

FEDERICO PUTATURO

DANNO DA SUPER LAVORO: REQUISITI PER LA CONFIGURABILITÀ

Sintesi

Con sentenza n. 17438 del 2 settembre 2015, la Corte di Cassazione ha stabilito che non ha diritto ad alcun ristoro del danno da superlavoro il dipendente che, autonomamente e senza che il datore di lavoro glielo avesse richiesto, ha assunto su di sé compiti e responsabilità proprie di altri colleghi d'ufficio.

Le motivazioni della Corte

In particolare, secondo i Giudici di legittimità, «dal dovere di prevenzione imposto al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c. - che non configura una ipotesi di responsabilità oggettiva - non può desumersi la prescrizione di un obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile e innominata diretta ad evitare qualsiasi danno, con la conseguenza di ritenere la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che un danno si sia comunque verificato, occorrendo invece che l'evento sia pur sempre riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento imposti da norme di fonte legale o suggeriti dalla tecnica, ma concretamente individuati (*ex plurimis*: Cass. n. 15082 del 2014; Cass. n. 10510 del 2004).

Quanto alla ripartizione degli oneri probatori in un'azione di responsabilità avente natura contrattuale incombe sul lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza

di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso causale fra questi due elementi, gravando invece sul datore di lavoro, una volta che il lavoratore abbia provato le suddette circostanze, l'onere di dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno, sì che non possa essere a lui addebitabile l'inadempimento dell'obbligo di sicurezza previsto dalla norma (Cass. n. 3989 del 2015; Cass. n. 2038 del 2013; Cass. n. 3788 del 2009)».

Tanto premesso, nel caso dedotto in giudizio «la Corte territoriale ha mostrato di fare corretta applicazione di tali principi e, dopo avere ben premesso in diritto che "il datore di lavoro ha l'obbligo, ex art. 2087 c.c., di tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore, indipendentemente dal consenso di questi all'adozione di misure che potrebbero pregiudicarla", ha tuttavia ritenuto "in punto di fatto", concordando con il giudice di prime cure, che non fosse provata una responsabilità datoriale per un obbligo imposto al ricorrente di raggiungere "risultati produttivi ragionevolmente incompatibili con lo

svolgimento di una normale attività lavorativa", specificando altresì gli elementi della vicenda storica da cui si è tratto il convincimento di una assenza di colpa» del datore di lavoro.

Quando è configurabile il danno da super lavoro?

Le lesioni alla integrità psico-fisica del lavoratore restano, pertanto, risarcibili solo quando derivanti da un eccessivo prolungamento della durata della prestazione, per richiesta o col semplice consenso, anche se implicito, del datore di lavoro. Specificatamente, il riconoscimento giurisprudenziale della risarcibilità del danno da superlavoro, dovuto a postumi permanenti (infarto) (Cass. 1° settembre 1997, n. 8267; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307), si fonda sulla violazione del limite prefissato dall'art. 41, secondo comma, Cost., al diritto di libertà all'iniziativa privata nell'esercizio della impresa. Vale a dire, sull'inosservanza dell'obbligho

go di non recare danno alla sicurezza, libertà e dignità umana e, correlato agli articoli 32, primo comma, Cost. e 2087 c.c., dell'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a tutelare la integrità fisico-psichica del lavoratore, ivi inclusa quella di adeguare l'organico aziendale alle esi-

genze della organizzazione produttiva. Ne discende, *da un lato*, l'assunzione di una portata immediatamente precettiva del dato costituzionale, *dall'altro*, l'attribuzione di ampio rilievo all'elemento dell'organizzazione del lavoro nello schema causale del contratto, *dall'altro*

ancora, l'individuazione della regola cautelare, cui rapportare la condotta - commissiva o omissiva - datoriale, nell'adozione di un organico che permetta di evitare un impegno dei lavoratori eccedente la normale tollerabilità.