

# Il danno alla persona del lavoratore

di Barbara Piantanida \*



**I**l presente articolo si propone di approfondire il tema dei danni risarcibili in ambito del diritto di lavoro a seguito dell'epocale Sentenza n. 26972/2008 delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, che ha considerato, da un lato, l'aspetto dei diritti inviolabili della persona del lavoratore e, dall'altro, i pregiudizi non patrimoniali, di tipo esistenziale, da inadempimento contrattuale.

\* \* \*

Com'è noto, la salute costituisce un bene inviolabile di rilevanza costituzionale (art. 32 Cost.) la cui ingiusta lesione comporta – in generale – il diritto al risarcimento dei danni patrimoniali (art. 2043 c.c.) e non patrimoniali ex art. 2059 c.c. Nel caso del diritto del lavoro – come riconosciuto dalle Sezioni Unite (cfr. cit. Sentenza n. 26972/2008) – può sussistere da parte del datore di lavoro la violazione di norme di legge quali l'art. 2087 c.c. ed, in generale, le leggi speciali a tutela della salute e dell'incolumità nei luoghi di lavoro, nonché la

violazione del contratto individuale di lavoro e del CCNL, che rende l'inadempimento anche di natura contrattuale. Esaminiamo, a questo punto, due figure di danno afferenti il rapporto di lavoro e soggette all'orientamento espresso dalla Cassazione nella citata Sentenza, vale a dire il danno da cd. *demansionamento* e quello da cd. *mobbing*.

## IL DANNO DA DEMANSIONAMENTO

Può leggersi nella Sentenza n. 26972/2008 che: "[...] l'art. 2087 c.c. (1/4) inserendo nell'area del rapporto di lavoro interessi non suscettivi di valutazione economica (l'integrità fisica e la personalità morale) già implicava che, nel caso in cui l'inadempimento avesse provocato la loro lesione, era dovuto il risarcimento del danno non patrimoniale. Il presidio dei detti interessi della persona ad opera della Costituzione, che li ha

elevati a diritti inviolabili, ha poi rinforzato la tutela. Con la conseguenza che la loro lesione è suscettiva di dare luogo al risarcimento dei danni conseguenza, sotto il profilo della lesione dell'integrità psicofisica (art. 32 Cost.) secondo le modalità del danno biologico o della lesione della dignità personale del lavoratore (artt. 2, 4, 32 Cost.), come avviene nel caso dei pregiudizi alla professionalità da dequalificazione, che si risolvano nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità del lavoratore che si svolge nella formazione sociale costituita dall'impresa.

Nell'ipotesi da ultimo considerata si parla, nella giurisprudenza di questa Corte (sent. n. 6572/2006), di danno esistenziale. Definizione che ha valenza prevalentemente nominalistica, poiché i danni conseguenza non patrimoniali che vengono in considerazione altro

non sono che pregiudizi attinenti allo svolgimento della vita professionale del lavoratore e quindi danni di tipo esistenziale, ammessi a risarcimento in virtù della lesione, in ambito di responsabilità contrattuale, di diritti inviolabili e quindi di ingiustizia costituzionalmente qualificata" (par. 4.5).

Con tale pronuncia la Suprema Corte, nel confermare la risarcibilità nel caso di pregiudizio alla salute (danno biologico) quale conseguenza di una condotta datoriale integrante violazione dell'obbligo contrattuale di tutelare l'integrità del lavoratore sancito dall'art. 2087 c.c., considera parimenti risarcibili i danni "[...] da dequalificazione, che si risolvano nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità del lavoratore che si svolge nella formazione sociale costituita dall'impresa" (par. 4.5). Ciò appare coerente con i principi





enunciati dalla stessa Cassazione sussistendo, in caso di demansionamento, sia la violazione dell'obbligo contrattuale di salvaguardare la professionalità e la dignità del lavoratore (con conseguente inadempimento contrattuale ex art. 2103 c.c.) sia la lesione di diritti di rango costituzionale.

Trattasi di principio peraltro successivamente ribadito dal Supremo Collegio, che definisce il danno da demansionamento come "[...] ogni pregiudizio, di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile, provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno" (Cassazione Civile, 29 dicembre 2008 n. 29832). Non è quindi controverso se sia risarcibile il danno alla professionalità (intesa come insieme di conoscenze teorico-pratiche che il lavoratore può acquisire solo prestando la propria attività lavorativa in mansioni confacenti); il problema, piuttosto, si pone in relazione alla prova, dovendosi ritenere definitivamente superato l'orientamento che reputava tale danno sussistere *in re ipsa*.

#### IL DANNO DA MOBBING

Al fenomeno del cd. mobbing è stata riconosciuta dignità giuridica da parte della Giurisprudenza, che l'ha qualificato quale un "[...] complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione

ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo» (Corte Costituzionale n. 359/03) ovvero come una "[...] pratica vessatoria posta in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro" (Corte di Cassazione, S.U. n. 8438/2004). Del resto, il riconoscimento del danno da mobbing deriva proprio dall'inquadramento dello stesso nella categoria del danno esistenziale, quale danno riferibile non già a situazioni sporadiche proprie dei piccoli fastidi della vita quotidiana, bensì ai soli casi di lesioni di interessi fondamentali. La Suprema Corte individua i seguenti elementi costitutivi essenziali del mobbing (Corte Cassazione, 11 settembre 2008, n. 22858):

- (1) ambiente lavorativo del conflitto tra mobber e lavoratore;
- (2) azione o condotta mobbizzante di atti ostili verso il lavoratore, con molteplici comportamenti sistematici aventi intento vessatorio e/o discriminatorio;
- (3) intento persecutorio, con riferimento all'azione mobbizzante nel suo complesso;
- (4) evento lesivo della "salute psicofisica" o della "personalità" del lavoratore;
- (5) nesso eziologico tra condotta mobbizzante ed evento lesivo.

Quanto alla prova del nesso causale, al lavoratore spetta l'onere di provare il danno e la sua derivazione dall'ambiente di lavoro; al datore di lavoro di avere adottato tutte le misure atte ad evitare comportamenti vessatori e/o discriminatori. ■

\* *Avvocato del Foro di Milano*



ASSOCIAZIONE NAZIONALE DI IMPIANTISTICA INDUSTRIALE

#### SEMINARIO

### GESTIONE DELLE INTERFACCE NELLA PROGETTAZIONE IMPIANTISTICA

A cura di ANIMP-OICE  
Milano 1-2-3 marzo 2011

Il seminario è dedicato principalmente ai responsabili della progettazione impiantistica generale o di disciplina. È sicuramente molto utile ai Project Manager che possono approfondire le cause di grandi difficoltà che si presentano nei progetti con rilevanti dispendi di risorse, tempi e costi. Può essere spunto ai responsabili aziendali nel considerare le conseguenze di scelte organizzative di cui sono partecipi.

### CORSO PROFESSIONALE SUL PROJECT MANAGEMENT SECONDO LA METODOLOGIA IPMA (IPMA COMPETENCE BASELINE)

A cura di ANIMP-OICE in collaborazione con Italian Project Management Academy  
Milano 31 marzo-1-2 aprile e 14-15-16 aprile 2011

Il corso è destinato a persone che operano nei settori industriali, nei servizi e negli enti pubblici (quali manifatturiero, telecomunicazioni, informatico, impiantistico, infrastrutture, banche, assicurazioni, sanità, pubblica amministrazione,...) e che hanno qualche conoscenza dei concetti su cui si fonda la "Gestione per Progetto" acquisita tramite lo studio teorico e/o la partecipazione attiva, operando all'interno di team di lavoro, alla realizzazione di un progetto.

Per ulteriori informazioni o per ricevere il depliant informativo del corso rivolgersi alla Segreteria Corsi ANIMP (sig.ra Manuela Corbetta) dalle ore 9.00 alle ore 13.00 tel. 02/67100740 - fax 02/67071785 e-mail [manuela.corbetta@animp.it](mailto:manuela.corbetta@animp.it), oppure consultare il sito [www.animp.it](http://www.animp.it) alla voce **CORSI**

Comunichiamo che, su nostra richiesta, la Direzione ANIMP ci ha confermato che ai Soci ALDAI che si iscriveranno ai corsi promossi dall'ANIMP a titolo **individuale** verranno concesse le stesse agevolazioni praticate ai suoi iscritti.