa di un'aggressione di cui è stata vittima, mentre si recava al lavoro, configurandolo appunto come infortunio in itinere** (Cass., sentenza n. 11545/12).

Il caso si innesta altresì nel solco di quell'indirizzo giurisprudenziale che, nell'interpretare il d.lgs. n. 38/2000, ha intesto il danno biologico in una accezione sempre più ampia. Invero la Corte di Cassazione, già con la sentenza del 14 febbraio 2008 n 3776, aveva affermato che «in tema di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, pur nel regime precedente l'entrata in vigore del d.lgs. n. 38/2000, è indennizzabile l'infortunio occorso al lavoratore "in itinere", ove sia derivato da eventi dannosi, anche imprevedibili e atipici, indipendenti dalla condotta volontaria dell'assicurato, atteso che il rischio inerente il percorso fatto dal lavoratore per recarsi al lavoro è protetto in quanto ricollegabile, pur in modo indiretto, allo svolgimento dell'attività lavorativa».

Tecnicamente l'elemento più problematico starebbe nella difficoltà di contabilizzazione i danni immateriali – per lo più permanenti quali sono quelli di natura relazionale o esistenziale (danno biologico) – rispetto ai danni materiali che derivano da un infortunio sulla base di indicatori certi, quali quelli economici (perdita del salario).

Una complessità che sarà probabilmente superata nel tempo dalla prassi amministrativa e giurisprudenziale, se solo si considera che **l'evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro e la sempre più variegata composizione della manodopera pongono inevitabilmente i datori di lavoro e l'Istituto Assicuratore di fronte alla comparsa di tipologie di rischio e di categorie di danno nuove ed emergenti che, al ricorrere delle condizioni previste per legge, sollecitano comunque l'adozione di adeguate forme di riconoscimento e di tutela oltre che, in prospettiva evolutiva, la lettura adeguatrice sello stesso quadro normativo in materia.**

Violenza sessuale da parte di terzi e danno biologico della lavoratrice Limiti e prospettive per gli obblighi datoriali e per l'indennizzo INAIL

Francesco Catalfamo

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@FraCatalfamo

Maria Giovannone

Senior Research Fellow di ADAPT

@MariaGiovannone

Scarica il pdf