

PISA

IN TRIBUNALE: LA SENTENZA

# Sul pc il semaforo della produttività «O sei veloce oppure lasci il posto»

La Corte d'Appello dà ragione al lavoratore pisano caduto in depressione



**Giovanni Foglia**  
Il legale che ha assistito il lavoratore

**Pisa** L'attribuzione di compiti esorbitanti e l'uso eccessivo di forme di controllo sul lavoro gli aveva causato una malattia psichica, per la precisione un "disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misti in trattamento farmacologico". La vittima di questo trattamento, un tecnico pisano di 46 anni, lavorava per una società che aveva l'incarico di digitalizzare le cartelle cliniche, e l'attività veniva svolta sotto una notevole pressione del suo datore di lavoro. Erastato addirittura installato sul suo monitor, così come su quelli dei colleghi, un semaforo che indica il tempo massimo che si doveva impegnare per lavorare ogni cartella. Il ritmo di lavoro non era sostenibile e i lavoratori venivano spesso ripresi o minacciati di licenziamento.

Eppure in tribunale non si era vista riconoscere la sua richiesta nei confronti dell'Inail, perché il giudice non riteneva vi fosse il presupposto del mobbing, fattispecie giuridica più grave e più diffi-



cile da provare, ma anche quella della costruttività organizzativa, che si realizza quando il datore di lavoro adotta strumenti di controllo abnormi che non possono essere giustificati con il presupposto della maggiore produttività.

Nei giorni scorsi però il lavoratore ha avuto partita vin-

Un'aula di tribunale (foto d'archivio)

ta, nel ricorso presentato dal suo legale, l'avvocato Giovanni Foglia, presso la Corte d'Appello di Firenze. I giudici della sezione Lavoro e Previdenza (presidente Flavio Baraschi, consiglieri Elisabetta Tarquini e Paola Mazzeo, sentenza 651/2023) hanno concluso che il lavoratore fosse "soggetto ad un forte pres-

sione, sia sul punto di vista del rendimento che relazionale".

Le testimonianze degli ex colleghi erano concordanti: da esse è emerso in modo chiaro, si legge nella sentenza, che l'uomo «era tenuto a lavorare con ritmi impossibili ed era soggetto ad una serie di vessazioni da parte del titolare della società e della direttrice della sede quali scherno, continui rimproveri, negazione di ferie e permessi, minacce».

Enel caso in esame, «non si richiede una condanna ex art. 2087 del codice civile» («L'imprenditore è tenuto ad adottare 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», ndr) «ma una tutela assicurativa che presuppone ben altri requisiti».

E così i magistrati, chiudendo – si spera – una vicenda giudiziaria iniziata nel 2016, hanno deciso per la condanna all'Inail di pagare il danno

biologico oltre alle spese legali del primo e del secondo grado (ottomila euro circa).

«Si deduce – spiega l'avvocato Foglia – che secondo la Corte d'Appello, per esistere il "mobbing" il datore ha sempre una responsabilità grave e diretta, che non è stata riconosciuta nel caso in esame, però negli altri casi, il lavoratore ha comunque diritto alla tutela assicurativa pubblica».

Così decide la Corte: «È corretto ritenere che, ai fini della tutela reclamata dal ricorrente non sia necessaria la dimostrazione di un comportamento illegittimo da parte del datore di lavoro, di una violazione dell'art. 2087 c.c., «è invece necessaria la dimostrazione che la malattia psichica si conseguenza delle modalità ed organizzazione del lavoro».

Statisticamente, rileva ancora il legale, solo una minoranza dei casi di vessazione nei confronti dei lavoratori viene denunciata dagli stessi, ed uno dei motivi principali è oltre alla difficoltà di reperire testimoni è la complessità nel dimostrare proprio i presupposti del comportamento illecito del datore di lavoro. Con il precedente di questa sentenza, la Corte d'Appello di Firenze, consente al lavoratore una via d'uscita che non implica l'azione diretta contro l'imprenditore.

Antonio Scuglia

© RIPRODUZIONE RISERVATA