

Recenti arresti di giurisprudenza sul dialogo tra libertà e diritti, nel rapporto di lavoro dirigenziale

- a cura di *Filippo Capurro* - Giugno 2022 -

Recenti arresti di giurisprudenza sul dialogo tra libertà e diritti, nel rapporto di lavoro dirigenziale

di F. Capurro - 4 Giugno 2022

L'ordinanza della Cassazione, 27 gennaio 2022, n. 2403 affronta il tema della responsabilità per i **danni alla salute** del dirigente in conseguenza di **eccessivi carichi di lavoro**.

Il punto di partenza è sempre la posizione di garanzia gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. secondo il quale egli è tenuto a adottare *«nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»*.

L'integrità fisica e morale del dirigente può anche essere incisa da **ritmi di lavoro particolarmente intensi**, benché essi dipendano dalla posizione di responsabilità del lo stesso e stia, per così dire, nell'ambito delle facoltà al medesimo facenti capo circa la pianificazione dei propri tempi e modi di lavoro.

La questione, come nel caso di specie, sorge in relazione alla rilevanza della possibile **colpa del lavoratore** (art. 1227 c.c.). In particolare, l'indagine tende a concentrarsi sul **nesso causale** tra danno e condotta datoriale. Infatti, ove si ravvisi che il danno sia imputabile al lavoratore, che avrebbe potuto diversamente modulare la propria prestazione, nel senso di assicurarsi l'adeguata fruizione delle ferie e comunque di ridimensionare i carichi di lavoro, potrebbero esserci spazi per escludere la responsabilità del datore di lavoro.

Ma questa indagine è estremamente delicata e non può trascurare alcuni aspetti.

Anzitutto, secondo la giurisprudenza consolidata, ai fini dell'accertamento della responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. – la quale certamente non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva – al lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, incombe l'onere di provare l'**esistenza di tale danno**, la **nocività dell'ambiente di lavoro** e 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** a impedire il verificarsi del danno e, tra queste, di aver **vigilato** sull'effettivo uso degli strumenti di cautela forniti al dipendente.

Il datore di lavoro non può però essere completamente esonerato da responsabilità in forza dell'eventuale **concorso di colpa** del lavoratore, se non quando la condotta di quest'ultimo, in quanto **del tutto imprevedibile** rispetto al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, rappresenti essa stessa la causa esclusiva dell'evento: è la questione del c.d. **rischio elettivo**. In tal senso, ad esempio, Cass., 21 giugno 2021, n. 25597, Cass., 4 dicembre 2013, n. 27127, Cass., 25 febbraio 2011, n. 4656 e Cass., 17 febbraio 2009, n. 3786.

L'integrità fisica e morale del dirigente può essere incisa da **ritmi di lavoro particolarmente intensi**.

Benché essi dipendano dalla specifica posizione di responsabilità propria della categoria, e stiano nel perimetro della facoltà di **pianificare i propri tempi e modi di lavoro**, permangono responsabilità e obblighi in capo al datore di lavoro.

I risvolti di ciò sono diversi.

In questo lavoro sviluppo il tema, traendo spunto da alcune recenti pronunce.

All'interno del PDF è presente il Link alla sentenza commentata.

Scarica l'articolo

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

