

# Stress lavoro-correlato, straordinari e risarcimento danni

Fonte: legge per tutti

***Lavoro stressante: l'ansia maturata dal dipendente messo sotto torchio dà diritto a ottenere il risarcimento del danno anche se non è un malattia tabellare Inps.***

Si chiama «**rischio stress lavoro-correlato**» ed è quella situazione di tensione cui sono spesso soggetti molti dipendenti perché non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro. Per dirla con parole comuni, è una sorta di “ansia da prestazione” che può sfociare anche in disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale. Non si tratta di una vera e propria malattia, per cui non la troverai in nessun elenco delle patologie ufficiali che danno diritto al risarcimento, ma resta comunque una situazione nociva per il dipendente in quanto lo espone a una prolungata tensione [1]. Detto stato può ridurre l'efficienza del dipendente sul lavoro e determinare un cattivo stato di salute. Ecco perché ci si è chiesto se lo **stress lavoro correlato** può dar luogo al **risarcimento del danno**. Bisogna però distinguere lo stress lavoro-correlato dallo “**stress**” obiettivo vero e proprio (**stress da superlavoro**) che dipende invece da un eccessivo numero di ore di straordinario. A riguardo è di oggi una ordinanza della Cassazione [2] che riconosce l'indennizzo al dipendente sottoposto a usura psicofisica eccessiva. Ma procediamo con ordine e vediamo cosa può fare il dipendente per ottenere il giusto rispetto del proprio stato di salute.

## ***Rischio stress lavoro-correlato***

Il rischio **stress lavoro-correlato** può colpire chiunque, in qualsiasi luogo di lavoro a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. Poiché la legge impone al datore di «...garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro...», questi dovrà anche considerare i rischi psicosociali, in modo da tutelare i lavoratori più vulnerabili. Proprio in questo senso si inserisce la tutela del dipendente dal **rischio stress lavoro-correlato**.

La normativa impone al datore, nell'ottica della valutazione e prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro, di individuare in anticipo tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**. A imporlo è il testo unico sulla sicurezza sul lavoro [3] che individua proprio lo **stress lavoro-correlato** come una possibile causa di danno per il dipendente. Il datore è quindi obbligato a gestire ed evitare il rischio stress lavoro-correlato al pari di qualsiasi altro rischio sul lavoro, come una macchina pericolosa, l'alta tensione, il mobbing, l'usura per eccessivi straordinari.

La **valutazione dello stress lavoro-correlato** è articolata in varie fasi.

Si parte da una valutazione preliminare che consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili.

Nel caso in cui dovessero emergere criticità, il datore di lavoro deve adottare interventi correttivi e valutare l'efficacia di tali interventi. Gli intervenuti possono essere tecnici, organizzativi, procedurali, comunicativi, formativi. Se tali interventi dovessero risultare inefficaci, bisognerà fare una valutazione più approfondita della percezione dei lavoratori.

Se invece non emergono elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro è unicamente tenuto a darne conto nel DVR e a prevedere un piano di monitoraggio.

## ***Stress da superlavoro***

Diverso è il caso del dipendente che è davvero soggetto a **stress lavorativo** per via di un'eccessiva usura, causata dal ricorso continuo agli **straordinari**. Nella ordinanza odierna, la Cassazione ha ritenuto indennizzabile il dipendente sottoposto a troppe ore di straordinario anche se la malattia professionale non rientra nelle tabelle dell'Inail. Starà al lavoratore comunque dimostrare di aver subito un danno alla salute. Ma attenzione: chi è **stakanovista** per propria vocazione o, per sua particolare indole, si preoccupa per nulla e, a causa di ciò, si ammala non può chiedere risarcimenti all'azienda che, in questo, non ha alcuna colpa e si è sempre comportata bene.

Nel caso di specie la Cassazione ha riconosciuto il risarcimento e la rendita Inail alla lavoratrice affetta da crisi di depressione e attacchi di panico determinati dall'eccessivo lavoro. Un numero alto di ore di straordinari aveva causato alla ricorrente un forte stress, accompagnato da stati depressivi e attacchi di panico. Nel giudizio, l'interessata è riuscita a dimostrare che la malattia era stata determinata proprio dall'ambiente lavorativo e non da altre cause.

Esistono a riguardo delle malattie cosiddette tabellari, riportate in un elenco per le quali spetta in automatico l'indennizzo dell'Inail [4]. Questo non significa però che eventuali ulteriori patologie non siano indennizzabili; l'unica differenza sta nel fatto che per le malattie professionali non indicate nelle tabelle spetta al dipendente dimostrare il danno e la lesione alla salute.

Secondo la Corte, anche se non è tabellata, va comunque indennizzata la malattia professionale che causa **ansia e stress** al dipendente sottoposto a molte ore di lavoro straordinario. Il lavoratore, in questi casi, dovrà soltanto dimostrare la consequenzialità l'ambiente di lavoro e la malattia diagnosticata. Sono infatti indennizzabili – continua la Cassazione – «tutte le malattie di natura fisica o psichica la cui origine sia riconducibile al rischio del lavoro, sia che riguardi la lavorazione, sia che riguardi l'organizzazione del lavoro e le modalità della sua esplicazione». È illegittima 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».

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale – evidenziano infatti i giudici – a rilevare non è solo il rischio specifico proprio della lavorazione, ma anche il cosiddetto rischio specifico improprio «non strettamente insito nell'atto materiale della prestazione ma collegato con la prestazione stessa»: un principio, questo, applicabile anche quando si parla di malattie professionali. In questo contesto, per la Cassazione nel momento in cui il lavoratore è stato ammesso a provare l'origine professionale di qualsiasi malattia, sono necessariamente venuti meno anche i criteri selettivi del rischio professionale inteso come rischio specificatamente identificato in tabelle, norme regolamentari o di legge. Un'interpretazione, quest'ultima, confermata dall'articolo 10, comma 4, della legge 38/2000.

In definitiva, quindi, secondo la Corte «ogni forma di tecnopatia che possa ritenersi conseguenza di attività lavorativa risulta assicurata all'Inail, anche se non compresa 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».

## **note**

[1] Lett. Circ. Min. Lav. 18 novembre 2010 n. 23692.

[2] Cass. ord. n. 5066/18 del 5.03.2018.

[3] D.lgs. n. 81/2008.

[4] Art. 3, Tu 1124/65.

[5] Tale interpretazione è confermata dall'articolo 10 comma 4 l. n. 38/00 da cui risulta che sono malattie professionali «anche quelle non comprese nelle tabelle di cui al comma 3 delle quali il lavoratore dimostri l'origine professionale».