

RISCHIO PSICHICO E SICUREZZA DEL LAVORO NEL DIRITTO VIVENTE

Nicola De Marinis

Consigliere addetto alla Sezione Lavoro nella Corte di Cassazione

Abstract [It]: Il contributo esamina le evoluzioni giurisprudenziali che hanno riguardato la categoria del rischio psichico nell'ambito del sistema della sicurezza sul lavoro. Sono analizzate le principali caratteristiche dei "fattori eziologici" del rischio psichico, quali il *mobbing* e lo *straining*, nel loro rapporto con l'art. 2087 del codice civile.

Abstract [En]: *The contribution examines the case law development concerning the category of psychological risk within the occupational health and safety system. The main characteristics of the 'aetiological factors' of psychological risk, such as mobbing and straining, are analysed in their relationship with Article 2087 of the Civil Code.*

SOMMARIO: 1. L'originaria irrilevanza del rischio psichico del lavoratore – 2. L'emergere dei fattori eziologici del rischio psichico: il *mobbing* – 3. ... lo *straining* – 4. La traslazione della tutela dalla condotta al danno e ritorno.

1. L'originaria irrilevanza del rischio psichico del lavoratore

Il rischio psichico correlato al lavoro, conseguente al risultare le relative condizioni generatrici di stress, quale stato di percepito disagio per il mancato adattamento all'ambiente lavorativo, dovuto alle distorsioni delle dinamiche relazionali tra le diverse figure implicate in distinti ruoli nei processi produttivi, è stato a lungo sconosciuto nel suo porsi come fattore patogeno idoneo ad incidere in senso pregiudizievole sul diritto alla salute costituzionalmente riconosciuto.

E ciò nonostante l'ordinamento, già a partire dal codice civile del 1942, e così in anticipo rispetto alla Carta costituzionale, avesse apprestato a garanzia del diritto alla salute del lavoratore un adeguato strumento di tutela¹.

¹ Si veda l'analisi di G. PERONE, *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in AA.VV., *Stress e lavoro, Atti del Convegno di Roma, 7-8 giugno 2011*, in *Mass. Giur. lav.*, 2012 n. 1/2, p. 27.

L'art. 2087 c.c. poneva a carico dell'imprenditore l'obbligo di «*adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*»².

Opzione questa che valeva ad inscrivere la tutela della salute e sicurezza del lavoratore nei luoghi di lavoro nello schema giuridico della responsabilità contrattuale da inadempimento, implicante, ove risultasse provata, con onere a carico del lavoratore, la condotta tenuta dal datore in violazione dell'obbligo ed il nesso di causalità tra questa ed il pregiudizio alla propria condizione fisica subito dal lavoratore, la risarcibilità del danno relativo.

Come era stato autorevolmente osservato, nel contesto della norma codicistica, opportunamente riplasmata in una prospettiva "prevenzionale" in base al disposto dell'art. 32 Cost.³, il pregiudizio alla salute del lavoratore derivante dalla lesione della sua integrità psichica ben poteva rinvenire «*le stesse potenziali difese apprestate per quella fisica*»⁴ a fronte dei tradizionali rischi fisici, chimici e biologici.

Il fatto è che il rischio psichico è sovente apparso collegato a fattori eziologici in concreto «*sfuggenti quasi impalpabili*»⁵, riconducibili anche alla percezione soggettiva dell'interessato, così da rendere «*evanescente il criterio della colpa*»⁶ in base al quale fondare l'imputabilità del pregiudizio al datore, quando non si è giunti a ritenere la sofferenza psichica «*forse fatalisticamente alla stregua di un prezzo che il debitore di opere deve pagare all'organizzazione altrui*»⁷.

2. L'emergere dei fattori eziologici del rischio psichico: il mobbing

La rilevanza giuridica del rischio psichico è emersa con il progressivo accreditarsi di studi svolti nell'ambito delle scienze mediche e psicosociali, studi sollecitati dall'imporsi di un rinnovato concetto di salute fatto proprio dall'Organizzazione mondiale della Sanità, per la quale questa si concreterebbe in uno «*stato di completo benessere fisico, psichico, mentale e sociale, non consistente solo in una assenza di malattia o d'infermità*»⁸ e tesi ad individuare specifici fattori di insorgenza del fenomeno dello stress lavoro-correlato⁹, a ricomprendere dalle situazioni di

2 Sulle caratteristiche e la portata della norma cfr. L. MONTUSCHI, voce Ambiente di lavoro, in Dig. disc. priv., sez. comm., vol I, UTET, Torino, 1987, p. 87 e ss. e più di recente P. ALBI, Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087 c.c., in F.D. BUSNELLI (diretto da), Il Codice civile. Commentario, Giuffrè, Milano 2008.

3 A riguardo v. L. MONTUSCHI, *Sub Art. 32*, in G. BRANCA (diretto da), *Commentario alla Costituzione*, vol. VII, Zanichelli – Foro it., Bologna-Roma, 1976, p. 146 ss.; L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1986; R. FERRARA, *Il diritto alla salute: i principi costituzionali*, in S. RODOTÀ, P. ZATTI (a cura di), *Trattato di biodiritto*, vol. V, *Salute e sanità*, Giuffrè, Milano, 2020, p. 3 ss.

4 Così L. MONTUSCHI, Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica, in Riv. it. dir. lav., 1987, n. 1, p. 3 e ss qui p. 5.

5 Così E. GRAGNOLI, *Sub Artt. 28, 29, e 30*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, vol. I, Zanichelli, Bologna, 2011, p. 393 ss. e qui p. 400.

6 A. VALLEBONA, *La responsabilità per lo stress lavoro-correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in *Mass. Giur. lav.*, 2012, n. 1/2, p. 26.

7 Così L. MONTUSCHI, *Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica*, cit., p. 5.

8 La definizione si legge nel preambolo dell'atto costitutivo dell'Organizzazione mondiale della Sanità – OMS, agenzia delle Nazioni Unite istituita nel 1948 con sede a Ginevra.

conflitto, agli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, fino ai rispettivi contesti ambientali e sociali.

Riconosciuto in linea di principio, nel solco di analoghe iniziative in precedenza assunte in ambito europeo, quali la sottoscrizione l'8 ottobre 2004 dell'Accordo sullo stress nei luoghi di lavoro¹⁰, così che ne risulta prescritto dal d.lgs. n. 81 del 2008¹¹, all'art.28¹² il tenerne conto ai fini della valutazione dei rischi per la sicurezza nei luoghi di lavoro secondo i contenuti dell'Accordo europeo ed in base alle indicazioni della Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6, comma 8, lett. m-quater del d.lgs. n. 81/2008, valutazione il cui oggetto ora si estende ad altre condizioni personali anch'esse riguardate come fattori stressogeni, differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e persino la tipologia contrattuale in base alla quale l'attività lavorativa è prestata, sul piano concreto della tutela giudiziale del fenomeno quel riconoscimento è venuto ad essere tarato sulla rispondenza dell'evento causativo del danno alle caratteristiche proprie delle situazioni identificate nelle sedi scientifiche proprie come stressogene.

Un riconoscimento risultato inevitabilmente limitato per essere a lungo rimasto circoscritto alla figura sulle prime ritenuta tale da assommare in sé ogni interferenza tra salute psichica e lavoro, ovvero il *mobbing*¹³.

Il limite conseguiva all'essere tale figura ritenuta rispondere ad una precisa caratterizzazione per la quale ad essa era riconducibile ogni forma di violenza psicologica attuata in modo iterativo con modalità polimorfe e con intenzionalità lesiva così da concretarsi in un'azione persecutoria, intrapresa per un periodo determinato e legata ad una strategia la cui finalità è data dall'estromissione del soggetto vittima da una determinata posizione.

9 Per il dibattito dottrinale sviluppatosi di conseguenza si vedano A. ANTONUCCI -M. LEPORE (a cura di), *Lo stress lavoro-correlato ed i rischi psico-sociali*, in *Bollettino speciale ADAPT*, 2009, n. 16; M. C. CATAUDELLA, *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, p. 676; G. LUDOVICO, *Lo stress correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria, previdenziale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2011, p. 401; R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Edizioni Università Trieste, Trieste, 2012; AA.VV., *Stress e lavoro, Atti del Convegno di Roma, 7-8 giugno 2011*, in *Mass. Giur. lav.*, 2012, n. 1-2; e il volume monografico di *Lavoro e Diritto*, 2012, n. 2, L. ANGELINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato, Atti del Convegno di Urbino, 8 novembre 2013*, in *Working Papers di Olympus*, 2014, n. 31.

10 Recepito nell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 tra le diverse Associazioni datoriali e le CGIL, CISL e UIL. A riguardo vedi D. GOTTARDI, *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'accordo quadro europeo*, in *Guida al lavoro*, 2008, n. 26, p. 24.

11 Per una analisi complessiva del d.lgs. n. 81/2008 si veda F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la salute e sicurezza dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in L. ZOPPOLI-P. PASCUCI-G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, IPSOA, Milano, 2010; ed ancora P. PASCUCI, *La nuova disciplina della sicurezza del lavoro del 2008/2009. Una rapsodia su novità e conferme*, in *Working Papers di Olympus*, 2011, n. 1.

12 Sulla specifica disposizione vedi M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008*, in *Working Papers di Olympus*, 2011, n. 1.

13 Sul tema cfr. in termini generali E. GRAGNOLI, voce *Mobbing*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Aggiornamento vol II, UTET, Torino, 2003, p. 693 ss.. Per i primi approfondimenti giuridici sul fenomeno si veda C. SMURAGLIA, *Diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro. Situazioni soggettive emergenti e nuove tecniche di tutela*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, p. 451 e P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro: una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, p. 25. Con specifico riguardo al rischio psichico v. M. MISCIONE, *I fastidi morali sul lavoro e il mobbing*, in www.labourlawjournal.it.

In questi termini infatti veniva recepita sul piano del diritto a partire dalla sentenza del Tribunale di Torino, pubblicata in data 16 novembre 1999, che per la prima volta utilizza il termine *mobbing*, attribuendo rilevanza specifica alle vessazioni sul lavoro.

Più precisamente il fenomeno veniva ad essere identificato in una situazione in cui «*il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi ad espellerlo, pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio*»¹⁴

Tale era la concezione che si consolidava nelle numerose pronunzie che seguivano a definizione di un intenso contenzioso promosso innanzi alla giurisprudenza di merito e di legittimità.

Il *mobbing* veniva quindi inteso come insieme di azioni con finalità persecutorie ripetute nel tempo che, sia pure singolarmente lecite, nel loro complesso si qualificavano illegittime, con caratteristiche di durata, ripetitività e di efficienza causale tali da incidere negativamente sulla sfera personale della vittima.

Elementi costitutivi della fattispecie si ponevano così l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima¹⁵.

Una configurazione che trovasi perfettamente rispecchiata nella definizione negativa pure emersa in sede giurisprudenziale, per cui «*non si ha mobbing in azienda nell'ipotesi in cui l'assenza di sistematicità, la scarsità degli episodi, il loro oggettivo rapportarsi alla vita di tutti i giorni all'interno dell'organizzazione produttiva escludono che i comportamenti lamentati possano essere considerati dolosi, presupposto indefettibile per rendere risarcibile un danno che secondo l'esperienza comune è imprevedibile con riferimento sia all'oggettività dei fatti ritenuti lesivi sia alla reattività del soggetto cui sono rivolti*»¹⁶.

La mancanza di una frequenza idonea di azioni ostili intenzionalmente vessatorie veniva pertanto a costituire il limite della ravvisabilità del *mobbing* e della stessa ammissibilità di una tutela dell'integrità psichica del lavoratore che, nella ricorrenza di tale fattispecie, riconducibile ad una condotta qualificabile come atto illecito ascrivibile *ex art.* 2087 c.c. alla responsabilità contrattuale del datore e fonte di danno risarcibile, esauriva il suo ambito di operatività.

3. ...lo *straining*

La limitazione, per quanto sofferta, a fatica viene superata, trovando sbocco la più ampia domanda di tutela avanzata in sede giudiziaria solo con la sentenza resa dal Tribunale di Bergamo il 21 aprile 2005¹⁷, che ha dato rilievo ad altra figura mutuata dagli studi compiuti

¹⁴ Così la motivazione della sentenza che può leggersi in *Lav. Giur.*, 2000, n. 4, p. 361 ss., con nota di R. Santoro.

¹⁵ In tal senso Cass. Civ., 21/05/2018, n. 12437; Cass. Civ., 10/11/2017, n. 26684.

¹⁶ Così Trib. Milano 20/05/2000, in *Orient. giur. lav.*, I, p. 958, nello stesso senso Cass., S.U., 4/05/2004, n. 8438.

¹⁷ La si legga in *Foro it.*, 2005, I, c. 3356.

nell'ambito delle scienze mediche e psicosociali, lo *straining*¹⁸, concepita come ipotesi più ridotta di *mobbing*, connotata dal porsi quale «*situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente di lavoro, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante*».

Si è così consolidata in giurisprudenza una nozione di *straining* in cui le azioni vessatorie che siano state scientemente attuate nei confronti di un dipendente possono essere poche e distanziate nel tempo o anche limitate ad una sola azione con effetti duraturi nel tempo¹⁹, quali un trasferimento ingiustificato o un demansionamento, le quali, ancorché fatalisticamente non accomunate, possono risultare, se esaminate separatamente e distintamente, lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati.

In quell'accezione tale ulteriore fattispecie ha trovato accoglimento in sede di legittimità a distanza di tempo con la sentenza 19 febbraio 2016, n. 3291²⁰, in cui l'accertata condotta nociva realizzata con un'azione unica ed isolata o comunque in più azioni viene qualificata *straining* «*che è pur sempre un comportamento che può produrre una situazione stressante, la quale a sua volta può anche causare gravi disturbi psico-somatici o anche psico-fisici o psichici*»²¹.

E' palese il riconoscimento di tale fattispecie quale condotta illecita sulla quale fondare la responsabilità del datore e la risarcibilità del danno conseguente: si legge in motivazione «*l'esclusione del mobbing e del demansionamento non equivalgono ad esenzione di responsabilità, in considerazione di un danno biologico in relazione ad un disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso poi cronicizzato, a causa della situazione disagiata nella quale la dipendente è stata mandata ad operare*».

Ma nella stessa occasione la Corte di Cassazione va oltre, rilevando come le nozioni di *mobbing* e *straining* sono nozioni di tipo medico-legale, che non hanno autonoma rilevanza ai fini giuridici e servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.

In sostanza si supera il riferimento a quelle nozioni affermando che «*ai fini giuridici, ciò che conta è l'accertata esistenza di una condotta intenzionale ingiuriosa (...) mossa da motivazione discriminante, da cui è nata una situazione di stress lavoro-correlata*» ed aggiungendo, a specificazione dell'ampiezza della nozione di condotta in contrasto con l'art. 2087 c.c., qualificato come "norma di chiusura" del sistema antinfortunistico, che il datore è tenuto ad astenersi «*da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere, già di per sé, la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi*

18 Sul tema v. M.C. CIMAGLIA, voce *Straining*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, Aggiornamento vol. IV, UTET, Torino, 2008, p. 900 ss.

19 Negli stessi termini si esprimerà poi la Corte di Cassazione nelle decisioni 10/07/2018, n. 18164 e 04/06/2019, n. 15159.

20 La si legga in *Labor*, 2016, n. 7. Ad essa hanno poi fatto seguito numerose pronunzie conformi, tra cui Cass. 29/03/2018, n. 7844, in *Giuricivile*, 2019, p. 1; Cass. 10/07/2018, n. 18164; Cass. 04/10/2019, n. 24883; e Cass. 23/05/2022, n. 16580. V. anche D. TAMBASCO, *La nuova vita dello straining, dal "mobbing attenuato" allo "stress forzato"*, in *Labor*, 29 maggio 2022 e Cass. 11/11/2022, n. 33428.

21 L'indirizzo si è venuto consolidando nella giurisprudenza della Corte di Cassazione la cui evoluzione ha suscitato l'interesse della dottrina per la quale si veda V. FILÌ, *La nuova frontiera del danno risarcibile da condotta illecita del datore di lavoro*, in *Resp. civ. prev.*, 2019, p. 796, S. RENZI, *Lo straining e la progressiva immersione giurisprudenziale dei suoi connotati*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, p. 575.

ergonomici, oltre ovviamente a comportamenti più gravi come mobbing, straining, burn out, molestie, stalking e così via».

A tale stregua l'inadempimento del datore si identifica nell'inosservanza da parte del medesimo del dovere di evitare situazioni stressogene che diano origine ad una condizione che per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, possa presuntivamente condurre ad un danno, anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio.

4. La traslazione della tutela dalla condotta al danno e ritorno

Con la recente sentenza n. 3692 del 7 febbraio 2023 la Corte di Cassazione compie un ulteriore passo in avanti.

Non solo la Corte ribadisce la valenza meramente sociologica delle nozioni di *mobbing* e di *straining* e lo loro irrilevanza ai fini giuridici, rispetto ai quali osserva, ancora sulla falsariga della sentenza n. 3291/2016, che ciò che conta è il configurarsi di una condotta datoriale che si riveli illegittima, anche soltanto a titolo di colpa, in quanto atta a consentire il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori.

Ma la stessa Corte si volge a ridefinire l'art. 2087 c.c., affermando il suo sostanziarsi in un obbligo generale di prevedere ogni possibile conseguenza negativa della mancanza di equilibrio tra organizzazione di lavoro e personale impiegato, derivandone la necessità di porre attenzione a tutti i comportamenti, anche in sé non illegittimi ma tali da poter indurre disagio o stress che si manifestano isolatamente o invece si connettono ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprire gli effetti e la gravità del pregiudizio, la salute e la personalità latamente intesi.

Nozione, questa, in relazione alla quale è evidente il porsi, quale potenziale fattore eziologico del rischio psichico, di qualsiasi condotta suscettibile di recare pregiudizio all'integrità psichica del lavoratore, così determinando l'irrilevanza della condotta quale presupposto della tutela risarcitoria.

Ne deriva il traslare del fulcro della tutela dalla condotta causativa del pregiudizio alla ricorrenza di questo.

Così è stata letta la pronuncia dai primi commentatori²², giunti a desumere da ciò l'applicabilità della tutela ad ogni condizione generatrice di stress che si determini in seno all'organizzazione del lavoro apprestata dal datore²³ che sia tale da indurre un danno alla salute dei lavoratori e tradursi, pertanto, in violazione dell'art. 2087 c.c., con conseguente attenuazione dell'onere probatorio, essendo sufficiente la dimostrazione della ricorrenza di

²² Cfr. A. ROSIELLO-D. TAMBASCO, *Lo stress lavoro-correlato nella giurisprudenza di legittimità: nuovi sviluppi*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, maggio 2023; A. BIGHELLI, *Lo stress lavoro-correlato, il mobbing e lo straining: la Corte di Cassazione rinnova la contesa tra istituti*, in *il Giuslavorista*, 27 aprile 2023.

²³ Volendo esemplificare può farsi riferimento alla tripartizione proposta da R. DEL VECCHIO, *Il danno da stress e usura psicofisica*, in P. BELLOCCHI-P. LAMBERTUCCI-A. MARESCA (a cura di), *I danni nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2022, p. 301 ss. che ricollega i fattori eziologici suscettibili di emergere in seno all'organizzazione del lavoro alla dimensione quantitativa della prestazione (carichi e ritmi di lavoro oltre l'ordinaria tollerabilità, burn-out, inattività lavorativa o bore-out), alla dimensione qualitativa o alla posizione del lavoratore nel contesto lavorativo (mancanza di autonomia decisionale, mancanza di evoluzione e sviluppo di carriera, omissione delle informazioni necessarie allo svolgimento del lavoro, isolamento, demansionamento) ai fattori inerenti ai rapporti interpersonali (persecuzioni lavorative, vessazioni, violenze, molestie, discriminazioni).

situazioni stressogene nell'ambiente lavorativo organizzato dal datore e non dell'assunzione da parte del medesimo di condotte da qualificarsi illegittime.

Ma è la stessa Corte di Cassazione ad affermare che non tutte le manifestazioni di stress vanno considerate come causate dal lavoro stesso, mentre precisa che la tutela dell'integrità psichica del lavoratore è apprestata «lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesi va della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 c.c.».

Il convincimento è confermato *a contrario* dalla precisazione per cui la responsabilità del datore deve escludersi laddove il pregiudizio derivi dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente pericolosa o usurante della ordinaria prestazione lavorativa²⁴ o si concreti in disagio o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità come tali non risarcibili²⁵ o sia indotto da dinamiche psicologico relazionali comuni in un contesto organizzativo e gerarchico²⁶.

Anche quando la Corte si volge a considerare quale fattore stressogeno la «costrittività organizzativa» si giunge ad affermare che se questa può eventualmente costituire fondamento per la tutela assicurativa pubblica, rilevando ai fini della tutela contro le malattie professionali, non è in sé causa di responsabilità datoriale, se non si ravvisino gli estremi della colpa comunque insiti nel disposto dell'art. 2087 c.c.

Il che conferma come la Corte abbia inteso dare rilievo alla «costrittività organizzativa» non sotto il profilo dell'effetto generativo del pregiudizio psichico del lavoratore ma sotto il diverso profilo dell'illegittimità della condotta da cui è derivato il pregiudizio, considerandola comunque diversa e meno ampia della figura dello stress lavoro-correlato derivando da una patologia dell'organizzazione del lavoro per incongruenza delle relative scelte.

Ciò che rileva ai fini della tutela del rischio a quella connesso sono, infatti, le condizioni specifiche e particolari dell'attività e dell'organizzazione del lavoro quando queste si ricollegano a situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, risultandone esclusi i fattori organizzativi gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro e le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti del lavoro che a quelli di vita.

Sta di fatto che la sentenza non smentisce l'inscrivere della tutela dell'integrità psichica del lavoratore nello schema giuridico della responsabilità contrattuale, che ha a presupposto il comportamento inadempiente del soggetto onerato dell'obbligo.

Vi si legge infatti che è comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento – imputabile anche solo per colpa – che si ponga in nesso causale con un danno alla salute del dipendente e ciò secondo le regole generali sugli obblighi risarcitori conseguenti a responsabilità contrattuale²⁷.

24 Cfr. Cass. 29/01/2013, n. 3028 e Cass. 25/01/2021, n. 1509.

25 Cfr. Cass., S.U., 11/11/2008, n. 26972; Cass., S.U., 22/02/2010, n. 4063.

26 Cfr. ancora Cass. 29/01/2013, n. 3028.

27 In dottrina v. E. MENEGATTI, *Stress lavoro-correlato e responsabilità risarcitoria del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, p. 972.