

## SOMMARIO

1. Il "distress" quale fattore causale di danno morale subiettivo nella categoria del danno complementare. - 2. Ambiente di lavoro "stressogeno"; la sindrome di "burnout" secondo la classificazione dell'OMS. - 3. "Burnout" e stress da lavoro correlato. - 4. L'ingravescenza colpevole della condizione di "distress" nel lavoro ed il danno non patrimoniale, quale morale subiettivo.

### 1. Il "distress" quale fattore causale di danno morale subiettivo nella categoria del danno complementare

Antecedentemente alla riforma operata con l'art. 13 del d.lgs. n. 38/2000 il percorso giurisprudenziale originato dalle note sentenze della Corte Costituzionale del 6 giugno 1989, n. 319<sup>1</sup>, del 19 luglio 1991, n. 356 e del 27 dicembre 1991, n. 485<sup>2</sup> conduceva all'esclusione dell'azione di rivalsa dell'assicuratore per voci

\* Avvocato del Foro di Roma.

- 1 *Il diritto dell'ente previdenziale di surrogarsi al proprio assistito nel diritto verso il danneggiante al rimborso delle spese per prestazioni erogate o da erogare in conseguenza di un sinistro non può essere esercitato con pregiudizio del diritto dell'assistito alle prestazioni previdenziali; pertanto, l'art. 28 comma 2 e 3 l. 24 dicembre 1969, n. 990 è incostituzionale, per violazione dell'art. 38 Cost., nella parte in cui non esclude che gli enti gestori delle assicurazioni sociali possano esercitare l'azione surrogatoria con pregiudizio del diritto dell'assistito al risarcimento dei danni alla persona non altrimenti risarciti.* (C. Cost., 6 giugno 1989, n. 319), Inps c. Pres. Consiglio Ministri e altro, in *Cons. Stato*, 1989, II, 782; in *Giust. civ.*, 1989, I, 1775; in *Arch. giur. circ. e sinistri*, 1989, 665; in *Il Foro it.*, 1989, I, 2695; in *Inf. prev.*, 1989, 1204.
- 2 *È costituzionalmente illegittimo - per contrasto con l'art. 32 Cost. - l'art. 1916 c.c. nella parte in cui, in tema di assicurazione contro i danni, consente all'assicuratore di avvalersi, nell'esercizio del diritto di surrogazione nei confronti del terzo responsabile, anche delle somme da questi dovute all'assicurato a titolo di risarcimento del danno biologico" (...); "Poiché l'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile per i danni subiti dal lavoratore infortunato, di cui all'art. 10 comma 1 del t.u. delle disposizioni sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, non riguarda anche il risarcimento del danno da lesione del diritto alla salute (o danno biologico) per gli effetti non collegati all'eventuale diminuzione della capacità lavorativa, la questione di legittimità costituzionale della norma citata - proposta, in riferimento agli art. 3, 32 e 38 Cost., sotto il profilo che essa sacrificerebbe la tutela del diritto alla salute - non è fondata.* (C. Cost. 18 luglio 1991, n. 356), Ina c. Pres. Consiglio Ministri, in *Giust. civ.*, 1992, I, 14, 1677; in *Assicurazioni*, 1991, II, 1090; in *Giur. it.*, 1992, I, 1, 425; in *Riv. Corte conti*, 1991, 4, 214; in *Riv. giur. circol. trasp.*, 1992, 102; in *Il Foro it.*, 1992, I, 2340; in *Foro amm.*, 1992, 1605.

di danno diverse da quelle oggetto di tutela, restando espunto, quindi, il profilo del “*danno biologico*” nella sua espressione di danno non patrimoniale<sup>3</sup>.

Da ciò si è originata anche la distinzione del danno differenziale (o differenziale quantitativo) da risarcire al danneggiato per differenza, dal danno complementare (quale differenziale qualitativo) da rifondersi al lavoratore nella sua misura intera e per il quale non ha effetto l’esonero previsto dall’art. 10 del d.p.r. n. 1124/1965<sup>4</sup>.

Ne è conseguito il corollario dell’irrecuperabilità, in via di rivalsa, dell’indennizzo Inail per il danno all’attitudine lavorativa generica di natura patrimoniale, laddove il pregiudizio al lavoratore sia consistito, in concreto, solo nel danno biologico non patrimoniale, ossia in profilo di danno complementare, del quale,

*È illegittimo, per violazione dell’art. 32 Cost., l’art. 11 comma 1 e 2 d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, nella parte in cui consente all’Inail di avvalersi, nell’esercizio del diritto di regresso contro le persone civilmente responsabili, anche delle somme dovute al lavoratore infortunato a titolo di risarcimento del danno biologico non collegato alla perdita o riduzione della capacità lavorativa generica. (C. Cost., 27 dicembre 1991, n. 485), Br. c. Fall. soc. Axel e altro, in Il Foro it., 1993, I, 72 (con note di BIANCO e di FERRARI).*

- 3 *Il danno non patrimoniale include in sé tanto il danno biologico quanto il danno morale, quanto, ancora, il danno esistenziale. Quest’ultimo, a differenza del danno morale (che ha natura emotiva e interiore) e del danno biologico (subordinato alla lesione dell’integrità psico-fisica del danneggiato medicalmente accertabile) consiste nel pregiudizio, oggettivamente accertabile, che l’illecito (nella specie, del datore di lavoro) abbia cagionato sul fare a-reddituale del soggetto, alterandone abitudini di vita e assetti relazionali che a lui erano propri, sconvolgendone la vita quotidiana e privandolo di occasioni per l’espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. La natura risarcitoria/riparatoria (e giammai sanzionatoria, non conoscendo il nostro ordinamento l’istituto della sanzione civile o pena privata) del danno esistenziale postula che, dello stesso, venga fornita la prova dall’istante, con riferimento non soltanto al fatto costitutivo dell’illecito (nella specie, la dequalificazione), ma anche alle relative conseguenze (relativamente cioè al “quomodo” la vicenda abbia inciso negativamente nella sfera di vita del soggetto), prova il cui onere può, peraltro, ritenersi assolto attraverso tutti i mezzi che l’ordinamento processuale pone a disposizione della parte, dal deposito di documentazione alla prova testimoniale a quella per presunzioni. La mancanza di allegazioni sulla natura e sulle caratteristiche del danno esistenziale impedisce, pertanto, al giudice ogni liquidazione, sia pur in forma equitativa, perché questa, onde non trasmodare nell’arbitrio, necessita pur sempre di parametri oggettivi cui ancorarsi.*

*(Cass., Sez. Un., 24 marzo 2006, n. 6572, in Corr. mer., 2006, 10, 1165 (con nota di TRAVAGLINO); in Giur. it., 2006, 9, 1359 (con nota di BORDON); in Il civilista, 2008, 12, 95 (con nota di DI RAGO e DI MILEO); in Il civilista, 2009, 6, 53 (con nota di MALAVASI); conformi: Cass., Sez. Lav., 18 agosto 2016, n. 17163; Cass., Sez. Lav., 17 settembre 2010, n. 19785; Cass., Sez. Lav., 19 dicembre 2008, n. 29832.*

- 4 *La regola dell’esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro - e del suo superamento solo in presenza di illiceità penale - non vale per il danno che esula ab origine dalla copertura assicurativa Inail (c. d. danno complementare, definito pure differenziale qualitativo) come il biologico temporaneo, il biologico in franchigia (fino al 5%), il patrimoniale in franchigia (fino al 15%), il morale ed i pregiudizi esistenziali, il danno tanatologico o da morte iure proprio e juresuccessionis, la personalizzazione o ricadute soggettive del danno biologico); per ottenere il quale il lavoratore o suoi eredi possono agire nei confronti del datore secondo il diritto civile, azionando anche una domanda per responsabilità contrattuale (oltre che extracontrattuale); avvalendosi quindi se del caso dell’inversione dell’onere della prova della colpa, nella logica oramai assodata della responsabilità contrattuale ex artt. 2087 e 1218 c.c. (Cass., Sez. Lav., 02 marzo 2018, n. 4972), in D&G, 2018 (con nota di CORRADO).*

nel contempo, continuava a rispondere per l'intero solo il datore di lavoro responsabile del pregiudizio, esonerato, in relazione a questo, dal meccanismo di protezione assicurato dal previgente testo del combinato disposto degli artt. 10 e 11 del d.p.r. n. 1124/1965, prima dei numerosi interventi demolitivi della Corte Costituzionale, che ne hanno limitato gli spazi di operatività<sup>5</sup>.

- 5 Art. 10 d.p.r. n. 1124/1965: *L'assicurazione a norma del presente decreto esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro. Nonostante l'assicurazione predetta permene la responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato. Permane, altresì, la responsabilità civile del datore di lavoro quando la sentenza penale stabilisca che l'infortunio sia avvenuto per fatto imputabile a coloro che egli ha incaricato della direzione o sorveglianza del lavoro, se del fatto di essi debba rispondere secondo il Codice Civile. Le disposizioni dei due commi precedenti non si applicano quando per la punibilità del fatto dal quale l'infortunio è derivato sia necessaria la querela della persona offesa. Qualora sia pronunciata sentenza di non doversi procedere per morte dell'imputato o per amnistia, il giudice civile, in seguito a domanda degli interessati, proposta entro tre anni dalla sentenza, decide se, per il fatto che avrebbe costituito reato, sussista la responsabilità civile a norma dei commi secondo, terzo e quarto del presente articolo. Non si fa luogo a risarcimento qualora il giudice riconosca che questo non ascende a somma maggiore dell'indennità che, per effetto del presente decreto, è liquidata all'infortunato o ai suoi aventi diritto. Quando si faccia luogo a risarcimento, questo è dovuto solo per la parte che eccede le indennità liquidate a norma degli articoli 66 e seguenti. Agli effetti dei precedenti commi sesto e settimo l'indennità di infortunio è rappresentata dal valore capitale della rendita liquidata, calcolato in base alle tabelle di cui all'art. 39.*

La Corte Costituzionale con sentenza 28 febbraio-9 marzo 1967, n. 22 (in g.u. I s.s. 11 marzo 1967, n. 64) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 10 del d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, che approva il t.u. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, limitatamente al comma terzo ed al comma quinto, nella parte in cui essi riproducono le norme dichiarate incostituzionali nei limiti di cui sub a) e b". La Corte Costituzionale con sentenza del 24-30 aprile 1986, n. 118 (in g.u. I s.s. 7 maggio 1986, n. 20) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale "del comma quinto dell'art. 10 del d.p.r. n. 1124 del 1965, nella parte in cui non consente che, ai fini dell'esercizio dell'azione da parte dell'infortunato, l'accertamento del fatto di reato possa essere compiuto dal giudice civile anche nel caso in cui, non essendo stata promossa l'azione penale nei confronti del datore di lavoro o di un suo dipendente, vi sia provvedimento di archiviazione; dichiara ex art. 27 legge n. 87 del 1953 la illegittimità costituzionale del comma quinto dell'art. 10 d.p.r. n. 1124 del 1965, nella parte in cui non consente che, ai fini dell'esercizio dell'azione da parte dell'infortunato, l'accertamento del fatto di reato possa essere compiuto dal giudice civile anche nel caso in cui il procedimento penale, nei confronti del datore d il lavoro o di un suo dipendente, si sia concluso con proscioglimento in sede istruttoria.

La Corte Costituzionale con sentenza 18-27 dicembre 1991, n. 485 (in g.u. I s.s. 4 gennaio 1992, n. 1) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale "dell'art. 10, sesto e settimo comma, del d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, nella parte in cui prevede che il lavoratore infortunato o i suoi aventi causa hanno diritto, nei confronti delle persone civilmente responsabili per il reato da cui l'infortunio è derivato, al risarcimento del danno biologico non collegato alla perdita o riduzione della capacità lavorativa generica solo se e solo nella misura in cui il danno risarcibile, complessivamente considerato, superi l'ammontare delle indennità corrisposte dall'Inail".

Art. 11: *L'Istituto assicuratore deve pagare le indennità anche nei casi previsti dal precedente articolo, salvo il diritto di regresso per le somme pagate a titolo d'indennità e per le spese accessorie contro le persone civilmente responsabili.*

*La persona civilmente responsabile deve, altresì versare all'istituto assicuratore una somma corrispondente al valore capitale dell'ulteriore rendita dovuta, calcolato in base alle tabelle di cui all'art. 39.*

*La sentenza, che accerta la responsabilità civile a norma del precedente articolo, è sufficiente a costituire l'Istituto assicuratore in credito verso la persona civilmente responsabile per le somme indicate nel comma precedente.*

Senonché la tradizionale dicotomia del danno alla persona quale patrimoniale, desunto dall'art. 2043 c.c. come danno ingiusto e del danno non patrimoniale,

*Nella liquidazione dell'importo dovuto ai sensi dei commi precedenti, il giudice può procedere alla riduzione della somma tenendo conto della condotta precedente e successiva al verificarsi dell'evento lesivo e dell'adozione di efficaci misure per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro. Le modalità di esecuzione dell'obbligazione possono essere definite tenendo conto del rapporto tra la somma dovuta e le risorse economiche del responsabile.*

*L'Istituto può, altresì, esercitare la stessa azione di regresso contro l'infortunato quando l'infortunio sia avvenuto per dolo del medesimo accertato con sentenza penale.*

*Quando sia pronunciata sentenza di non doversi procedere per morte dell'imputato o per amnistia, il dolo deve essere accertato nelle forme stabilite dal Codice di procedura civile.*

La Corte Costituzionale con sentenza 18-27 dicembre 1991, n. 485 (in g.u. I s.s. 4 gennaio 1992, n. 1) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 11, primo e secondo comma, del d.p.r. 30 giugno 1964, n. 1124, nella parte in cui consente all'Inail di avvalersi, nell'esercizio del diritto di regresso contro le persone civilmente responsabili, anche delle somme dovute al lavoratore infortunato a titolo di risarcimento del danno biologico non collegato alla perdita o riduzione della capacità lavorativa generica.

La Corte costituzionale, con sentenza 27 dicembre 1991, n. 485, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del primo comma, nella parte in cui prevede che il lavoratore infortunato o i suoi aventi causa hanno diritto, nei confronti delle persone civilmente responsabili per il reato da cui l'infortunio è derivato, al risarcimento del danno biologico non collegato alla perdita o riduzione della capacità lavorativa generica solo se e solo nella misura in cui il danno risarcibile, complessivamente considerato, superi l'ammontare delle indennità corrisposte dall'Inail, nonché dell'art. 11, primo e secondo comma, nella parte in cui consente all'Inail di avvalersi, nell'esercizio del diritto di regresso contro le persone civilmente responsabili, anche delle somme dovute al lavoratore infortunato a titolo di risarcimento del danno biologico non collegato alla perdita o riduzione della capacità lavorativa generica.

La Corte Costituzionale, con sentenza 9 marzo 1967, n. 22, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo limitatamente ai commi terzo e quinto, nella parte in cui essi riproducono le norme dell'art. 4, terzo e quinto comma, del r.d. n. 1765/1935, anche esse dichiarate incostituzionali con la stessa sentenza. Il terzo e quinto comma del citato art. 4 del r.d. 17 agosto 1935, n. 1765, sono stati dichiarati incostituzionali, il primo nella parte in cui limita la responsabilità civile del datore di lavoro per infortunio sul lavoro derivante da reato, all'ipotesi in cui questo sia stato commesso dagli incaricati della direzione o sorveglianza del lavoro e non anche dagli altri dipendenti del cui fatto debba rispondere secondo il Codice Civile, e il secondo in quanto consente che il giudice possa accertare che il fatto che ha provocato l'infortunio costituisca reato soltanto nella ipotesi di estinzione dell'azione penale per morte dell'imputato o per amnistia, senza menzionare l'ipotesi di prescrizione del reato.

Successivamente, la Corte, con sentenza 19 giugno 1981, n. 102, ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale del combinato disposto dagli artt. 10 e 11, d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, nella parte in cui preclude in sede civile l'esercizio del diritto di regresso dell'Inail nei confronti del datore di lavoro qualora il processo penale promosso contro di lui o di un suo dipendente per il fatto dal quale l'infortunio è derivato si sia concluso con sentenza di assoluzione, malgrado che l'Istituto non sia stato posto in grado di partecipare al detto procedimento penale; b) l'illegittimità costituzionale del comma quinto dell'art. 10, d.p.r. n. 1124 del 1965, nella parte in cui non consente che, ai fini dell'esercizio del diritto di regresso dell'Inail, l'accertamento del fatto reato possa essere compiuto dal giudice civile anche nei casi in cui il procedimento penale nei confronti del datore di lavoro o di un suo dipendente si sia concluso con proscioglimento in sede istruttoria o vi sia provvedimento di archiviazione; c) l'illegittimità costituzionale del combinato disposto dagli artt. 11 e 10, d.p.r. n. 1124 del 1965, nella parte in cui dispone che, nel giudizio civile di danno a carico del datore di lavoro per un infortunio di cui sia civilmente responsabile per fatto di un proprio dipendente, l'accertamento dei fatti materiali che furono oggetto di un giudizio penale sia vincolante anche nei confronti del datore di lavoro rimasto ad esso estraneo perché non posto in condizione di intervenire; d) l'illegittimità costituzionale, ex art. 27 legge n. 87 del 1953, del comma quinto dell'art. 10 del d.p.r. n. 1124 del 1965, nella parte in cui non consente che, ai fini dell'esercizio del diritto di regresso dell'Inail, l'accertamento del fatto reato possa essere compiuto dal giudice civile anche nel caso in cui la sentenza di condanna penale non faccia stato nel giudizio civile instaurato dall'Inail.

regolato dall'art. 2059 c.c., con riferimento alle sole fattispecie previste dalla legge, è stata rielaborata dalle sentenze delle Sezioni Unite del 13 novembre 2008 nn. 26972-56 e, antecedentemente, con la n. 6572/20067.

Il riferimento effettuato delle richiamate decisioni a Sezioni Unite alla persona umana, quale titolare di diritti costituzionalmente protetti, ancorché per fini diversi da quelli risarcitori, accompagnato dalla preoccupazione, percepibile dal tenore delle medesime decisioni, di assicurare, comunque, all'art. 2059 c.c. una funzione di mantenimento della tipicità necessaria che ne connota l'ambito applicativo, ha determinato un rilevante impegno maieutico dell'attività nomofilattica della Cassazione, consapevole del fatto che, ai fini del risarcimento del danno non patrimoniale, non è sufficiente che la lesione possa attingere una posizione giuridica considerata meritevole di tutela da parte dell'ordinamento, ma che essa debba necessariamente coinvolgere i valori della persona umana, che la Costituzione e le Carte Internazionali abbiano dichiarato inviolabili e per i quali debba assicurarsi almeno la tutela minima costituita dal risarcimento del danno. Il lavoro, a norma degli artt. 2, 4, 35 e 41, comma 2, della Carta fondamentale, si configura come espressione dell'individuo *nelle formazioni sociali ove svolge la sua personalità* coinvolgendo, di riflesso, anche il contesto e l'ambiente nel quale esso si svolge, in funzione del principio costituzionale volto all'elevazione professionale dei lavoratori.

Nel quadro così sommariamente delineato non sembra perdere rilievo la distinzione tra danno complementare e danno differenziale, ancorché l'art. 1 comma 1126 della l. n. 145/18 abbia modificato<sup>8</sup> senza efficacia retroattiva<sup>9</sup> l'art. 10 del d.p.r. n. 1124/1965, senza distinzione all'interno del danno differenziale tra il danno patrimoniale e quello non patrimoniale.

6 *Nell'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., dal principio del necessario riconoscimento, per i diritti inviolabili della persona, della minima tutela costituita dal risarcimento, consegue che la lesione dei diritti inviolabili della persona che abbia determinato un danno non patrimoniale comporta l'obbligo di risarcire tale danno, quale che sia la fonte della responsabilità, contrattuale o extracontrattuale; se l'inadempimento dell'obbligazione determina, oltre alla violazione degli obblighi di rilevanza economica assunti con il contratto, anche la lesione di un diritto inviolabile della persona del creditore, la tutela risarcitoria del danno non patrimoniale potrà essere versata nell'azione di responsabilità contrattuale, senza ricorrere all'espedito del cumulo di azioni.* (Cass., Sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26972), in *Riv. dir. comm.*, 2009, 4-5-6, 43 (con nota di SCOTTI). In seguito, conforme orientamento delle Sezioni Semplici: Cass., Sez. III, 15 giugno 2016, n. 12280; Cass., Sez. III, 19 febbraio 2016, n. 3260; Cass., Sez. III, 16 ottobre 2015, n. 20927; Cass., Sez. III, 20 agosto 2015, n. 16992; Cass., Sez. III, 9 giugno 2015, n. 11851; Cass., Sez. III, 18 novembre 2014, n. 24474; Cass., Sez. III, 15 luglio 2014, n. 16133; Cass., Sez. Lav., 24 maggio 2010, n. 12593; Cass., Sez. Lav., 30 novembre 2009, n. 25236; Cass., Sez. Lav., 13 novembre 2009, n. 24030; Cass., Sez. III, 19 febbraio 2009, n. 4053; Cass., Sez. Lav., 19 dicembre 2008, n. 29832; Cass., Sez. III, 14 ottobre 2008, n. 25157.

7 Vedi nota 3 *ut supra*.

8 Vedi nota 5 *ut supra*.

9 *In tema di calcolo del danno differenziale, le modifiche dell'art. 10 d.p.r. n. 1124 del 1965, introdotte dalla l. n. 145 del 2018, di natura innovativa e non meramente interpretativa, non si applicano agli infortuni sul lavoro verificatisi ed alle malattie professionali denunciate prima del 1° gennaio 2019. La successione di norme giuridiche nel tempo è regolata nel nostro ordinamento dall'art. 11 preleggi, che fissa il principio di irretroattività.*

Ciò consente di sostenere che in relazione a diverse voci di danno risarcibile, permane, sotto il profilo previdenziale e assicurativo, anche la dicotomia, non del tutto composta dalle quattro sentenze gemelle a SS.UU. del 22 maggio 2018, nn. 12564/67, sull'individuazione dei danni complementari e differenziali, posto che il primo è escluso dalla assicurazione obbligatoria e il secondo rileva ai fini della rivalsa e della compensazione<sup>10</sup>.

*Tale principio comporta che la norma sopravvenuta è inapplicabile, oltre che ai rapporti giuridici già esauriti, anche a quelli ancora in vita alla data della sua entrata in vigore, ove tale applicazione si traduca nel disconoscimento di effetti già verificatisi ad opera del pregresso fatto generatore del rapporto, ovvero in una modifica della disciplina giuridica del fatto stesso.* (Cass. n. 3845 del 2017). Si è precisato che, in virtù del principio dell'irretroattività, la legge nuova non possa essere applicata, oltre che ai rapporti giuridici esauriti prima della sua entrata in vigore, a quelli sorti anteriormente ed ancora in vita se, in tal modo, si disconoscano gli effetti già verificatisi del fatto passato o si venga a togliere efficacia, in tutto o in parte, alle conseguenze attuali e future di esso. Lo stesso principio comporta, invece, che la legge nuova possa essere applicata ai fatti, agli status e alle situazioni esistenti o sopravvenute alla data della sua entrata in vigore, ancorché conseguenti ad un fatto passato, quando essi, ai fini della disciplina disposta dalla nuova legge, debbano essere presi in considerazione in se stessi, prescindendosi totalmente dal collegamento con il fatto che li ha generati, in modo che resti escluso che, attraverso tale applicazione, sia modificata la disciplina giuridica del fatto generatore. (Cass. n. 4890 del 2019; n. 17866 del 2016; n. 16039 del 2016; n. 16620 del 2013; n. 16395 del 2007; n. 14073 del 2002; n. 2433 del 2000).

*Posto che il danno, nella sua composita struttura, costituisce conseguenza dell'infortunio o della malattia professionale, e difatti il diritto al risarcimento sorge in connessione causale e temporale con la commissione dell'illecito, l'applicazione dell'art. 1, comma 1126 cit., ai giudizi in corso comporterebbe una modifica degli effetti ricollegabili agli infortuni o alle malattie professionali verificatisi o denunciati prima dell'entrata in vigore della stessa.* (Cass, Sez. Lav., 19 aprile 2019, n. 11114), in *Il Foro it.*, 2019, 6, 2024 (con nota di SANTORO).

- 10** *La l. n. 145 del 2018, art. 1, comma 1126, ha invece reso indifferente la natura (biologica o patrimoniale) delle voci del risarcimento del danno civilistico e dell'indennità Inail tra cui operare la detrazione ai fini del calcolo del danno differenziale; così ridefinendo il danno differenziale come il risultato ottenuto sottraendo dal risarcimento 'complessivamente calcolato per i pregiudizi oggetto di indennizzo', la 'indennità che, a qualsiasi titolo ed indistintamente ... è liquidata all'infortunato o ai suoi aventi diritto'. L'obbligo risarcitorio del datore di lavoro, ove non operi l'esonero, comprende ora unicamente la parte che eccede tutte le indennità liquidate dall'Inail, ai sensi dell'art. 66 del t.u. e del d.lgs. n. 38 del 2000, art. 13..*

*La legge finanziaria del 2019, nel mutare i criteri di calcolo del danno differenziale rendendo indistinte le singole poste (di danno biologico e patrimoniale) oggetto specularmente di risarcimento civilistico e di tutela indennitaria Inail, ha direttamente inciso sul contenuto di danno differenziale, cioè sulle componenti dello stesso, con inevitabili ripercussioni sulla integralità del risarcimento del danno alla persona, principio costantemente ribadito dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. per tutte Cass., S.U., n. 26972 del 2008).*

*L'applicazione del citato art. 1, comma 1126 nei giudizi in corso determinerebbe, in base a quanto detto, il disconoscimento di effetti, riconducibili agli infortuni verificatisi e alle malattie denunciate prima dell'1 gennaio 2019, già prodotti dai suddetti fatti generatori e si porrebbe, quindi, in violazione del divieto di retroattività di cui all'art. 11 preleggi.* (Cass. n. 11114/2019).

*In tema di compensatio lucri cum danno, la detrazione dell'attribuzione patrimoniale occasionata dall'illecito (o dall'inadempimento) dall'ammontare del risarcimento del danno ad esso conseguente presuppone, sul piano funzionale, che il beneficio sia causalmente giustificato in funzione di rimozione dell'effetto dannoso dell'illecito e, sul piano strutturale, che ad esso si accompagni un meccanismo di surroga o di rivalsa, capace di evitare che quanto erogato dal terzo al danneggiato si traduca in un vantaggio inaspettato per il responsabile. Deve pertanto escludersi la detraibilità del valore capitale della pensione di reversibilità erogata ai familiari superstiti, dal risarcimento loro spettante*

A tale categoria del danno complementare appartiene certamente il danno morale<sup>11</sup>, al quale può riconnettersi concettualmente il patimento interiore, quale prioritaria conseguenza dei fenomeni stressogeni sul lavoro, che implica, secondo la scienza medica, la possibilità di evoluzione dello “*stress*” in “*distress*”<sup>12</sup>.

*per la morte della vittima dell'illecito, trattandosi di prestazione con funzione previdenziale che rinvia la sua causa necessaria, oltre che nella previsione di legge, nel sacrificio del lavoratore attraverso il versamento dei contributi.* (Cass., Sez. Un., 22 maggio 2018, n. 12564), in *Resp. civ. e prev.*, 2018, 4, 1148 (con nota di NIVARRA); In senso contrario Cass. 11 giugno 2014, n. 13233; Cass. 13 giugno 2014, n. 13537; in dottrina CORSALINI, DE MATTEIS, *La compensatio lucri cumdamno nella Giurisprudenza delle Sezioni Unite* in *Riv. dir. sic. soc.*, 2019, 2.

11 *Premesso che il c. d. danno morale può essere inteso e valutato o alla stregua di 'patema d'animo', cioè di sofferenza interiore o perturbamento psichico, vale a dire di 'danno morale subiettivo', od in termini di pregiudizio arrecato alla dignità od integrità morale quale massima espressione della personalità di ogni individuo, e premesso, al tempo stesso, che il giudice debba dare emotivamente conto del contenuto da lui attribuito al danno morale e delle implicazioni che ne derivano, è da ritenere che la categoria generale del danno non patrimoniale, attinente alla lesione di interessi alla persona umana non connotati da valori di scambio, ha natura composita e (così come il danno patrimoniale si scanda in danno emergente ed in lucro cessante) si articola in una pluralità di aspetti 'voci' con funzioni meramente descrittive, quali il danno biologico ed il danno esistenziale da perdita del rapporto parentale, danno consistente nello sconvolgimento della esistenza sostanziandosi nelle abitudini di vita con alterazione non lieve del modo di rapportarsi con gli altri nell'ambito della comune vita di relazione, ne deriva che il ristoro pecuniario del danno non patrimoniale non può mai corrispondere ad una esatta commisurazione, sicché se ne impone una valutazione equitativa.* (Cass., Sez. III, 23 gennaio 2014, n. 1361, in *Dir. fam. pers.*, 2015, 2, 453 (con nota di SPINELLI FRANCALANCI); Conforme: Cass., Sez. III, 20 agosto 2015, n. 16992.

12 *L'ambiente di lavoro si presenta come una complessa ragnatela di relazioni, in cui gli aspetti organizzativi del lavoro, i rapporti interpersonali dei protagonisti talvolta danno luogo a dinamiche che, se non adeguatamente gestite, possono rivelarsi lesive non solo per la salute del lavoratore ma anche per la salute dell'azienda stessa. In questo ambiente un fattore relazionale importante nei rapporti che sconfinano in conflitto è rappresentato dallo stress. Esso si inserisce, nella sua declinazione di stress lavoro-correlato, tra i c.d. rischi psicosociali, categoria che coinvolge i vari aspetti della progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché quelli relativi ai rispettivi contesti ambientali e sociali che dispongono del potenziale per dar luogo a danni di tipo fisico, sociale e psicologico. Tale particolare stato è connotato da due valenze contrapposte: una di carattere positivo, denominata 'eu-stress', ed una di carattere negativo denominata il 'di-stress'. Mentre l'una indica la capacità di reazione in maniera positiva ad una situazione di tensione (fisica, emotiva o cognitiva), l'altra indica l'incapacità di resistere agli stimoli di uno sforzo intenso. In particolare il di-stress identifica quello stato di tensione dell'organismo che si trova nella condizione di mobilitare le proprie difese per far fronte ad uno stimolo che percepisce nocivo, PERUZZI, *Il rapporto tra stress lavoro-correlato e rischi psicosociali nelle fonti uni-europee e interne*, in *WorkingPapers di Olympus*, 2014, 31; PARDINI, *La medicina del lavoro*, Genova, 1999; MONATERI, *Il danno alla persona*, Torino, 2000; NATULLO, *Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *Working Papers Olympus*, 2012, 5; LENTISCO, ROSSI, DI TECCO, *Strategie organizzative per la promozione della salute nei luoghi di lavoro*, Ispesl, 2010, in [www.essebi-legionella.com](http://www.essebi-legionella.com). Cox-Griffith, *The assessment of psychosocial hazard at work*, in Shabracq, Minnubst, Cooper (a cura di), *Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester, 1995; Magnani, Mancini, Majer, *Safety and work-related stress: developing a risk index to comply with Italian law (d.lgs. 81/2008)*, in *Risorsa uomo*, 2009, 1, 69-86.*

Con riguardo alla relazione tra sicurezza del lavoro e la nozione di ambiente di lavoro *in quanto lo scambio reciproco fra le obbligazioni principali deve avvenire in regime di protezione della sicurezza e della salute, in considerazione del carattere personale e sociale della relazione di lavoro*, cfr. Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro correlato, Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Trieste, 2012, 29, 36, in [www.openstarts.units.it](http://www.openstarts.units.it).

## 2. Ambiente di lavoro “stressogeno”; la sindrome di “burnout” secondo la classificazione dell’OMS

Tanto premesso le osservazioni che seguono riguardano essenzialmente il risarcimento civilistico del danno cagionato al lavoratore da “stress”, o meglio da “distress”, da ambiente lavorativo “stressogeno”.

Lo “stress” da lavoro, che si configura, secondo la scienza medica, quale fenomeno a possibili progressive fasi di ingravescenza, può incidere su voci diverse, ancorché solo descrittive, di un unico danno non patrimoniale, da liquidarsi sul piano civilistico attraverso il criterio della personalizzazione.

Al riguardo assume rilievo prioritario verificare se condotte o contesti “stressogeni” interagiscano quali cause o concause del danno alla persona sotto il profilo biologico, o, piuttosto, di altre voci descrittive del pregiudizio non patrimoniale, quale il danno morale soggettivo.

Così individuato il tema di indagine, non può pretermettersi che lo spunto all’approfondimento dei profili giuridici delle “situazioni stressogene” sul lavoro, di recente prese in esame dalla giurisprudenza giuslavoristica, in occasione dell’inquadramento del fenomeno dello “straining”<sup>13</sup>, consegua alla recente deter-

*La prevenzione dello stress lavoro correlato, op cit.*, 14: “sono molteplici le vesti che concretamente, nella realtà fattuale, i rischi di ordine psico-sociale possono assumere: non solo lo stress lavorativo - oggetto specifico di questo scritto - ma anche, per limitarci ad alcuni esempi, i fenomeni di molestie sessuali e morali, il mobbing, le discriminazioni variamente declinate possono essere ricondotti entro tale cornice”.

Cfr. con “riferimento al rapporto tra lavoro e stress” Cass. 11 settembre 2006, n. 19434, in [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it).

La categoria dei rischi psico-sociali è stata identificata e definita da Cox-Griffith, *The assessment of psychosocial hazards at work*, op. cit..

Al riguardo GABRIEL, HANS SELYE, *The discovery of stress*, in [www.brainconnection.com](http://www.brainconnection.com), lo definiscono nel 1936 una *risposta non specifica dell’organismo ad ogni richiesta di modificazione effettuata su di esso* (the non specific response of the body to any demand); un significato diverso da quello elaborato dal Selve si ritrae in Folena (a cura di), *Nuovissimo dizionario Palazzi*, Fabbri, Milano, 1975, ove lo si trova classificato come termine medico, come “ogni stimolo intenso e dannoso sull’organismo, che possa provocare reazioni a carattere morboso”.

- 13 *Nell’ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psicofisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nell’accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall’interessato e quindi della configurabilità di una condotta di mobbing, è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati, seppure non accomunati dal fine persecutorio, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili.* Cass., Sez. Lav., 16 febbraio 2018, n. 3871, in *Resp. civ. e prev.*, 2018, 6, 1932 (con nota di ZILLI); in *D&G*, 2018; in *Guida al dir.*, 2018, 13, 59. Conformi: Cass. 5 novembre 2012, n. 18927; Cass. 20 aprile 2016, n. 8025; Cass. 28 settembre 2016, n. 19180; Cass. 24 novembre 2017, n. 28027. Nel merito: Trib. Milano 23 aprile 2019, n. 1047; C.App. L’Aquila 7 febbraio 2019, n. 68; Trib. Roma 10 gennaio 2019, n. 156; Trib. Lodi 31 dicembre 2018, n. 180.

minazione dell’OMS<sup>14</sup> di includere la sindrome di “*burnout*” nella “*International Classification of Diseases*”, come “*fenomeno lavorativo*”<sup>15</sup>.

Il 28 maggio 2019 l’Organizzazione Mondiale della Sanità ha infatti inserito la “*Sindrome da burnout*”, per la prima volta, nell’undicesima revisione della “*International Classification of Diseases*” (ICD) con effetti dal 1° gennaio 2022, ossia nel testo di riferimento globale per tutti i disturbi della Salute, adottato dagli Stati Membri, ai quali l’Italia appartiene per adesione dall’11 aprile 1947. Di qui si origina, innanzi tutto, una ipotesi problematica di inquadramento giuridico della figura: se tale fenomeno debba considerarsi interno o esterno alla previsione dell’art. 28, commi 1 e 1-*bis* del t.u. n. 81 del 2008, sullo “*Stress Lavoro Correlato*”, acquisendone, in caso affermativo, le medesime prerogative e

14 L’Organizzazione Mondiale della Sanità - OMS, istituita nel 1948 con sede a Ginevra è l’Agenzia delle Nazioni Unite specializzata per le questioni sanitarie e vi aderiscono 194 Stati Membri di tutto il mondo divisi in 6 regioni (Europa, Americhe, Africa, Mediterraneo Orientale, Pacifico Occidentale e Sud-Est Asiatico). L’Italia ha aderito ufficialmente all’OMS in data 11 aprile 1947. Secondo la Costituzione dell’OMS, l’obiettivo dell’Organizzazione è ‘il raggiungimento, da parte di tutte le popolazioni, del più alto livello possibile di salute’, definita come ‘uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale’ e non semplicemente ‘assenza di malattie o infermità’.

Per raggiungere questo fondamentale obiettivo, l’OMS si avvale dei suoi Organi di Governo (“*Governing Bodies*”): il Segretariato, l’Assemblea Mondiale ed il Consiglio Esecutivo, nonché dei 6 uffici regionali in cui è articolata, dei propri uffici dislocati negli Stati Membri e dei centri collaboratori che supportano le sue attività.

L’OMS è l’organismo di indirizzo e coordinamento in materia di salute all’interno del sistema delle Nazioni Unite. Tra le altre funzioni, è impegnata a fornire una guida sulle questioni sanitarie globali, indirizzare la ricerca sanitaria, stabilire norme e standard e formulare scelte di politica sanitaria basate sull’evidenza scientifica; inoltre, garantisce assistenza tecnica agli Stati Membri, monitora e valuta le tendenze in ambito sanitario, finanzia la ricerca medica e fornisce aiuti di emergenza in caso di calamità. Attraverso i propri programmi, l’OMS lavora anche per migliorare in tutto il mondo la nutrizione, le condizioni abitative, l’igiene e le condizioni di lavoro. L’OMS si trova oggi a operare in un contesto sempre più complesso e in rapido cambiamento, in cui i confini d’azione della sanità pubblica sono diventati più fluidi, estendendosi ad altri settori, che hanno un impatto sulle prospettive e sui risultati in ambito sanitario. La risposta dell’OMS a queste sfide si articola in un’agenda di sei punti: A) due obiettivi di salute: promuovere lo sviluppo e incrementare la sicurezza sanitaria; B) due necessità strategiche: potenziare i sistemi sanitari e mettere a frutto la ricerca, le informazioni e le evidenze scientifiche; C) due approcci operativi: intensificare i partenariati e migliorare la performance”. (Dal sito ufficiale OMS: [www.int/en](http://www.int/en)).

15 L’“*International Classification of Disease*” o “*ICD*”, è il testo di riferimento globale per tutte le patologie e le condizioni di salute. “*Burnout*” è un termine di origine inglese che letteralmente significa “bruciato”, “esaurito” o “scoppiato”. Secondo l’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), il *burnout* è una sindrome derivante da stress cronico associato al contesto lavorativo, che non riesce ad essere ben gestito.

La sindrome del *burnout* è caratterizzata da una serie di fenomeni di affaticamento, delusione, logoramento e improduttività che sfociano in prostrazione e disinteresse per la propria attività professionale quotidiana. Il *burnout* si riferisce soltanto al contesto lavorativo e, per definizione, non deve essere esteso ad altri ambiti della propria vita. Questo fenomeno occupazionale non va confuso, inoltre, con disturbi specificamente associati allo stress, come nel caso, ad esempio, del disturbo post-traumatico da stress, nonostante alcune manifestazioni possano essere condivise. Non si può parlare di *burnout*, quindi, se: A) Si è affetti da stress cronico in altre situazioni, come quelle familiari o relazionali; B) Si soffre di: Disturbi d’ansia e fobie specifiche; Disturbi dell’adattamento; Disturbi dell’umore, fra cui la depressione. Non si tratta di *burnout* quando lo stress lavorativo è solo temporaneo, prevedibile e limitato nel tempo e le reazioni all’impegno psicofisico regrediscono con brevi pause di recupero.

tutele, o se, diversamente, laddove lo si considerasse estraneo alla portata definitoria della disposizione, resti tutelato solo dalla norma di chiusura del sistema di protezione antinfortunistica, costituito dall'art. 2087 c.c., oltre che dai precetti degli artt. 2, 4, 32, 35 e 41, comma 2, della Costituzione.

Nel documento dell'OMS la sindrome è inserita come “*fenomeno lavorativo*” nel capitolo dei fattori che influenzano lo stato di salute, “*non classificabile come malattia o condizione medica*”.

Pertanto anche la sindrome da “*burnout*”, al pari dello “*Stress da Lavoro Correlato*”, non trova, a livello definitorio, collocazione nelle malattie, o nelle patologie clinicamente diagnosticabili.

Secondo l'OMS il “*burnout*” è una sindrome che deriva dallo stress cronico, che si crea sul posto di lavoro, caratterizzato da tre evidenze: “*esaurimento fisico e mentale del lavoratore, distacco crescente dal proprio lavoro e ridotta efficienza*”.

I soggetti colpiti da tale sindrome sviluppano un processo lento, ma progressivamente ingravescente, di logoramento o di decadenza psicofisica, dovuta alla mancanza di energie e di capacità per sostenere e metabolizzare lo stress psicofisico<sup>16</sup>.

**16** Negli operatori sanitari, la sindrome si manifesta generalmente seguendo quattro fasi.

- La prima, preparatoria, è quella dell' “entusiasmo idealistico” che spinge il soggetto a scegliere un lavoro di tipo assistenziale.
- Nella seconda (“stagnazione”) il soggetto, sottoposto a carichi di lavoro e di stress eccessivi, inizia a rendersi conto di come le sue aspettative non coincidano con la realtà lavorativa. L'entusiasmo, l'interesse ed il senso di gratificazione legati alla professione iniziano a diminuire.
- Nella terza fase (“frustrazione”) il soggetto affetto da *burnout* avverte sentimenti di inutilità, di inadeguatezza, di insoddisfazione, uniti alla percezione di essere sfruttato, oberato di lavoro e poco apprezzato; spesso tende a mettere in atto comportamenti di fuga dall'ambiente lavorativo, ed eventualmente atteggiamenti aggressivi verso gli altri o verso sé stesso.
- Nel corso della quarta fase (“apatia”) l'interesse e la passione per il proprio lavoro si spengono completamente e all'empatia subentra l'indifferenza, fino ad una vera e propria “morte professionale”. La sindrome del *burnout*, su [funzioniobiettivo.it](http://funzioniobiettivo.it); *Il BurnOut...Chi aiuta chi aiuta?*, su [psicologia.piuchepuoi.it](http://psicologia.piuchepuoi.it).

Per un quadro complessivo degli studi sulle sofferenze psicologiche in ambiente lavorativo: GRATAGLIANO e altri, *Se sbaglia o farà male qualcosa lo farà in triplice copia (...)*, in *Riv. it. med. leg.*, 2017, 1, 189 con relativi richiami; EGE, *Mobbing. Conoscerlo per vincerlo*, Milano, 2002; HIRIGUYEN, *Le harcèlement moral: la violence perverse auquotidien*, Paris, 1998; LEYMAN, *Mobbing: la persécution au travail*, Paris, 1996; AA.VV., *Documento di Consenso. Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing)*, in *Med. lav.*, 2001; 92, 61-69; AA.VV. *Evidencebased medicine and mobbing*, in *Giorn. it. med. lav. erg.*, 2007,4, 149-157; STEFFGEN, KOHL, REESE, HAPP, SISCHKA, *Quality of Work: Validation of a New Instrument in Three Languages*, in *Int. Jour. env. res. pub. health*, 2015, 12 (12), 14988-15006; CATANESI, SOLEO, AMERIO, BASSO, CASTALDO, GRATAGLIANO, *Clinical observation of a distinctive mobbing case*, in *It. Jour. Psychopat.*, 2006, 12, 398-406; GRATAGLIANO, *L'uomo senza qualità: Mobbing tra Disfunzioni comunicative, malafede e pettegolezzi*, *Jura Media*, 2006, 3, 507-520; ARGENTERO, ZANALETI, BONFIGLIO, *Analisi critica dei principali questionari per la valutazione del mobbing*, in *Ris. Uomo*, 2004; 10, 195-216; COWIE, NAYLOR, RIVERS, SMITH, PEREIRA, *Measuring workplace bullying. Aggression and Violent Behavior*, in *Open Jour. Psych.*, 2002, 7, 33-51; HOEL, COOPER, FARAGHER, *Workplace Bullying in Great Britain: the impact of occupational status*, in *Eur. Jour.work org.psych.*, 2001; 10, 443-465; MAIER, *Il mobbing come fenomeno psicosociale*, in DEPOLO (a cura di), *Mobbing: quando la prevenzione è intervento: aspetti giuridici e psicosociali del fenomeno*, Milano, 2003; MATTHIESEN, *Bullying at work: antecedents and outcomes* (PhDThesis), University of Bergen, Norway, 2005; ANASTASIA, COLLETTI, CUOCO,

Di per sé il fenomeno dello stress implica due componenti, quali lo stimolo cui corrisponde una risposta.

Al suo interno - come si è già anticipato - vanno distinti l'“*eu-stress*” dal “*distress*”.

Il primo indica una risposta positiva allo stimolo esterno, costituito da una situazione di tensione.

Il secondo una percezione di incapacità di resistere a uno sforzo intenso, configurando una condizione dell'organismo che mobilita le proprie difese per far fronte a una minaccia che percepisce nociva e che determina uno stato di disagio, dolore, abbattimento, angoscia, percezione di sentimento di incapacità, di inadeguatezza rispetto alla situazione, condizione che, senza ancora tradursi in una patologia clinicamente diagnosticabile, determina comunque uno stato di sofferenza interiore della vittima.

La condizione del soggetto sottoposto a “*distress*”, integra, pertanto, lesione della salute, intesa, secondo la definizione dell'OMS, quale “*stato di totale benessere psico fisico mentale e sociale*”, irrilevante essendo, sempre per definizione, che esso si traduca in malattia.

Se tali sono i sintomi del “*burnout*” non pare che possa revocarsi in dubbio il fatto che questo interferisca proprio con la nozione legale di salute, quale recep-

QUARTINI, URSO, RINALDI, BERSANI, *Demographic variables, clinical aspects, and medico legal implications in a population of patients with adjustment disorder*, Facoltà di farmacia e medicina, Sapienza Università, Roma 2016, 12, 737-743; MANCINI, NOBILE, *Mobbing in area sanitaria: un'indagine sul personale infermieristico. Ist. it. med. soc.*, Roma, 2003; LA PECCERELLA, ROMEO, *Il mobbing: responsabilità e danni*, Inail, Roma, 2006; MORENO JIMÉNEZ, RODRÍGUEZ MUÑOZ, MARTÍNEZ GAMARRA, GÁLVEZ HERRER, *Assessing Workplace Bullying: Spanish Validation of a Reduced Version of the Negative Acts Questionnaire*, in *The Spanish Jour. Psych.*, 2007, 10, 449-457; NOTELAERS, EINARSEN, DE WITTE, VERMUNT, *Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach*, Abingdon-on-Thames, 2006; 20, 289-302; RAYNER, *The Incidence of Workplace Bullying*, in *Jour. comm. app. soc. psych.*, 1997 7, 199-208; SALIN, *Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying* in *Eur. Jour. work org. psych.*, 2001, 10, 425-441; ZAPF, EINARSEN, HOEL, VARTIA, *Empirical findings on bullying in the workplace*, in EINARSEN, HOEL, ZAPF, COOPER (a cura di), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice*, ABINGDON-ON-THAMES, 2003; ZAPF, GROSS, *Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension*, in *Eur. Jour. work org. psych.*, 2001, 10, 497-522; KOSTEV, REX, WAEHLERT, HOG, HEILMAIER, *Risk of psychiatric and neurological diseases in patients with workplace mobbing experience in Germany: a retrospective database analysis*, in *Value health*, 2014, 12, 1-9; Dati Centro di Ascolto Ipsel (Istituto per la Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro) raccolti in Italia e aggiornati al luglio 2014 (52% femmine; 48% maschi); GILIOI, *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio*, Milano, 2000; ZAPF, *Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*, in *J Manpower*, 1999, 20, 70-85; EGE, *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Milano, 2005; FERRANTE, *Mobbing e danno alla salute: quale riconoscimento nei Paesi dell'Unione Europea* in *Riv. inf. mal. prof.*, 2007, 127; EGE, LANCIONI, *Stress e mobbing*, Bologna, 1999; BALDUCCI, *I processi psichici del mobbing*, Bologna, 2000; DE FALCO, MESSINEO, MESSINEO, *Stress e mobbing. Diagnosi, prevenzione e tutela legale*, Roma, 2006; DE RISIO, *Psichiatria della salute aziendale e mobbing*, Milano, 2002; ANDREOLI, CASSANO, ROSSI (a cura di), *DSM-IV-TR. Criteri diagnostici*, Milano, 2000.

ta nel testo costitutivo dell'OMS che, nell'obiettivo del "raggiungimento da parte di tutte le popolazioni del più alto livello possibile di salute", lo definisce, appunto, come "uno stato di totale benessere fisico mentale e sociale" e non semplicemente come "assenza di malattia o infermità".

### 3. "Burnout" e stress da lavoro correlato

Si è affermato nella letteratura medica - recepita dalla dottrina giuridica - che le cause del *burnout* si presentano anche sotto molteplici forme, che coincidono, largamente con gli indici rivelatori dello "Stress Lavoro Correlato", di cui all'art. 28, commi 1 e 1-*bis* t.u. n. 81/2008<sup>17</sup>.

La relativa definizione è contenuta nell'art. 3 dell'Accordo Europeo dell'8 dicembre 2004, come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, stante l'espresso rinvio operato al primo dall'art. 28, commi 1 e 1-*bis* t.u. n. 81/2008. La norma individua quella "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 sentano in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro (...)".

*"Lo stress non è una malattia, ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute"*.

Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare, quindi, quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative.

I profili sopra richiamati dello "Stress Lavoro Correlato", quale percezione soggettiva di inadeguatezza del lavoratore rispetto alle "richieste o aspettative" proprie del compito rivestito, coincidono largamente, come si è anticipato, con gli indici rivelatori della sindrome da "burnout" individuati dalla psichiatria e dalla medicina legale, nelle casistiche:

- a) del sovraccarico di lavoro tale da esaurire le energie individuali, inducendo il prestatore alla percezione di non avere le abilità per svolgere una determinata attività;
- b) del senso di disadattamento, come percezione del difetto di controllo sulle proprie risorse, del difetto di sostegno e fiducia da parte dell'ambiente di lavoro;
- c) del disadattamento per difetto di equità dell'organizzazione nell'assegnazione del lavoro, nel riconoscimento retributivo, nell'avanzamento di carriera, nonché per mancanza di condivisione dell'apparato valoriale delle scelte datoriali.

<sup>17</sup> SIGNORINI, *Ambiente di lavoro e Conflitto: il fenomeno dello Straining*, op. cit.; LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro e rischi psicosociali - profili giuridici*, in *Dir. lav. merc.*, 2010, 347; BACCHINI, CARETTONI, GATTI, LAMBERT, *L'obbligo di valutazione dei rischi da stress lavoro correlato*, Venezia, 2011; CALAFÀ, *Il diritto del lavoro ed il rischio psico-sociale e organizzativo in Italia*, in *Lav. dir.*, 2012, 257; COX GRIFFITH, *The assessment of psychological hazard at work*, Chichester, 1995.

Sembra corretto, pertanto, affermare che la sindrome di “*burnout*” si colloca - per i suoi requisiti caratterizzanti tratti dalla scienza medica e psichiatrica - all'interno del quadro definitorio del fenomeno dello “*Stress Lavoro Correlato*” di cui all'art. 28, commi 1 e 1-*bis* del t.u. n. 81/2008, in rapporto di specie (contenuto) a genere (contenente), restando individuato, sotto il profilo delle conseguenze ricadenti a carico del lavoratore, come diffuso sentimento di negatività verso se stesso e gli altri, il lavoro e la vita, a detrimento dell'impegno verso l'organizzazione, la performance, la qualità del servizio e la soddisfazione personale.

In sintesi, quale percezione di perdita di senso del lavoro stesso, non a causa della concorrenza di valori o fattori extra lavorativi, ma per perdita degli stimoli vitali dell'esistenza stessa, di cui il lavoro è componente essenziale in senso dinamico per lo sviluppo della persona nelle formazioni sociali, soprattutto secondo le disposizioni dell'art. 2 della Carta fondamentale.

Se tale osservazione ha colto nel segno è ulteriormente lecito affermare che, quale modalità di manifestazione dello “*Stress Lavoro Correlato*”, anche la sindrome di “*burnout*” rientra nella valutazione dei rischi di cui al richiamato art. 28 commi 1 e 1-*bis* t.u. n. 81/2008, per i quali è assicurata tutela anche sotto il profilo Inail, posto che sono indennizzabili le conseguenze che ne possono derivare, sia infortunistiche che da malattie professionali, anche non tabellate.

Secondo autorevoli e recenti arresti della Corte di Cassazione il rischio del lavoro non attiene solo alla specifica lavorazione o alla presenza di macchine, ma anche all'organizzazione e sue modalità di attuazione, “*tutela realizzata sulla scorta della nozione centrale del rischio ambientale che vale oggi a delimitare tanto oggettivamente le attività protette dall'assicurazione (...) quanto ad individuare i soggetti che sono tutelati nell'ambito dell'attività lavorativa, in conformità al principio, costantemente affermato dalla giurisprudenza costituzionale, secondo cui a parità di rischio occorre riconoscere parità di tutele (...) rapportando la tutela assicurativa al lavoro in sé e per sé considerato e non soltanto a quello reso presso le macchine, essendo la pericolosità data dall'ambiente di lavoro*”<sup>18</sup>.

Il contesto lavorativo “*stressogeno*”, pertanto, rientra in tale previsione di danno ambientale.

<sup>18</sup> *Ex multis*: Cass. nn. 20774/2018; 5066/2018: *Nell'ambito del d.p.r. n. 1124/1965 sono indennizzabili tutte le malattie di natura fisica o psichica la cui origine sia riconducibile al rischio specifico del lavoro, sia proprio che improprio, e cioè sia quello che riguarda la lavorazione, sia quello ad essa collegato inerente all'organizzazione del lavoro e alle modalità della sua esplicazione, dovendosi ritenere incongrua una qualsiasi distinzione in tal senso, posto che il lavoro coinvolge la persona in tutte le sue dimensioni sottoponendola a rischi rilevanti sia per la sfera fisica che psichica; pertanto, risulta assicurata all'Inail ogni forma di tecnopatia che possa ritenersi conseguenza di attività lavorativa, anche se non ricompresa tra le malattie tabellate o tra i rischi tabellati, dovendo in tal caso il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causa tra la lavorazione patogena e la malattia diagnosticata (nella specie, la domanda, proposta dagli eredi di dipendente pubblico, si riferiva a malattia che sarebbe stata cagionata da condotta vessatoria del datore di lavoro)*; (in *Boll. ADAPT*, 2019, 7); Cass., Sez. Lav., 17 agosto 2018, n. 20774, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 1, 309.

#### 4. L'ingravescenza colpevole della condizione di "distress" nel lavoro ed il danno non patrimoniale, quale morale subiettivo

Come accennato in premessa, nella giurisprudenza della Sezione Lavoro che ha individuato nello "straining" una condizione di "stress" suscettibile di tutela risarcitoria ad opera dell'art. 2087 c.c. e, comunque, del principio del *neminem laedere* di cui all'art. 2043 c.c., viene in esame proprio la natura "stressogena" di determinate condotte datoriali o di determinati ambienti di lavoro.

Per completezza va ricordato che lo "straining" (*strain* significa: "sottoporre a tensione") configura anche sotto il profilo lessicale le condotte datoriali vessatorie, coscienti e volontarie, realizzate anche sporadicamente, ma con effetti duraturi nel tempo, restando superata la necessità, prevista invece dalla nozione di "mobbing", di riscontrare una pluralità e continuità di atti vessatori, unificati dallo specifico fine di marginalizzare o espellere il lavoratore<sup>19</sup>.

All'interno del quadro ordinamentale - che sul tema in esame difetta di organicità - le disposizioni che definiscono situazioni "stressogene" sono costituite, oltre che dall'art. 28 commi 1 e 1-bis del t.u. n. 81/2008, anche dall'art. 139 novellato del d.p.r.n. 1124/1965, che, a propria volta richiama, allo stato, il d.m. 10 giugno 2014 e, quindi, il gruppo di malattie n. 7 intitolato "Malattie psichiche e psicoanalitiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro".

Tra gli "Agenti" di queste risultano indicate le "Disfunzioni dell'organizzazione del lavoro".

Tra le patologie che possono conseguire: il "disturbo dall'adattamento cronico con ansia, depressione, reazione mista, alterazioni della condotta o dell'attività, disturbi somatoformi" e il "disturbo postraumatico cronico da stress".

È significativo osservare che tra i fattori costitutivi (o "Agenti") della c.d. "costrittività organizzativa", la disposizione richiama le medesime stringhe descrittive, già recepite nella Circolare Inail n. 71/2003 sulle "Costrittività Organizzative", successivamente annullata dalla sentenza del Tar Lazio 5 maggio 2005, confermata dal Consiglio di Stato, con sentenza n. 1576/2009<sup>20</sup>.

Va osservato che l'inserimento delle malattie psichiche e psicosomatiche nella lista II del d.m. 27 novembre 2004 - però - ha resistito alle conseguenze di tale

<sup>19</sup> *Ex multis*: Cass. nn. 18164/2018; 7844/2018; 3977/2018; 28027/2017; 19180/2016; 8025/2016; 18927/2012.

<sup>20</sup> *Va confermata la sentenza di annullamento della circolare Inail 71/03 sulla cd. costrittività organizzativa nei luoghi di lavoro che connette l'insorgere di malattie psichiche o psicosomatiche a determinati fattori di nocività, prescindendo dalla necessità di dimostrazione del nesso di causalità, che in questi casi grava sul lavoratore (...); La possibilità di estendere l'ambito del rischio assicurato, e quindi la stessa ascrivibilità alle prestazioni previdenziali delle malattie collegate alla generale «organizzazione aziendale delle attività lavorative», richiede l'intervento del legislatore, che riformuli in senso ampliativo l'art. 1 d.p.r. n. 1124 del 1965, e non può esser compiuta mediante una circolare interpretativa Consiglio di Stato, sez. VI, 17 marzo 2009, n. 1576, in Riv. it. dir. lav., 2009, 4, 1032 e in Il Foro it., 2009, 9, 433 (con nota di GIUBBONI).*

impugnazione, avendo finalità di prevenzione epidemiologica, al pari dei successivi d.m. 14 gennaio 2008, 11 dicembre 2009 e 10 giugno 2014, tutti attuativi dell'art. 139 del d.p.r. n. 1124/1965 che obbliga il medico alla loro denuncia in caso di riscontro<sup>21</sup>.

In tale quadro normativo disorganico, per quanto attiene all'individuazione dei tratti distintivi delle situazioni "stressogene", occorre, ancora una volta, trarne i contorni dalla scienza medica, valorizzando l'esigenza di certezza del diritto, di tutela della persona del lavoratore e delle determinazioni dell'organizzazione dell'impresa, anch'esse tutelate dalla norma dell'art. 41 della Costituzione.

L'ambiente di lavoro è caratterizzato da un intreccio di rapporti, relazioni, contatti che non costituiscono per il lavoratore oggetto di una facoltà di scelta o di selezione.

Sono imposti dall'organizzazione.

I contrasti, i conflitti, le contrapposizioni sono connaturati alla struttura gerarchica del lavoro e alle relazioni tra le varie figure che ne costituiscono l'organizzazione.

Occorre verificare quando alla normale fisiologia dei rapporti interpersonali sul lavoro, cui anche eventuali fasi di contrasto possono inerire, si sostituisce una ingiusta situazione di intensità, complessità, o durata di stimoli, a sviluppo ingravescente, tale da implicare, nel soggetto che ne fosse coinvolto, una risposta fisica ed emotiva di tensione e sollecitazione interna, che determina disagio, sofferenza, dolore, angoscia, ancor prima di provocare una modificazione del comportamento e del carattere della vittima.

Senonché tale condizione è suscettibile di ledere i diritti fondamentali della persona, quali tutelati dagli artt. 2, 4, 32 e 41, II comma, della Costituzione causa di danno morale soggettivo, inteso come patimento transeunte, suscettibile di risarcimento.

È significativo, poi, per l'interprete, che tale nozione sia recepita dalla Giurisprudenza della Corte di Giustizia, con l'efficacia normativa che le è propria<sup>22</sup>.

21 Art. 139 d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124: *È obbligatoria per ogni medico, che ne riconosca l'esistenza, la denuncia delle malattie professionali, che saranno indicate in un elenco da approvarsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale di concerto con quello per la sanità, sentito il Consiglio superiore di sanità.*

*La denuncia deve essere fatta all'Ispettorato del lavoro competente per territorio, il quale ne trasmette copia all'Ufficio del medico provinciale.*

*I contravventori alle disposizioni dei commi precedenti sono puniti con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da lire cinquecentomila a lire due milioni.*

*Se la contravvenzione è stata commessa dal medico di fabbrica previsto dall'art. 33 d.p.r. 19 marzo 1956, n. 303, contenente norme generali per l'igiene del lavoro, la pena è dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da lire un milione a lire cinque milioni.*

22 Con la decisione 23 gennaio 2014 - C 371/2012, ha sancito che: *rientra nella nozione di danno alla persona ogni danno arrecato alla sua integrità che include le sofferenze sia fisiche che psicologiche. Di conseguenza, tra i danni che devono essere risarciti conformemente alla prima e alla seconda direttiva, figurano i danni morali.*

Il danno morale soggettivo, quale delineato dalla giurisprudenza tradizionale, trae fonte, dunque, nell'art. 2059 c.c. e si presenta come turbamento ingiusto e transeunte dello stato d'animo della vittima (dolore della psiche), nel dolore fisico, o in uno squilibrio, o riduzione delle capacità intellettive della vittima.

In sintesi come una sofferenza soggettiva in sé considerata, la cui durata o intensità non assumono rilevanza per l'esistenza del danno, ma si configurano solo quali indici di quantificazione del risarcimento.

Alla stregua di tali requisiti, non pare inesatto, pertanto, sostenere che laddove lo "stress" si manifestasse sotto la forma negativa del "distress" ed eziologicamente tale evoluzione fosse conseguenza dell'ambiente del lavoro, dell'organizzazione o delle procedure in questo adottate, o anche di condotte datoriali avversative, la condizione di patimento che ne dovesse derivare a carico della vittima sarebbe risarcibile di per sé, sotto il profilo del danno morale soggettivo.

In tal caso il corrispondente risarcimento apparterebbe alla categoria del danno complementare.

Diversamente, laddove lo stato di *distress* si evolvesse ulteriormente, o si manifestasse in forma di malattia clinicamente diagnosticabile, ad es. sotto forma di sindrome post traumatica da stress, disturbo dell'adattamento cronico con ansia o depressione<sup>23</sup>, quali patologie individuate anche dal d.m. 10 giugno 2014 come "malattie psichiche o psicoanalitiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro", il conseguente pregiudizio sarebbe qualificabile come danno biologico a tutti gli effetti e costituirebbe, da una parte, una componente del danno civilistico, dall'altra voce di liquidazione, a seconda del grado, di capitale o di rendita Inail, agli effetti della rivalsa e della compensazione con il risarcimento civilistico, quest'ultima segnatamente quale componente del danno differenziale.

Può, pertanto, ragionevolmente prevedersi che le questioni relative all'inquadramento giuridico dei fenomeni "stressogeni" costituiranno oggetto di progressiva attenzione da parte della giurisprudenza, per la maggior centralità assunta dalla persona all'interno del rapporto di lavoro e per l'approccio integrato che ne caratterizza sempre di più l'analisi, implicando l'interazione di discipline scientifiche diverse.

<sup>23</sup> GIGLIO, *Disturbo cronico dell'adattamento da costrittività organizzativa e malattie professionali*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 4, 1095.