

# Responsabilità aziendale e decessi 'da troppo lavoro'

**C**on una recente sentenza (9945/2014) la Corte di Cassazione ha ritenuto responsabile il datore di lavoro ove un proprio dipendente muoia di infarto a causa dell'eccessivo carico di lavoro.

Il caso in esame non si configura purtroppo come isolato: tristemente nota la vicenda lo scorso anno di uno studente tedesco trovato senza vita a Londra. Il giovane si trovava nella capitale inglese per svolgere uno stage presso la sede della Bank of America. Il fisico del ventunenne sembra non avere retto i ritmi e lo stress cui il prestigioso tirocinio lo avrebbero costretto: i colleghi hanno testimoniato che il ragazzo avrebbe lavorato per oltre 60 ore in tre giorni, dormendo appena. La stanchezza accumulata, l'evidente ansia da prestazione, accompagnate da un notevole carico di stress si sono trasformati così in un mix letale. Il fenomeno della morte per eccesso di lavoro è già noto da tempo in Giappone, dove è stato addirittura coniato un termine apposito (karōshi). La causa medica principale di queste tipologie di decessi è per l'appunto rappresentata da attacco



cardiaco per smisurati carichi di sforzo e di stress psico-fisici. Da qui la necessità di considerare con attenzione il fenomeno dell'eccesso di lavoro, soprattutto in relazione all'organizzazione aziendale adottata e alle sue conseguenze giuridiche. Nella sentenza richiamata, la Suprema Corte ha ritenuto che la responsabilità del modello organizzativo aziendale e della correlata distribuzione del lavoro faccia carico alla società stessa. Un'azienda non potrà quindi sottrarsi a eventuali addebiti per gli effetti lesivi all'integrità fisica e morale dei propri lavoratori ove derivanti dalla inadeguatezza del modello organizzativo adottato, adducendo ad esempio l'assenza di doglianze, la mancata manifestazione di disagi fisici o l'attitudine da parte dei propri dipendenti a lavorare con grande impegno intellettuale ed emotivo alla realizzazione degli obiettivi aziendali. La società non potrà inoltre argomentare affermando di ignorare le particolari condizioni di lavoro in cui le mansioni affidate ai lavoratori vengano in concreto svolte. La Cassazione infatti, sulla scorta di un ben definito orientamento giurisprudenziale, presume, salvo prova contraria, la conoscenza in capo all'azienda delle modalità attraverso le quali ciascun dipendente svolga il proprio lavoro, in quanto espressione e attuazione concreta dell'assetto organizzativo adottato dall'imprenditore con le proprie direttive e disposizioni interne. La responsabilità dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore discende infatti da norme

specifiche, quali oggi il Decreto Legislativo 81/2008, e dalla norma di ordine generale di cui all'art. 2087 del Codice Civile. Questa ultima disposizione impone al datore l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, si rendano necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori, senza configurarsi del resto un'ipotesi di responsabilità oggettiva.

Il lavoratore che lamenti di avere subito a causa dell'attività lavorativa svolta un danno alla salute ha infatti l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente o delle condizioni di lavoro nonché il nesso tra questi fattori. Ove la prova di tali circostanze venga fornita dal lavoratore, sussisterà però sul datore di lavoro l'opposto e correlato onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non sia ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi, incorrendo altrimenti nel risarcimento del danno per le lesioni causate.

Risponde alla nostra rubrica l'Avv. Cristiano Cominotto di Milano specializzato nelle problematiche legali in campo elettronico, informatico e dei sistemi di produzione. Chiunque desiderasse proporre o approfondire argomenti legali su queste pagine può telefonare al n. 02/5450823 o scrivere a: [ao-fen@fieramilanomedia.it](mailto:ao-fen@fieramilanomedia.it)

