

Il problema del danno alla persona nel rapporto di lavoro

Autore: Messina Sergio

In: Diritto del lavoro

Il problema del danno alla persona del prestatore di lavoro si inquadra in quello più ampio e generale relativo alla configurabilità e risarcibilità del danno alla persona.

È opportuno, in via preliminare, tracciare brevemente l'evoluzione giurisprudenziale che, in questi ultimi anni, ha interessato l'istituto del danno non patrimoniale. Tale istituto risulta essere disciplinato dall'art. 2059 c.c., il quale prevede che il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi espressamente previsti dalla legge. L'unico caso espressamente previsto era, in passato, quello costituito dall'art. 185 c.p..

L'interpretazione tradizionale dell'art. 2059 c.c. riconosceva, quindi, il risarcimento del danno non patrimoniale nella sola ipotesi in cui il fatto illecito costituiva anche reato, identificando tale danno con il solo danno morale soggettivo, inteso come patema d'animo transeunte, derivante dalla fattispecie integrante reato. In seguito, l'esigenza di garantire il risarcimento del danno subito ingiustamente non solo nel patrimonio ma anche nei valori della persona, indipendentemente dalla natura di illecito penale del fatto lesivo, ha indotto la giurisprudenza di legittimità a configurare il c.d. danno biologico, costituito dalla lesione alla integrità psicofisica della persona, suscettibile di valutazione medico-legale. La risarcibilità di tale danno veniva rinvenuta nel collegamento tra l'art. 2043 c.c., che prevede l'obbligo in capo al responsabile di risarcimento del danno ingiusto, inteso tradizionalmente come danno patrimoniale,

e l'art. 32 Cost., che tutela la salute, definendola come fondamentale diritto dell'individuo. La collocazione del danno biologico nell'ambito dell'art. 2043 c.c. rispondeva all'esigenza di sottrarre il risarcimento

dello stesso dal limite posto dall'art. 2059 c.c.. Di recente, la Corte di Cassazione, con due sentenze del 2003 (n.8827 e 8828),

ha superato la tradizionale lettura, ritenuta restrittiva, dell'art. 2059 c.c. in relazione all'art. 185 c.p., affermando che il danno non patrimoniale si configura e va risarcito in tutte le ipotesi in cui si verifichi un'ingiusta lesione di un valore inerente la persona, costituzionalmente protetto, da cui derivino pregiudizi non suscettibili di valutazione economica. Alla stregua di tali decisioni, il danno non patrimoniale viene inteso come una categoria ampia, in cui vengono ricomprese tutte le lesioni di valori e di interessi costituzionalmente garantiti.

Il danno alla persona può, pertanto, configurarsi anche nel rapporto di lavoro, a seguito di comportamenti e provvedimenti, posti in essere dal datore di lavoro, che siano lesivi della personalità del lavoratore. La responsabilità del datore di lavoro è individuata nell'art. 2087 c.c., il quale prevede in capo allo stesso specifici obblighi di protezione non solo dell'integrità fisica ma, altresì, della personalità morale del prestatore di lavoro.

Tali obblighi, che consistono nel dovere di adottare tutte le misure necessarie alla tutela del lavoratore, integrano le obbligazioni contrattuali del datore di lavoro, con la conseguenza che la loro violazione costituisce inadempimento contrattuale e, quindi, comporta la relativa responsabilità di cui all'art. 1218 c.c..

La giurisprudenza, sia di legittimità che di merito, ha rinvenuto specifiche ipotesi di danno alla persona del prestatore di lavoro nel danno da dequalificazione professionale, per il quale sono anche intervenute nel 2006

le S.U. della Suprema Corte, ed in quello derivante da condotte qualificabili come "mobbing" .

La dequalificazione professionale, ovvero l'attribuzione al lavoratore di mansioni diverse ed inferiori rispetto a quelle precedentemente svolte dallo stesso, infatti, se disposta per esigenze estranee ad aspetti tecnici ed organizzativi dell'impresa, non solo viola lo specifico divieto dell'art. 2103 c.c., ma altresì lede un diritto fondamentale del lavoratore, consistente nella libera esplicazione della sua personalità anche nel luogo di lavoro, costituzionalmente garantito (art. 2 Cost.). Ne consegue il diritto al risarcimento di un pregiudizio, avente carattere non patrimoniale e che, quindi, va liquidato da parte del giudice in via equitativa, ai sensi dell'art. 1223 c.c..

Per quanto concerne il danno alla persona del lavoratore derivante da mobbing, è opportuno, innanzitutto, precisare che quest'ultimo si configura in presenza di condotte illegittime, neutre o anche legittime, ripetute nel tempo, le quali abbiano una finalità persecutoria e si concretizzino in aggressioni psicologiche sul lavoratore, lesive della sfera psichica della personalità morale dello stesso.

Tali condotte possono essere tenute dal datore di lavoro (c.d. mobbing verticale) o dai colleghi (c.d. mobbing orizzontale). Nel primo caso, il datore di lavoro è responsabile ex art. 2087 c.c., mentre nel secondo caso, i colleghi rispondono ex art. 2043 c.c., in quanto non vi è un rapporto contrattuale che lega i colleghi tra loro. Inoltre, nel mobbing orizzontale è anche responsabile il datore di lavoro per aver ommesso l'adozione delle misure necessarie alla tutela della personalità psichica del lavoratore.

Dalla condotta di mobbing derivano, quindi, non solo danni patrimoniali bensì anche danni non patrimoniali, quali il danno biologico, il danno all'immagine, il danno da demansionamento, inerenti valori della persona costituzionalmente garantiti. Tali danni, pertanto, vanno anch'essi risarciti e liquidati dal giudice in via equitativa.

Occorre, infine, rilevare che, vertendosi in tema di responsabilità contrattuale, non è il lavoratore danneggiato a dover provare il dolo o lo colpa del datore di lavoro, bensì è quest'ultimo a dover provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore. Su quest'ultimo grava, invece, l'onere di provare il danno subito ed il nesso causale tra la condotta e l'evento lesivo.

SERGIO MESSINA

San Cataldo (CL)

Email: sergiomessina@tiscali.it

<https://www.diritto.it/il-problema-del-danno-alla-persona-nel-rapporto-di-lavoro/>