

STUDIO LEGALE PANNONE

PATROCINIO IN CASSAZIONE

Caserta 81100 - Via Tescione, 14 – Telefax 0823 304394 - 361562

Roma 00197 – Via Ettore Ximenes, 3 – Telefax. 06 3242493

stpannon@tin.it – ottavio.pannone@avvocatismcv.it

Convegno formativo sul tema

“La scienza della persecuzione: aspetti giuridici, metodologici e psicologici del mobbing, stalking, straining e bossing”.

-“Spazio Viterbi” presso Palazzo della Provincia - quarto piano - Via T. Tasso, n.8 –

Bergamo

Venerdì 28 Ottobre 2011

Relazione tematica : IL MOBBING

Prof. Avv. Ottavio Pannone

(Docente di Diritto del Lavoro

presso la Scuola di Specializzazione per le Professioni Legali

Facoltà di Giurisprudenza - Università degli Studi di Roma Tor Vergata)

Bozza sintetica e provvisoria con richiami giurisprudenziali.

IL MOBBING

- 1.- Introduzione sul fenomeno.**
- 2.- La disciplina – i riferimenti normativi.**
- 3.- casi giurisprudenziali.**

1.- Introduzione - il fenomeno.

Da anni sociologi, economisti, studiosi dei costumi della società, naturalmente i giuristi, osservano il mutamento del mercato e dell'organizzazione del lavoro.

E viene evidenziato che l'attuale sistema di regolazione dei rapporti non è più in grado di cogliere e governare le trasformazioni in atto.

Viviamo un mutamento sempre più veloce con un sistema legislativo che dovrebbe essere in grado di rispondere alle esigenze delle parti contrapposte del rapporto di lavoro, ma che non sempre ci riesce.

E' così che il rapporto lavorativo di oggi – come peraltro rimarcato dalle più recenti disposizioni normative in materia (si pensi tra le altre alla cd. Legge Biagi), anche sulla base delle indicazioni comunitarie-, offre un ventaglio di combinazioni che, seppure non sempre convincenti, viene ad essere caratterizzato da cicli (e a tanto ci si dovrà abituare) in cui si possono alternare fasi di lavoro subordinato ed autonomo, intercalati da rapporti di formazione e apprendistato.

In questa prospettiva e sorvolando naturalmente per motivi di spazio sulle caratteristiche generali della ricordata legge riformatrice, che meriterebbe ben più intenso approfondimento e per focalizzare l'attenzione sul tema del **mobbing** è opportuno immediatamente evidenziare, come meglio si vedrà di seguito, che tale fenomeno ben si inserisce (e trova terreno fertile) nella segmentazione e precarizzazione del mercato del lavoro, caratterizzato da perplessità ed incertezze.

E diventa così un dato allarmante.

L'allarme sul fenomeno viene confermato oltre che dai numerosi e qualificati studi ed approfondimenti specialistici (dalla scienza medico legale a quella strettamente giuridica) anche

da interventi autobiografici (è il caso di Anna Maria Pavan, per lunghi anni stimata impiegata di una grande casa editoriale, che in prima persona racconta la sua storia di mobbing che ha subito – nello scritto *Mobbing e Giustizia assente*).

Anche la cinematografia ha portato sul grande schermo il fenomeno.

Ed è il caso del film di Francesca Comencini (“Mi piace lavorare” ovvero *Mobbing*), interpretato magistralmente da Nicoletta Braschi (moglie di Roberto Benigni) laddove si racconta, con estrema puntualità, la storia di una mobbizzata.

Il significato.

Con la parola *mobbing* (dall’inglese *to mob* che significa aggredire) - mutuata dall’etologia ove viene utilizzata per indicare il comportamento di alcune specie di animali che aggrediscono o isolano un loro contendente fino a provocarne la morte – si indica una forma di terrore psicologico realizzato sul luogo di lavoro, nei confronti di uno o più lavoratori, da parte dei colleghi o dello stesso imprenditore (in tal caso viene denominato *bossing* o *mobbing verticale*), attraverso una serie di atti, parole, scritti o comportamenti che arrecano offesa alla personalità e ledono la dignità o l’integrità fisica o psichica del lavoratore, provocando un degrado del clima lavorativo.

Ciò che caratterizza il *mobbing* è proprio la ripetizione, in un periodo sufficientemente lungo contraddistinto da una logica unitaria, di atti vessatori in danno del lavoratore.

In effetti, l’accecamento può sfociare in una persecuzione attraverso l’assegnazione di mansioni umilianti, con un autentico boicottaggio delle professionalità.

Il soggetto mobbizzato viene di fatto estraniato dal ciclo produttivo e subisce ripetutamente gli abusi.

o

L’interesse per il *mobbing* è stato teorizzato per la prima volta in Svezia negli anni 80 da un gruppo di studiosi coordinati dallo psicologo tedesco Heinz Leymann che, nel corso di approfondimenti su soggetti affetti da problemi psicologici conseguenti a difficoltà sofferte nell’ambito di lavoro, consentì di individuare il fenomeno in questione.

Nel 1984 si è avuta la prima pubblicazione scientifica con la quale è stato formalizzato l’uso del termine *mobbing*, quale forma di vessazione esercitata nell’ambito lavorativo ed il cui risultato è l’estromissione della vittima dal mondo del lavoro.

In tale occasione, la parola *mobbing*, fu utilizzata per indicare quella forma di “comunicazione ostile ed immorale diretta in maniera sistematica da uno o più individui verso un altro individuo che si viene a trovare in una posizione di mancata difesa” (Leymann).

In breve, tale nozione ha avuto modo di diffondersi in buona parte del contesto europeo, in special modo in Germania, Francia e Regno Unito, paesi tutti ad economia avanzata, ed ovviamente negli Stati Uniti ed in Australia, parimenti aventi un sistema economico progredito.

E ciò che interessa : tutti Paesi dotati di una legislazione sulla protezione dei lavoratori dipendenti.

Di contro, nel contesto italiano, il fenomeno ha cominciato ad assumere rilevanza solo più tardi e soprattutto grazie agli studi condotti da Harald Ege.

o

In Italia, ancora una volta, in mancanza di leggi specifiche, interviene la giurisprudenza che riesce ad imporsi, sopperendo alla carenza legislativa, facendo perno su norme già esistenti.

Come al solito, in mancanza della legge, consistente e sicuramente di rilievo è stata anche l'opera della dottrina che ha rielaborato il frutto della giurisprudenza.

L'esplosione del fenomeno, come osservato, è stata improvvisa e immediata.

Quando per la prima volta (Cass. 143/2000) nel 2000 la Suprema Corte utilizzò la parola mobbing, si comprese con immediatezza che il fenomeno stava esplodendo, ma probabilmente fu sottovalutato.

o

Come detto con il termine mobbing, viene designato un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo.

Le forme che il mobbing può assumere sul posto di lavoro nei confronti di un lavoratore sono diverse, e possono consistere in:

- a) pressioni o molestie psicologiche;
- b) calunnie sistematiche;
- c) maltrattamenti verbali ed offese personali;
- d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avviliti, anche in forma velata ed indiretta;
- e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
- g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;

- m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni.

In ogni caso, la fattispecie assume rilevanza, secondo i più attenti studi, una volta che gli atti di persecuzione acquistino i requisiti della sistematicità e della durata, per quanto non si esclude che anche un singolo atto lesivo possa rilevare ove i relativi effetti siano duraturi.

I riferimenti normativi.

Venendo ad esaminare la situazione normativa italiana, si ribadisce che, come ripetutamente sottolineato, in Italia non vi sono allo stato normative specificamente rivolte a disciplinare il fenomeno del mobbing, ma solo -e da diversi anni- alcuni disegni e proposte di legge.

Va invece ricordato che di molestie sul lavoro si parla nella disciplina, di rango legislativo e di derivazione comunitaria, antidiscriminatoria.

La nozione comunitaria di discriminazione, recepita dal nostro ordinamento nei decreti legislativi 215 e 216 del 2003, include le molestie e l'ordine di discriminazione a causa dei motivi tipizzati: *“le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo”*.

Peraltro, va ricordato che le fonti normative prevedono espressamente i motivi rilevanti per configurare una discriminazione: nella disciplina comunitaria, e poi nei decreti di recepimento, si tratta delle razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, sesso, tendenze sessuali; nella disciplina nazionale, oltre ai predetti motivi, rilevano lingua, credo politico, credo religioso, appartenenza sindacale, partecipazione ad attività sindacali, sieropositività.

Si tratta qui dei motivi tipici di discriminazione, ossia dei motivi a base degli atti o comportamenti che l'ordinamento qualifica in senso tecnico come discriminatori approntandovi una tutela specifica. Altra disciplina di riferimento che può avere rilevanza indiretta ai fini del mobbing è dato dalla disciplina sulla sicurezza sul lavoro: il Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (Gazzetta Ufficiale n° 265 del 12/11/94 - Supplemento ordinario n° 141) ed ancora le modifiche ed integrazioni apportate dal Decreto Legislativo 19 marzo 1996, n. 242 e da ultimo il decreto legislativo 9. 4. 2008, n. 81.

La menzionata normativa non riguarda il mobbing direttamente ma contiene varie disposizioni comunque utili: basti pensare alla stessa definizione di salute del lavoratore (quale stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità) ovvero al contenuto ampio e generale della «valutazione dei rischi» cui

obbligatoriamente, e con compito e responsabilità non delegabile (art. 16), è chiamato il datore di lavoro (che deve effettuare una valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza), o infine all'ambito di applicazione della disciplina sulla sicurezza (che riguarda tutte le tipologie di rischio, in ogni attività).

Al di fuori di tali norme, vige poi il principio generale di cui all'art. 2087 cod. civ. intitolato "tutela delle condizioni di lavoro", che stabilisce -quale effetto legale del contratto - l'obbligo del datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro; a tale obbligo si connette poi il combinato disposto degli art. 2049 e 2059 cod.civ., ed il regime di corresponsabilità del datore di lavoro per i fatti dei propri dipendenti che cagionino ad altri dipendenti danni non patrimoniali.

o

Vari legislatori regionali si sono occupati invece direttamente del mobbing.

Dapprima la legge regionale del Lazio 11 luglio 2002, n.16, recante disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro, che –con l'elencazione di atti riportata in premessa di tale lavoro- definisce mobbing (art. 2) “gli atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale”.

La Corte Costituzionale con la sentenza 19 dicembre 2003, n. 359, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale in toto della legge della Regione Lazio, accogliendo il ricorso presentato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, riconoscendo che il mobbing, nei suoi aspetti generali e per quanto riguarda i principi fondamentali, non può essere oggetto di discipline territorialmente differenziate, sicché resta precluso alle regioni di intervenire, in ambiti di potestà normativa concorrente, dettando norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali.

Sulla scorta dell'esperienza laziale e per evitare censure di incostituzionalità sono state emanate le successive leggi regionali, che hanno poi superato il vaglio di costituzionalità.

La legge Regione Abruzzo 11 agosto 2004, n. 26 (recante intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psicosociale sui luoghi di lavoro), ha istituito un Centro di riferimento regionale presso l'ASL di Pescara ed un centro di ascolto per ogni altra ASL della Regione, con compiti di monitoraggio ed analisi del fenomeno mobbing e dello stress psico-sociale ed assistenza medico-legale e specialistica ai lavoratori in situazioni lavorative

riconducibili a mobbing.

La legge Regione Umbria 28 febbraio 2005, n. 18 (recante tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing), ha promosso la costituzione di sportelli anti-mobbing l'Osservatorio regionale sul mobbing e altre iniziative di informazione sul mobbing, e soprattutto azioni di formazione professionale sul fenomeno mobbing.

La legge Regione Friuli Venezia Giulia 8 aprile 2005, n. 7 (portante interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro), ha promosso la realizzazione di progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul posto di lavoro, progetti che possono prevedere l'attivazione di appositi centri di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori

Già prima nel 1997 il Regolamento Regione Liguria 19 maggio 1997, n. 2, aveva dettato un codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro, prevedendo che "Ciascun dipendente ha diritto al rispetto della propria dignità personale. Pertanto non sono permesse né tollerate le molestie sessuali, che si configurano come comportamenti indesiderati con manifestazioni fisiche, verbali o non verbali ed inoltre ogni altra molestia derivante da esibizioni del proprio potere o da manifestazioni di ostilità. Tali comportamenti sono considerati gravi - e i dipendenti hanno il diritto di denunciarli ove si verificano - in quanto inquinano l'ambiente di lavoro, ledono la dignità delle persone che li subiscono e possono favorire un clima intimidatorio, ostile, umiliante, con conseguenti effetti deleteri sulla salute, il morale, il rendimento. Le molestie come definite all'art. 2 assumono particolare gravità qualora siano accompagnate da minacce o ricatti inerenti la condizione professionale del dipendente. Gli atti relativi alla condizione professionale, per i quali venga accertato un diretto collegamento a siffatti comportamenti, sono soggetti ad annullamento".

Sul tema, è bene ricordare che l'intervento dell'INAIL con propria circolare 17 dicembre 2003, n. 71 (poi censurata dal Tar Lazio TAR Lazio n. 5454 del 2005), avente ad oggetto i "disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro, il rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale, le modalità di trattazione delle pratiche".

L'Inail metteva in evidenza la "costrittività organizzativa", consistente in una marginalizzazione dalla attività lavorativa, uno svuotamento delle mansioni, una mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, una mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, in ripetuti trasferimenti ingiustificati, in una prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto o per converso di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psicofisici, nell'impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie, nell'inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro, nell'esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative

formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale, ed infine nell'esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

L'Inail precisava che le azioni finalizzate ad allontanare o emarginare il lavoratore rivestono rilevanza assicurativa solo se si concretizzano in una delle situazioni di "costrittività organizzativa" di cui all'elenco riportato o in altre ad esse assimilabili; le incongruenze organizzative, inoltre, devono avere caratteristiche strutturali, durature ed oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa.

Sono invece esclusi dal rischio tutelato sia i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento), sia le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).

o

Grande interesse ed attenzione hanno dedicato al mobbing le parti sociali, anche in appositi spazi nella contrattazione collettiva nazionale.

Nel settore pubblico, ad esempio, il mobbing viene definito come una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

La contrattazione quindi prevede distinte forme di intervento: vengono creati dei Comitati paritetici presso ciascuna amministrazione con il compito di raccogliere dati quantitativi e qualitativi sul fenomeno del mobbing, individuare le possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza delle condizioni di lavoro o fattori organizzativi o gestionali che possono determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale, formulare proposte di azioni positive per il superamento delle situazioni critiche, formulare proposte per norme di comportamento da inserire nei codici di condotta.

Inoltre, l'art. 6 del CCNL Comparto ministeri prende atto della diffusione del fenomeno (che ricollega tra l'altro alla flessibilità delle strutture e relativa mancanza di certezza dei ruoli, nonché al crescente clima sociale competitivo) e prevede la costituzione di un comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia.

Da ultimo, si richiama l'accordo europeo quadro dell'8 ottobre 2004 contro lo stress su lavoro

si tratta di un accordo sottoscritto dalle quattro maggiori organizzazioni europee di lavoratori ed imprenditori.

Tale accordo rileva che stress da lavoro può derivare da fattori di stress "oggettivi", quali l'organizzazione del lavoro, le condizioni e l'ambiente lavorativi, la comunicazione, ovvero da fattori "soggettivi", quali le pressioni psicologiche e sociali, la sensazione di incapacità ad affrontarle, l'impressione di non essere sostenuti.

L'accordo impegna i datori di lavoro, se il problema di stress da lavoro è identificato, ad agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, stabilendo le misure adeguate da adottare, le quali saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

L'accordo europeo è stato recepito con accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

Casi giurisprudenziali.

Fatti di mobbing possono essere reato ove siano integrati gli estremi della violenza privata (art. 610 c.od.pen.), delle lesioni personali (art. 582 cod.pen), morte o lesioni come conseguenza di altro delitto (art. 586 c.p.), istigazione al suicidio (art. 580 c.p.), delle molestie (art. 660 cod.pen.), delle molestie sessuali o violenza sessuale (art. 609 bis c.p.), dei maltrattamenti (art. 572 c.p.), dell'ingiuria o della diffamazione (artt. 594 e 595 cod.pen.), dell'abuso di ufficio (art. 323 cod.pen.), della condotta discriminatoria (art. 15 e 38 st.lav., e 4 d.lgs. 216 del 2003), restando poi applicabile l'aggravante comune ex art. 61 n. 11 cod.pen.

Sulla responsabilità penale del datore di lavoro per fatti costituenti mobbing, la Suprema Corte si è pronunciata in diverse occasioni. Ad esempio con la sentenza Cass., VI sez. pen., 22 gennaio 2001, n. 10090, la Corte ha statuito che <<Integra il delitto di maltrattamenti previsto dall'art. 572 cod. pen., e non invece quello di abuso dei mezzi di correzione o di disciplina (art. 571 cod. pen.), la condotta del datore di lavoro e dei suoi preposti che, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, abbiano posto in essere atti volontari, idonei a produrre uno stato di abituale sofferenza fisica e morale nei dipendenti, quando la finalità perseguita dagli agenti non sia la loro punizione per episodi censurabili ma lo sfruttamento degli stessi per motivi di lucro personale (Fattispecie relativa a un datore di lavoro e al suo preposto che, in concorso fra loro, avevano sottoposto i propri subordinati a varie vessazioni, accompagnate da minacce di licenziamento e di mancato pagamento delle retribuzioni pattuite, corrisposte su libretti di risparmio intestati ai lavoratori ma tenuti dal datore di lavoro, al fine di costringerli a sopportare ritmi di lavoro intensissimi)>>.

Ed ancora la Corte, con sentenza del 29 agosto 2007, n. 33624, ha stabilito che << È legittima la decisione con cui il G.u.p. dichiara non luogo a procedere in ordine al reato di lesioni personali volontarie aggravate dovute ad un'alterazione del tono dell'umore di un insegnante, riconducibile, secondo la prospettazione accusatoria, ad una condotta di "mobbing" posta in essere dal preside dell'istituto, senza specificare i singoli atti lesivi e causativi di tale malattia, considerato che il fenomeno evocato presuppone una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro; d'altra parte, tale fenomeno, così come definito, appare più prossimo alla fattispecie di cui all'art. 572 cod.pen. (maltrattamenti commessi da soggetto investito di autorità), la cui integrazione richiede, comunque, la ravvisabilità dei parametri di frequenza e durata nel tempo delle azioni ostili al fine di valutarne il complessivo carattere persecutorio e discriminatorio (nella specie non

compiutamente contestati). >>. Precisando che “la condotta di mobbing suppone non tanto un singolo atto lesivo, ma una mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti, anche se non singolarmente connotati da rilevanza penale, convergenti sia nell'esprimere l'ostilità del soggetto attivo verso la vittima sia nell'efficace capacità di mortificare ed isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro”. Pertanto la prova della relativa responsabilità "deve essere verificata, procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi... che può essere dimostrata per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa”. Secondo la decisione “la figura di reato maggiormente prossima ai connotati caratterizzanti il cd. mobbing è quella descritta dall'art. 572 c. p., commessa da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione”.

Per Cassazione, 11 giugno 2007, n. 22702, (ed ancora Cassazione 7 novembre 2007, n. 40891) << In materia di abuso d'ufficio, integra il requisito della violazione di legge il mutamento di destinazione di una dipendente comunale dallo svolgimento delle mansioni di coordinatrice economista a quelle di prevenzione ed accertamento delle violazioni in materia di sosta, deliberato dal Sindaco in violazione dell'art. 56 D.Lgs. n. 29 del 1993 sui dipendenti delle pubbliche amministrazioni e dell'art. 7 C.C.N.L. dei dipendenti degli enti locali recepito nel d.P.R. n. 593 del 1993. (Nella motivazione, la Corte ha precisato che tali norme, pur consentendo che un dipendente possa essere adibito a svolgere compiti di qualifica immediatamente inferiore, richiedono, tuttavia, l'occasionalità della destinazione e la possibilità che ciò avvenga con criteri di rotazione). >>.

Interessanti i pregevoli interventi della Sezione Lavoro della Corte che si riportano.

Intanto, il Giudice di legittimità non ha avuto esitazioni nell'affermare immediatamente che il mobbing non è altro che un aspetto della violazione dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro, e che si tratta di responsabilità contrattuale del datore di lavoro, con conseguente competenza funzionale del giudice del rapporto di lavoro.

Così come la giurisdizione è in linea generale della magistratura ordinaria anche se la pretesa coinvolge aspetti organizzativi di servizi pubblici (nella specie, sanitari), atteso che l'art. 33, comma 2 lettera e, del D.L.vo n. 80/98, nel testo modificato dalla L. 21 luglio 2000, n. 205, esclude dalla giurisdizione amministrativa "le controversie meramente risarcitorie che riguardano il danno alla persona o a cose". (vedi per completezza Cass. SU 4 maggio 2004, n. 8438.

Per la Suprema Corte <<Ai fini del riparto di giurisdizione rispetto ad una domanda di risarcimento danni proposta da un pubblico dipendente nei confronti dell'amministrazione, che non sia assoggettata alla nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 80 del 1998, assume valore determinante l'accertamento della natura giuridica dell'azione di responsabilità in concreto proposta, in quanto, se si tratta di azione contrattuale, la cognizione della domanda rientra nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, mentre, se si tratta di azione extracontrattuale, la giurisdizione appartiene al giudice ordinario. (Nella specie, relativa ad azione risarcitoria fondata sull'esistenza di comportamenti vessatori posti in essere dalla P.A. e configuranti - secondo il pubblico dipendente - un'ipotesi di "mobbing", la S.C. ha dichiarato la giurisdizione del giudice amministrativo, sul presupposto che gli atti asseritamente lesivi - tutti avvenuti in epoca antecedente al 30 giugno 1998 - si riferivano a violazioni di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di pubblico impiego) >>.

La Cassazione a sezioni unite con la sentenza 12 giugno 2006, n. 13537, ha poi ribadito che <<In tema di lavoro pubblico cosiddetto privatizzato, ai sensi della norma transitoria contenuta nell'art. 69, settimo comma, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel caso in cui il lavoratore-attore, sul

presupposto dell'avverarsi di determinati fatti, riferisca le proprie pretese (nella specie, accertamento del diritto ad una superiore qualifica e alle conseguenti differenze retributive) ad un periodo in parte anteriore ed in parte successivo al 30 giugno 1998, la competenza giurisdizionale non può che essere distribuita tra giudice amministrativo in sede esclusiva e giudice ordinario, in relazione ai due periodi. Tale regola del frazionamento della domanda trova temperamento in caso di illecito permanente: qualora la lesione del diritto del lavoratore abbia origine da un comportamento illecito permanente del datore di lavoro (ad esempio, dequalificazione, comportamenti denunciati come "mobbing"), si deve fare riferimento al momento di realizzazione del fatto dannoso e, quindi, al momento della cessazione della permanenza, con la conseguenza che va dichiarata la giurisdizione del giudice ordinario allorché tale cessazione sia successiva al 30 giugno 1998>>.

O

Come detto la Cassazione utilizza per la prima volta il termine mobbing nel 2000 ed infatti, con la sentenza 8 gennaio 2000 n. 143, riconosce che, per parlare di mobbing non è sufficiente una sanzione disciplinare né il trasferimento ad altro reparto: la lavoratrice che ha mosso accuse non provate di molestie sessuali e discriminazioni ad opera del suo capo può essere licenziata poiché questo tipo di diffamazione, se privo di elementi che la supportino, lede gravemente il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e dipendente. E come prova delle persecuzioni subite – se non si indicano gli specifici episodi – non vale esibire certificati medici che attestano una sindrome depressiva da "mobbing".

Nella citata motivazione si legge testualmente : “Nell'atto introduttivo del primo dei due giudizi promossi dalla lavoratrice (quello di cui si discute) aveva formato oggetto di specifica allegazione l'assunto secondo cui la medesima era stata oggetto di molestie sessuali da parte del suo superiore gerarchico, in conseguenza delle quali, atteso il rifiuto opposto dalla donna alle altrui attenzioni, sarebbe derivato quel comportamento discriminatorio, intimidatorio e persecutorio che avrebbe, a sua volta, emarginato la F., causandole una sindrome depressiva (v., riguardo a quest'ultimo punto, le argomentazioni svolte dalla difesa della ricorrente principale, soprattutto nella memoria difensiva, nella quale è stato fatto riferimento a quel fenomeno che dalla più recente letteratura specialistica è definito mobbing, con un termine, che indica l'aggreddire la sfera psichica altrui, mutuato dal linguaggio usato in altri Paesi in cui il fenomeno stesso da tempo è oggetto di studi particolari).

Ora non è dubbio che le molestie sessuali, poste in essere dal datore di lavoro o dai suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al rispettivo potere gerarchico, costituiscono uno dei comportamenti più detestabili fra quelli che possono ledere la personalità morale e, come conseguenza l'integrità psicofisica dei prestatori d'opera subordinati. Non per nulla da parte di questa Corte, in una controversia in cui era stata dedotta da parte di una lavoratrice un siffatto atteggiamento del datore di lavoro, è stato ritenuto che fosse sorta nei confronti di quest'ultimo una vera e propria responsabilità contrattuale, con conseguente devoluzione della controversia stessa al giudice del lavoro, essendo stato sostenuto che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. "non è limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma - come si evince da una interpretazione della norma in aderenza a principi costituzionali e comunitari implica anche il divieto di qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità psicofisica dei dipendenti, qualunque ne siano la natura e l'oggetto e, quindi, anche nel caso in cui siano posti in essere atti integranti molestie sessuali nei confronti dei lavoratori (Cass. 17 luglio 1995 n. 7768, indicata nella memoria della ricorrente principale). Pertanto, qualora da un siffatto comportamento derivi un pregiudizio per il lavoratore, implicante la lesione del bene primario della salute o integrante quel tipo di nocimento che dalla dottrina e dalla giurisprudenza viene definito biologico, evidente è la responsabilità del datore di lavoro purché sia accertata l'esistenza di un nesso causale fra il suddetto comportamento, doloso o colposo, e il pregiudizio che ne deriva.

La prova degli elementi essenziali della fattispecie indicata (esclusa ovviamente la dimostrazione del dolo o della colpa, vertendosi in tema di responsabilità contrattuale) deve peraltro essere fornita dal lavoratore. Di tal che, pur non potendosi escludere che il reperimento delle varie fonti di prova possa risultare particolarmente difficoltoso a causa di eventuali sacche di omertà, sempre presenti, o per altre ragioni, tuttavia non è chi non veda che la mancata acquisizione della prova in questione, riguardo alle cause che hanno determinato la lesione dedotta ed agli effetti asseritamente derivati, impedisce al giudice l'accoglimento della domanda.

Ciò è avvenuto nel caso in esame, giacché la prova in questione, a fronte delle allegazioni che erano state formulate dalla lavoratrice, è stata ritenuta carente dal giudice di appello. Vero è che ora la F. con il terzo motivo del ricorso per cassazione (con il quale vengono dedotte la violazione e la falsa applicazione degli artt. 2697 c.c. L. 15 luglio 1966 n. 604 e 414 c.p.c. e che deve essere preso immediatamente in esame), sostiene che il Tribunale avrebbe errato nell'avallare il comportamento del primo giudice - il quale, secondo quanto si afferma nel ricorso, aveva ammesso solo una parte dei capitoli di prova che erano stati articolati nell'atto introduttivo del giudizio e, altresì, aveva ridotto la lista dei testimoni - ma è altrettanto vero che la ricorrente né indica che avverso la decisione del Pretore era stato da essa proposta uno specifico mezzo di gravame né precisa il contenuto dei capitoli di prova che non sarebbero stati ammessi nel giudizio di primo grado. Sotto questo profilo, quindi, la censura, ora formulata davanti a questa Corte, si rivela del tutto generica (e il motivo, per conseguenza, deve essere disatteso), ove si consideri, oltre tutto, che il Tribunale, su questo punto della causa, ha asserito - senza essere smentito dalle argomentazioni svolte nel ricorso per cassazione - che nel giudizio di appello dalla F. era stato chiesto che fossero assunti "testimoni non escussi dal Pretore soltanto a riprova dello stretto collegamento eziologico tra la condotta umiliante e mortificante per la lavoratrice, prolungata negli anni e culminata con il licenziamento, e la patologia riscontrata"; prova, codesta, che, in carenza della dimostrazione dei fatti invocati dalla F. per giustificare il suo comportamento successivo (le accuse rivolte al suo capo ufficio nella lettera di diffida e poi apparse nell'articolo giornalistico), giustamente non è stata ammessa dal giudice di appello in quanto ritenuta, a sua volta, generica e integrante una mera valutazione.

Pertanto, nonostante la dovizia di argomenti - di altissimo pregio sotto il profilo giuridico e, quindi, astrattamente condivisibili - svolti dalla meritevole (nuova) difesa della F., la sentenza impugnata deve rimanere ferma, essendo la motivazione che la sorregge, come fra breve si dirà, del tutto esente da vizi logici (oltre che da errori di diritto)...

Come più volte ribadito, in mancanza di specifiche disposizioni normative, è intervenuta la giurisprudenza e proprio la sezione Lavoro della Suprema Corte, la quale, attraverso una complessa opera ricostruttiva e di inquadramento delle fattispecie negli istituti giuslavoristi consolidati e nei strumenti classici di tutela dei diritti, ha riconosciuto le prime incisive forme di tutela giurisdizionale del lavoratore vittima di mobbing ed ha altresì definito i "contorni" giuridici di una fattispecie non direttamente tipizzata.

Sul tema, va preliminarmente osservato che, se le attività costituenti mobbing sono rilevanti sul terreno civilistico; a volte ancora, si è in presenza di atti o fatti non illegittimi se riguardati singolarmente, e talora addirittura giuridicamente neutri, eppure rilevanti, unitamente ad altri, quali elementi di una fattispecie complessa che nel suo insieme ha portata lesiva della dignità, sicurezza e salute del lavoratore (ossia dei limiti, costituzionalmente rilevanti ex art. 41 Cost., apposti all'attività datoriale privata).

Ancor prima della citata sentenza del 2000, ma senza ricorrere al termine mobbing, la Cassazione, con sentenza del 19 gennaio 1999, n. 475, si occupava di un caso di vessazioni sul

lavoro, ritenendo che è risarcibile il danno derivato al dipendente da un comportamento illegittimo e persecutorio del datore di lavoro, consistito nella richiesta a più riprese all'Inps dell'effettuazione di visite mediche domiciliari di controllo dello stato di malattia del lavoratore, attestato dal certificato del medico curante, nonostante la malattia fosse stata già accertata dai controlli precedenti. (nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza d'appello secondo la quale il comportamento del datore di lavoro aveva causato un aggravamento della malattia del lavoratore tale da portare ad una invalidità permanente con riduzione della capacità di lavoro, riformandola, tuttavia per quanto attiene alla determinazione del risarcimento del danno morale e di quello patrimoniale derivante dalla ridotta capacità di lavoro).

Interessante il principio enunciato da Cass. 6 marzo 2006, n. 4774, che ha ritenuto che, pur in concreto escludendo la sussistenza del mobbing, ha affermato che << L'illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore consistente nell'osservanza di una condotta protratta nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente (c.d. "mobbing") - che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 cod. civ. - si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti dello stesso datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata - procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi - considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza della violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito impugnata che, con congrua motivazione, si era attenuta a tali criteri escludendo la configurabilità, in capo al datore di lavoro, di un disegno persecutorio realizzato mediante i vari comportamenti indicati dal lavoratore come vessatori)>>.

Ancora un interessante richiamo a Cass. 23 marzo 2005, n. 6326, laddove il giudice di piazza Cavour afferma : <<Qualora il lavoratore, agendo in giudizio per il danno derivante da demansionamento, chieda anche la componente di danno alla vita di relazione o cosiddetto danno biologico deducendo sin dall'atto introduttivo la lesione della propria integrità psico -fisica in relazione, non solo al demansionamento, ma anche al globale comportamento antiggiuridico del datore di lavoro, la successiva qualificazione come "mobbing" del suddetto comportamento, non comporta domanda nuova ma solo diversa qualificazione dello stesso fatto giuridico, in considerazione della mancanza di una specifica disciplina del "mobbing" e della sua riconduzione (anche secondo la sent. della Corte cost. n. 359 del 2003) alla violazione dei doveri del datore di lavoro, tenuto, ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., alla salvaguardia sul luogo di lavoro della dignità e dei diritti fondamentali del lavoratore>>.

Con la sentenza 20 maggio 2008, n. 12735, il giudice di legittimità ha precisato specificamente che il mobbing è un fenomeno unitario caratterizzato dalla reiterazione e dalla sistematicità delle condotte lesive e dalla intenzionalità delle stesse in direzione del risultato perseguito di isolamento ed espulsione della vittima dal gruppo in cui è inserito.

Per completezza è pur utile ricordare l'orientamento della Suprema Corte in tema di prova del mobbing e dei poteri officiosi del Giudice, previsti dall'art. 421 cpc. Ed appunto con la sentenza Cassazione 24 ottobre 2007, n. 22305, è stato precisato : <<È carattere tipico del rito del lavoro il contemperamento del principio dispositivo con le esigenze della ricerca della verità materiale, di guisa che, allorquando le risultanze di causa offrano significativi dati di indagine, il giudice ove reputi

insufficienti le prove già acquisite non può limitarsi a fare meccanica applicazione della regola formale di giudizio fondata sull'onere della prova, ma ha il potere-dovere di provvedere d'ufficio agli atti istruttori sollecitati da tale materiale ed idonei a superare l'incertezza dei fatti costitutivi dei diritti in contestazione, indipendentemente dal verificarsi di preclusioni o di decadenze in danno delle parti. Peraltro, mentre deve esserci sempre la specifica motivazione dell'attivazione dei poteri istruttori d'ufficio ex art. 421 cod. proc. civ., il mancato esercizio di questi va motivato soltanto in presenza di circostanze specifiche che rendono necessaria l'integrazione probatoria. (Nella specie, la S.C., affermando il suo esteso principio, ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto decaduto il ricorrente dalla prova di asseriti fatti di mobbing, non essendo stata tale prova richiesta specificamente nel ricorso introduttivo del giudizio e non essendovi le condizioni per l'integrazione probatoria officiosa)>>.

Già in passato la Corte di legittimità (Cassazione del 29 settembre 2005, n. 19053), aveva affermato che <<In tema di licenziamento individuale per giusta causa la domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore per "mobbing" e conseguente malattia depressiva, in relazione a comportamenti datoriali che abbiano determinato il dipendente alle dimissioni, è soggetta a specifica allegazione e prova in ordine agli specifici fatti asseriti come lesivi. (Nella specie, la sentenza di merito, confermata dalla S.C., aveva ritenuto non sostenuta da prova sufficiente la tesi della ricorrente lavoratrice della sussistenza di comportamenti della società datrice di lavoro finalizzati a nuocerle per indurla alle dimissioni e comunque per provocarle danno, sostenendo in particolare che i mutamenti nell'attribuzione della clientela e l'eliminazione del supporto del "merchandiser" avevano trovato ampia giustificazione, da un lato, nella ristrutturazione aziendale, che aveva implicato una riduzione di organico e la soppressione della posizione professionale di tutti i "merchandiser"; dall'altro, nei ripetuti e prolungati periodi di assenza della lavoratrice che avevano imposto la distribuzione della clientela di sua competenza agli altri venditori)>>.

Per Cass. 11 settembre 2008, n. 22858, <<integra la nozione di "mobbing" la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, ed, eventualmente, anche leciti) diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 cod. civ. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica); né la circostanza che la condotta di "mobbing" provenga da un altro dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 cod. civ. - ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, dovendosi escludere la sufficienza di un mero (e tardivo) intervento pacificatore, non seguito da concrete misure e da vigilanza (nella specie, la S.C., nel cassare la sentenza impugnata, ha rilevato che il giudice di merito aveva valutato le condotte in termini non solo incompleti ma anche con un approccio meramente atomistico e non in una prospettiva unitaria, con sottovalutazione della persistenza del comportamento lesivo, durato per un periodo di sei mesi, più che sufficiente ad integrare l'idoneità lesiva della condotta nel tempo, che - nella sostanziale inerzia del datore di lavoro - era consistita nell'inopinato trasferimento, da parte di un altro dipendente gerarchicamente sovraordinato, di una dipendente (incaricata della trattazione di un progetto aziendale di rilevanza europea) dal proprio ufficio in un'area "open", senza che venisse munita di una propria scrivania e di un proprio armadio, con sottrazione delle risorse utili allo svolgimento dell'attività, con creazione di reiterate situazioni di disagio professionale e personale per aver dovuto trattare in un luogo aperto al passaggio di chiunque attività che presupponevano riservatezza e per essere stata, in più occasioni, insultata con espressioni grossolane)>>.

Particolarmente interessanti le problematiche affrontate da Cass. 29 agosto 2007, n. 18262,

che ha approfondito il tema della rilevanza delle caratteristiche soggettive del soggetto mobbizzato ai fini della esclusione del nesso causale dell'illecito.

Secondo la decisione, che richiama le conclusioni della ctu, l'affezione del dipendente è "disturbo post-traumatico da stress compatibile con situazione occupazionale anamnesticamente vissuta come avversativa. Così concludendo il collegio penale ha quindi ben tenuto presente i tratti della personalità, sottolineati in ricorso, che rendevano il periziando particolarmente fragile, ma ha anche ritenuto che detta fragilità non valesse ad interrompere il collegamento eziologico tra la affezione riscontrata e le molestie subite, avendo precisato che una eventuale preesistenza di disturbi psichici poteva determinare un peso particolare e peculiare nella valutazione del danno, non nella determinazione del nesso di causalità".

Per completare il quadro della giurisprudenza di legittimità, vale richiamare il contenuto delle più recenti pronunce della Suprema Corte.

In base all'art. 572 cod. pen. ("maltrattamenti in famiglia o verso familiari"), chiunque maltratta una persona della famiglia o una persona sottoposta alla sua autorità o a lui affidata per ragione di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da uno a cinque anni. Le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. mobbing) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente nel caso in cui il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i detti soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia (cfr. Cass. Sez. VI 67272009 n. 26594, che fa esemplificativamente riferimento al rapporto che lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia presso cui svolge la propria opera o al rapporto che può intercorrere tra il maestro d'arte e l'apprendista). Ove non sussistano tali estremi, la condotta vessatoria verso il dipendente è - in astratto - riconducibile nel c.d. mobbing, la cui nozione evoca appunto una condotta che si protrae nel tempo con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del lavoratore.

Nel nostro codice penale, però, nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000, che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente, non v'è traccia di una specifica figura incriminatrice per contrastare tale pratica persecutoria definita mobbing. Sulla base del diritto positivo e dei dati fattuali acquisiti, pertanto, la via penale non appare praticabile. E' certamente percorribile, invece, la strada del procedimento civile, costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno eventualmente patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro o del preposto. La responsabilità datoriale ha natura contrattuale ex art. 2087 c.c., norma questa in stretto collegamento con quelle costituzionali poste a difesa del diritto alla salute (art. 32) e del rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana nell'esplicazione dell'iniziativa economica (art. 41). Il legittimo esercizio del potere imprenditoriale, infatti, deve trovare un limite invalicabile nell'inviolabilità di tali diritti e nella imprescindibile esigenza di impedire comunque l'insorgenza o l'aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore, assicurando allo stesso serenità e rispetto nella dinamica del rapporto lavorativo, anche di fronte a situazioni che impongano l'eventuale esercizio nei suoi confronti del potere direttivo o addirittura di quello disciplinare. Il mobbing è solo vagamente assimilabile alla previsione di cui all'art. 572 cod. pen., ma di questa non condivide tout court, quasi per automatismo, tutti gli elementi tipici. (Cassazione Sezione Sesta Penale n. 685 del 13 gennaio 2011, Pres. Serpico, Rel. Milo)

Il rilievo da parte del giudice d'appello, che "il comportamento datoriale è stato caratterizzato da un insieme di strategie e pratiche vessatorie dirette ad intaccare l'equilibrio psicologico, sociale e professionale della dipendente, menomandone la capacità lavorative e la fiducia in se

stessa" non è sufficiente, per la sua genericità, a motivare una condanna al risarcimento del danno per "mobbing". E' necessario in proposito una motivazione specifica riferita a circostanze, fatti o comportamenti datoriali. (Cassazione Sezione Lavoro n. 18942 del 16 settembre 2011, Pres. Re Renzis, Rel. Stile)

Come indicato dalla Corte Costituzionale (a partire dalla sentenza n. 359 del 2003), la sociologia ha mutuato il termine mobbing da una branca dell'etologia per designare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima.

Per quanto concerne i soggetti attivi vengono in evidenza le condotte - commissive o, in ipotesi, omissive - che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione.

Per quanto riguarda il soggetto passivo si pongono principalmente problemi di individuazione e valutazione delle conseguenze dei comportamenti medesimi. Tali conseguenze, secondo le attuali acquisizioni, possono essere di ordine diverso. Infatti, la serie di condotte in cui dal lato attivo si concretizza il mobbing può determinare: l'insorgenza nel destinatario di disturbi di vario tipo e a volte, di patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress post traumatico; il compimento, da parte del soggetto passivo medesimo o nei suoi confronti, di atti che portano alla cessazione del rapporto di lavoro (rispettivamente: dimissioni o licenziamento), anche indipendentemente dall'esistenza dei disturbi di tipo psicologico o medico di cui si è detto sopra: l'adozione, da parte della vittima, di altre condotte giuridicamente rilevanti, ed eventualmente illecite, come reazione alla persecuzione ed emarginazione.

La domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore per mobbing in relazione a comportamenti datoriali che si assumono influenti sul licenziamento subito è soggetta a circostanziata e precisa allegazione e prova in ordine agli specifici fatti asseritamente lesivi. Cassazione Sezione Lavoro n. 17089 dell'8 agosto 2011, Pres. Foglia, Rel. Tria).

E' correttamente motivata la sentenza d'appello che ha escluso la configurabilità del "mobbing" in una vicenda durata meno di tre mesi, e non per i sei mesi individuati dalla prassi giudiziaria. Nell'ambito lavorativo, secondo il condiviso orientamento della giurisprudenza prevalente, la parola mobbing ha assunto il significato di pratica persecutoria o, più in generale, di violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro o dai colleghi nei confronti di un lavoratore (mobbizzato) per costringerlo alle dimissioni o comunque ad uscire dall'ambito lavorativo. Più specificamente il mobbing ricorre ove sia accertata la reiterazione nel tempo di comportamenti di ostracismo e di persecuzione nei confronti del lavoratore-vittima designata da parte o dei colleghi ("mobbing" orizzontale) o dei superiori gerarchici ("bossing" verticale), senza che i titolari del rapporto sinallagmatico di lavoro intervengano in alcun modo per interrompere detti comportamenti, con ciò assumendosi la responsabilità delle loro conseguenze (artt. 2049 e 2087 cod. civ.). Da tali premesse deve trarsi la conseguenza che, perché possa integrarsi la condotta mobbizzante occorre che la persecuzione sia stata "sistematica e duratura", e non come nella fattispecie caratterizzata dalla brevità del periodo. (Cassazione Sezione Lavoro n. 20046 del 17 settembre 2009, Pres. Ianniruberto, Rel. Stile).

Per una più completa panoramica appare interessante riportare alcune sentenze in forma integrale :

- <<Svolgimento del fatto : 1. Poste Italiane spa proponeva appello avverso la sentenza n. 389 del 2003 del Tribunale di Brescia, con la quale era stata condannata a reintegrare la dipendente D.B.A. nelle mansioni di direttore dell'ufficio postale di (...) o in altre equivalenti, avendo il giudice di primo grado ritenuto provato il demansionamento lamentato dalla lavoratrice, inquadrata in area operativa, per essere stata sostituita nelle funzioni di direttore e assegnata alle mansioni di sportello. Costituitasi in giudizio la D.B. proponeva appello incidentale contro il capo della sentenza con il quale erano state respinte le sue domande di risarcimento del danno per la dequalificazione e per il mobbing. 2. La Corte d'Appello di Brescia, con la sentenza n. 152/2006, depositata il 21 giugno 2006, in parziale riforma della sentenza del Tribunale di Brescia n. 389 del 2003, condannava Poste Italiane spa al pagamento di una somma pari al 30 per cento della retribuzione globale di fatto per ogni giorno lavorato dal 30 giugno 2001 alla reintegrazione nelle mansioni precedenti o in altre equivalenti a titolo di risarcimento del danno da demansionamento, oltre rivalutazione ed interessi dalle singole scadenze mensili; condannava Poste Italiane al risarcimento del danno da mobbing subito da D. B.A. nella misura del 15 per cento di invalidità permanente, di giorni 115 di invalidità temporanea assoluta e di giorni 30 di invalidità temporanea al 50 per cento. 3. Per la cassazione della suddetta sentenza ricorre Poste Italiane spa, prospettando due motivi di impugnazione. 4. Resiste con controricorso la D.B. 5. Entrambe le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso Poste Italiane spa prospetta il vizio di omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, in riferimento alla disamina delle mansioni svolte ai sensi dell'art. 2103 c.c.
2. Con il secondo motivo di impugnazione la ricorrente deduce il vizio di omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, in relazione agli atti qualificabili come mobbing in quanto espressione di un intento ritorsivo e vessatorio.
3. Entrambi i motivi sono inammissibili ai sensi dell'art. 366 bis c.p.c., applicabile *ratione temporis*.
 - 3.1. Come questa Corte ha avuto modo di affermare (Cass., sentenza n. 4556 del 2009, Cass. Sezioni Unite, sentenza n. 20603 del 2007), l'art. 366 bis c.p.c., nel prescrivere le modalità di formulazione dei motivi del ricorso in cassazione, comporta, ai fini della declaratoria di inammissibilità del ricorso medesimo, una diversa valutazione da parte del giudice di legittimità a seconda che si sia in presenza dei motivi previsti dall'art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 1, 2, 3 e 4, ovvero del motivo previsto dal numero 5 della stessa disposizione. Nel primo caso ciascuna censura deve, all'esito della sua illustrazione, tradursi in un quesito di diritto, la cui enunciazione (e formalità espressiva) va funzionalizzata, come attestato dall'art. 384 cod. proc. civ., all'enunciazione del principio di diritto ovvero a "dicta" giurisprudenziali su questioni di diritto di particolare importanza, mentre, ove venga in rilievo il motivo di cui all'art. 360 c.p.c., n. 5 (il cui oggetto riguarda il solo "iter" argomentativo della decisione impugnata), è richiesta una illustrazione che, pur libera da rigidità formali, si deve concretizzare in una esposizione chiara e sintetica del fatto controverso - in relazione al quale la motivazione si assume omessa o contraddittoria - ovvero delle ragioni per le quali la dedotta insufficienza rende inidonea la motivazione a giustificare la decisione.

Pertanto la relativa censura, deve contenere un momento di sintesi (omologo del quesito di diritto) che ne circoscriva puntualmente i limiti, in maniera da non ingenerare incertezze, nè in sede di formulazione del ricorso, nè in sede di valutazione della sua ammissibilità.

Ed infatti, nonostante la mancanza di riferimento alla conclusività nell'art. 366 bis c.p.c., il requisito concernente il motivo di cui al n. 5 deve consistere in una parte del motivo che si presenti a ciò specificamente destinata, di modo che non è possibile ritenerlo rispettato allorché solo la completa lettura della complessiva illustrazione del motivo riveli, all'esito di un'attività di interpretazione svolta dal lettore e non di una indicazione da parte del ricorrente deputata all'osservanza del requisito dell'art. 366 bis c.p.c., che il motivo stesso concerne un determinato fatto controverso riguardo al quale si assuma omessa, contraddittoria od insufficiente la motivazione e quali sono le ragioni per cui la motivazione in conseguenza è inidonea sorreggere la decisione. La "conclusività", dunque, nel senso della presenza nel motivo di una parte specificamente destinata all'onere di indicazione, è da ritenere operante anche nel caso dell'art. 360 c.p.c., n. 5 (Cass., ord. n. 16002 del 2007).

Infine, può rilevarsi che per "fatto" deve intendersi non una "questione" o un "punto" della sentenza, ma un fatto vero e proprio e, quindi, un fatto principale, ex art. 2697 cod. civ., (cioè un fatto costitutivo, modificativo, impeditivo o estintivo) od anche un fatto secondario (cioè un fatto dedotto in funzione di prova di un fatto principale), purché controverso e decisivo (Cass., ord. n. 2805 del 2011).

3.2. Nel caso concreto, nessuno dei motivi reca, quanto al vizio di cui al n. 5, la "chiara indicazione" nei termini sopra individuati.

Il ricorrente sia con riguardo al tema del demansionamento che a quello del mobbing, ripercorre la vicenda processuale richiamando una pluralità di circostanze, ma senza focalizzare i punti "decisivi", dirimenti per affermare il vizio di motivazione della sentenza della Corte d'Appello di Brescia in ragione della mancanza di prova dei fatti costitutivi della domanda della ricorrente.

4. Il ricorso, pertanto, deve essere dichiarato inammissibile.

5. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese di giudizio che liquida in Euro 28,00, per esborsi, oltre Euro 2000,00 per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA. (Corte di Cassazione Sez. Lavoro - Sent. del 09.06.2011, n. 12557).>>.

Ed ancora :

<<Svolgimento del processo : Il Tribunale di Milano con sentenza del 5 maggio 2006 accoglieva, ritenendola fondata, la domanda presentata dalla sig.ra C.L. in merito al riconoscimento dell'illegittimità del licenziamento intimato dalla A. Market s.r.l. per superamento del periodo di comporto, nonché in merito al risarcimento del danno subito a causa del comportamento vessatorio tenuto dal datore di lavoro e, segnatamente, dal direttore della filiale in cui operava, sig. D.M.

Il Giudice di primo grado affermava che, nella fattispecie concreta dedotta in giudizio, era ravvisabile la sussistenza del mobbing, stante la ripetitività, la pretestuosità e la permanenza per un considerevole periodo di tempo di atti vessatori, inerenti alla gestione del rapporto di lavoro e tali da creare un clima ostile; di conseguenza, si doveva riconoscere la responsabilità del datore di lavoro per violazione dell'obbligo di sicurezza e protezione dei dipendenti ex art. 2087 del codice civile.

Inoltre, dichiarava illegittimo il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto, con conseguente applicabilità della tutela reale ex art. 18 L. 300/1970, dal momento che la malattia, causa delle assenze, era ricollegata eziologicamente al comportamento tenuto dal datore di lavoro e dal direttore della filiale.

Con ricorso depositato in data 24 ottobre 2006, A. Market S.r.l. e D.M. proponevano appello avverso la sentenza di primo grado, chiedendone la riforma.

La C. resisteva al gravame.

Con sentenza del 15 gennaio-18 febbraio 2008, l'adita Corte d'appello di Milano rigettava l'impugnazione, ritenendo fondate le doglianze della C.

Precisava che la società non aveva posto alcuna iniziativa volta alla tutela di quest'ultima e, poiché la malattia - come da espletata ctu - era conseguenza dell'accertato comportamento vessatorio, corretta era stata la determinazione dei danni dalla stessa subiti e la condanna dei convenuti in solido al risarcimento degli stessi, liquidati equitativamente in Euro 32.026,85 oltre accessori, nonché del solo convenuto D. al risarcimento del danno morale liquidato in via equitativa in Euro 15.364, 50 oltre accessori.

Soggiungeva che gli importi eventualmente ricevuti a titolo di pensione dalla C. non costituivano *aliunde perceptum* deducibile. Per la cassazione di tale pronuncia ricorrono S. Commerciale srl, in qualità di società incorporante A. Market srl, e D.M. con cinque motivi. Resiste C.L. con controricorso, depositando anche memoria ex art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

Va preliminarmente disattesa l'eccezione -sollevata dalla difesa della C. - di decadenza dei ricorrenti dalla presente impugnazione ex art. 327 c.p.c., risultando dagli atti di causa che la consegna del ricorso, ai fini della notificazione, è avvenuta in data 13/2/2009 e, quindi, entro l'anno dalla pubblicazione della sentenza impugnata, che porta la data del 18/2/2008. Va ancora, in via preliminare, osservato che - come emerge dalla sentenza impugnata - la C. ha lamentato il verificarsi di un'azione vessatoria nei suoi confronti attraverso frequenti rimproveri verbali da parte del direttore della filiale, nonché attraverso atti inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, quali le modalità di contestazione disciplinare dell'ammanco di cassa del 10 agosto 2000 e la concessione, poi revocata, delle ferie per il mese di dicembre. A tale doglianze, il Giudice a quo ha dato riscontro, osservando che la sussistenza degli episodi dedotti in giudizio dalla C. in termini di trattamento vessatorio ed ostile risultava dimostrata dalle prove testimoniali assunte in primo grado, avendo i testi escussi confermato che la lavoratrice era stata oggetto di ripetuti rimproveri verbali, anche con l'uso di parole offensive alla presenza di colleghi e clienti, di accuse inveritiere e pretestuose, e di comportamenti arbitrari, da parte del direttore di filiale D., con conseguente grave stress ed umiliazione per la lavoratrice.

Ha, poi, aggiunto, che il Giudice di primo grado, sulla base di quanto emerso dalle prove testimoniali esperite in relazione ai fatti di causa, aveva correttamente considerato la natura degli episodi perpetrati in danno della C.

Ha, quindi, soggiunto che il comportamento datoriale era stato caratterizzato da un insieme di strategie e pratiche vessatorie dirette ad intaccare l'equilibrio psicologico, sociale e professionale della dipendente, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stessa, con la conseguenza che ogni singolo accadimento, magari di per sé apparentemente irrilevante, aveva assunto una valenza fortemente negativa in relazione all'intero contesto lavorativo in cui era maturata la vicenda.

Ha, infine, concluso osservando che l'analisi della fattispecie concreta nella sua complessità conduceva a ravvisare nel comportamento del datore di lavoro una ipotesi di mobbing, che si è manifestata tramite atti ostili, oppressivi e molesti, caratterizzati da pretestuosità, ripetitività, permanenza per un apprezzabile lasso di tempo e finalizzati ad un allontanamento della dipendente.

Queste argomentazioni vengono censurate dalla S. Commerciale S.r.l. e da D.M. con i primi due motivi di ricorso.

Con il primo i ricorrenti, denunciando, ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c, omessa e/o insufficiente motivazione della sentenza circa fatti controversi e decisivi per il giudizio, dopo aver dedotto che la sentenza emessa dalla Corte di Appello di Milano è caratterizzata in molti decisivi passaggi da affermazioni estremamente generiche ed apodittiche, nonché da petizioni di mero principio inidonee a motivare la decisione assunta, hanno passato in rassegna le risultanze probatorie che la Corte territoriale avrebbe pretermesso e che possono essere così individuate: 1) deposizioni relative all'ammanco di cassa, 2) deposizioni relative alle ferie, 3) deposizioni relative ai fatti del 12.12.2000.

Quanto alla prima vicenda, si è trattato - come è pacifico - di una contestazione disciplinare rivolta in data 1 agosto 2000 alla sig.ra C. e relativa ad un ammanco di cassa di L. 49.470, conclusasi con l'irrogazione della sanzione, non impugnata, del rimprovero verbale. Quanto alla seconda, essa ha riguardato la doglianza secondo cui la ricorrente al ritorno dalla malattia - protrattasi dal 10 agosto al 5 novembre 2000 - avrebbe chiesto alla responsabile del reparto, signora G.L., collaboratrice del direttore, di poter godere delle ferie; a fronte della richiesta, le sarebbero state date rassicurazioni circa la concreta possibilità di fruirne ma, ad un certo punto, tale diritto le sarebbe stato negato per agevolare un'altra dipendente, appena assunta. Infine, per quanto attiene agli accadimenti del 12 dicembre 2000, allorquando, secondo la prospettazione della lavoratrice, la signora C. sarebbe stata "senza alcun motivo" avvicinata dal vice-direttore, il quale le avrebbe detto "non parli con i clienti e rivolga la parola solo lo stretto necessario, altrimenti farà una grossa litigata, come l'altra volta, con il direttore", la stessa, a causa di tale contegno, avrebbe avvertito un malore.

Osserva il Collegio che, in relazione ai suddetti episodi, i cui primi due hanno trovato una loro specificazione nella esposizione del fatto in sentenza, nulla è stato affermato dal Giudice a quo. Nessun riferimento in ordine alla valutazione degli stessi risulta, infatti, nella pronuncia ma solo generici richiami al comportamento vessatorio ed ostile ed arbitrario del direttore di filiale, D. Quanto poi al malore che la C. avrebbe avuto il 12 dicembre 2000 nulla si afferma in sentenza, sicché deve ricavarsi l'assenza di qualsivoglia intento emulativo o persecutorio nell'operato del D. e della Società e l'insussistenza di nesso di causalità tra le parole del vicedirettore ed il malore.

Del resto, nello stesso controricorso si precisa che si tratta di un episodio non riferito nelle sentenze di merito con conseguente irrilevanza di ogni considerazione sul punto. Orbene, in mancanza delle necessarie specificazioni, le circostanze rappresentate dalla lavoratrice non possono di per sé essere qualificate come vessatorie o persecutorie, potendo trattarsi di atti legittimi, espressione del potere direttivo e gerarchico esercitato dal direttore. La contestazione di un ammanco (peraltro sanzionata in modo ben più lieve di quello che sarebbe stato possibile), la mancata concessione delle ferie nel periodo natalizio, il rimprovero per un atteggiamento non condiviso dalla direzione, lungi dall'aver una valenza persecutoria o emulativa, ben potrebbero essere inquadrati solo e soltanto come esplicazione del potere datoriale, costituzionalmente garantito. Come noto, esso può sì essere sottoposto al vaglio del Giudice, il quale non può tuttavia giungere a sindacare le scelte datoriali ma può e deve valutare ed indicare gli elementi dai quali ha dedotto che la condotta datoriale sia sconfinata dall'alveo dell'esercizio dei poteri direttivo, disciplinare o gerarchico all'ambito dell'arbitrio o dell'atto emulativo.

Tale valutazione non è stata posta in essere dalla Corte di Appello, che ha ommesso di indicare fatti, circostanze e prove giungendo ad esprimere la propria conclusione, senza spiegare l'iter logico che ha condotto alla contestata decisione.

Più in dettaglio, proprio perché gli episodi, appena esaminati, si prestano ad essere valutati come manifestazione di potere datoriale, il diverso giudizio espresso in sentenza avrebbe richiesto una

motivazione ben più articolata volta a giustificare, con riferimento a dati concreti, le ragioni di questo diverso opinare. Con il secondo motivo, i ricorrenti, denunciando ancora omessa e/o insufficiente motivazione della sentenza circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, ai sensi dell'art. 360 n. 5 cod. proc. civ., lamentano che, al pari dei capi della sentenza esaminati al punto che precede, anche i successivi passaggi motivazionali della decisione assunta dalla Corte d'Appello risultano prima facie talmente vaghi, generici e privi di specifici richiami a fatti ed a rilievi istruttori da non consentire di comprendere su quali circostanze il Giudice del gravame abbia fondato la propria decisione, né quale sia l'iter logico sotteso al *decisum*.

Anche questo motivo è fondato.

Afferma, infatti, la Corte d'Appello che “il comportamento datoriale è stato caratterizzato da un insieme di strategie e pratiche vessatorie dirette ad intaccare l'equilibrio psicologico, sociale e professionale della dipendente, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stessa; ogni singolo accadimento, magari di per sé apparentemente irrilevante, ha assunto però una valenza fortemente negativa in relazione all'intero contesto lavorativo in cui è maturata la vicenda. L'analisi della fattispecie concreta nella sua complessità ha condotto a ravvisare nel comportamento del datore di lavoro una ipotesi di mobbing che si è manifestata tramite atti ostili, oppressivi e molesti, caratterizzati da pretestuosità, ripetitività, permanenza per un apprezzabile lasso di tempo e finalizzati ad un allontanamento della dipendente”. Commenta la Corte in un successivo passaggio: “Invece, risultano provati non solo gli atteggiamenti persecutori e vessatori nei confronti della C. con conseguente lesione della personalità di quest'ultima (...)”. Leggendo la motivazione che precede non è dato comprendere a quali “strategie e pratiche vessatorie” faccia riferimento la Corte d'Appello, né da quali fatti o rilievi istruttori la Corte abbia dedotto l'esistenza di un presunto - ma imprecisato - disegno illecito, perpetrato dagli esponenti ai danni della lavoratrice.

Non un fatto, una testimonianza o un'emergenza probatoria viene poi richiamata dalla Corte, secondo cui le pratiche datoriali sarebbero state intenzionalmente finalizzate a nuocere all'equilibrio psico-fisico della C.

In altri termini, la Corte d'Appello non ha indicato quali circostanze, fatti o comportamenti datoriali sarebbero caratterizzati da “ripetitività, permanenza per un apprezzabile lasso di tempo”, né quali elementi probatori abbiano confermato che i non meglio precisati “atti ostili” risulterebbero “finalizzati ad un allontanamento della dipendente”. Tali lacune impediscono di comprendere quali siano gli elementi di fatto dai quali il Giudice ha tratto il proprio convincimento, non consentendo l'identificazione del criterio posto alla base della decisione.

Né siffatte omissioni permettono di verificare se la Corte d'Appello abbia tenuto conto di tutte le circostanze accadute.

In conclusione - a parere del Collegio - il Giudice del gravame non ha in alcun modo messo in rilievo gli elementi fattuali e probatori necessari per chiarire e sorreggere adeguatamente la ratio decidendi, né tanto meno ha descritto quali risultanze debbano ritenersi rilevanti ai fini del decidere, ponendo a base della decisione una insufficiente motivazione. Per quanto precede gli esaminati motivi vanno accolti con assorbimento degli ulteriori. Conseguentemente l'impugnata sentenza va cassata in relazione ai motivi accolti con rinvio per il riesame alla Corte d'appello di Milano in diversa composizione, che provvedere anche alla regolamentazione delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte accoglie i primi due motivi di ricorso e dichiara assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di

Milano in diversa composizione. (Corte di Cassazione Sez. Lavoro - Sent. del 16.09.2011, n. 18942)>>.

Altro interessante intervento :

Svolgimento del processo

<<La a.s.l. (...) di Siena proponeva appello avverso la sentenza del locale Tribunale, con cui era stata condannata a pagare alla dipendente M. € 19.000,00 complessivi a titolo di danno esistenziale e biologico, patiti da quest'ultima a causa di accertate disfunzioni organizzative all'interno del luogo di lavoro. Lamentava in particolare che il Tribunale aveva violato l'art. 112 c.p.c. per aver riconosciuto il danno ex art. 2087 c.c., laddove la M. aveva dedotto un comportamento mobbizzante nei suoi confronti, peraltro escluso dal Tribunale, ed inoltre per avere riconosciuto le poste di danno senza alcuna convincente prova circa il nesso causale tra la patologia lamentata e le condizioni di lavoro.

La Corte d'appello di Firenze, con sentenza depositata il 2 febbraio 2007, riteneva che nonostante la domanda della M. fosse basata sul lamentato mobbing, il Tribunale non aveva violato l'art. 112 c.p.c. pur escludendo una condotta cd. mobbizzante. Riteneva infatti che tale illecito rappresentava in generale una violazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., nella specie ritenuta sussistente, essendo riservata al giudice la qualificazione della domanda e la sua riconducibilità o meno ad una determinata previsione di legge.

Riteneva invece parzialmente fondato il gravame per non avere la M., quanto al danno esistenziale, fornito alcuna idonea allegazione o prova circa l'esistenza di una lesione alla sua sfera soggettiva. Quanto al danno biologico riteneva che esso ben poteva ricondursi alle disagiati condizioni di lavoro, accertate dalle prove documentali e testimoniali acquisite in primo grado, come stabilito dalla c.t.u. medico legale, mentre la quantificazione del danno doveva ridursi equitativamente ad €. 10. 400,00 in luogo di €. 11.700,00 riconosciuti dal Tribunale risultando più aderente all'entità della patologia ansioso - depressiva emersa. Avverso tale sentenza propone ricorso per Cassazione la a.s.l. (...) di Siena, affidato a due motivi poi illustrati con memoria.

Resiste la M. con controricorso e ricorso incidentale affidato a due motivi.

Motivi della decisione

Preliminarmente vanno riuniti il ricorso principale e quello incidentale ai sensi dell'art. 335 c.p.c., proposti avverso la medesima sentenza.

I.- Con il primo motivo la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 112 e 412 bis c.p.c., lamentando che la corte territoriale da una parte aveva escluso l'esistenza del mobbing, costituente il presupposto del danno lamentato dalla M. in primo grado, d'altro canto aveva ritenuto risarcibile un danno ex art. 2087 c.c., mutando così erroneamente la causa petendi, senza peraltro consentirle una adeguata difesa, anche in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione.

Ad illustrazione del motivo formulava il quesito di diritto di cui all'art. 366 bis c.p.c. Denunciava inoltre in sufficiente e contraddittoria in motivazione in ordine ad un fatto controverso e decisivo per il giudizio, ravvisato nella erronea valutazione dei fatti e segnatamente delle condizioni di lavoro in cui la M. era chiamata ad operare. 2. -Il motivo è in parte infondato ed in parte inammissibile. Inammissibile in ordine alla censura di cui all'art. 360 n. 5 c.p.c., non contenendo il motivo il prescritto quesito di fatto di cui all'art. 366 bis c.p.c., e cioè la chiara indicazione del fatto controverso in relazione al quale la motivazione si assume omessa o contraddittoria, ovvero le ragioni per le quali la dedotta

insufficienza della motivazione la renda inidonea a giustificare la decisione (Cass. sez.un. 1° ottobre 2007, n. 20673). Il motivo va dichiarato inammissibile nella parte in cui si lamenta inoltre

una contraddittorietà della motivazione che ricorre solo in presenza di argomentazioni contrastanti e tali da non permettere di comprendere la ratio decidendi che sorregge il “decisum” adottato, per cui non sussiste motivazione contraddittoria allorché, dalla lettura della sentenza, non sussistano incertezze di sorta su quella che è stata la volontà del giudice, Cass. sez. un. 22 dicembre 2010, n. 25984.

Nella specie la corte territoriale ha ritenuto che dagli elementi di causa (prove documentali e testimoniali acquisite in primo grado, (pag. 5 sentenza) emergesse la violazione dell’obbligo di sicurezza di cui all’art. 2087 c.c. La ricorrente richiede dunque inammissibilmente alla Corte un riesame in fatto delle circostanze del caso, precluso in sede di legittimità, Cass. 26 marzo 2010 n. 7394.

Quanto alla violazione degli artt. 112 e 412 bis c.p.c., si osserva che, come rilevato nella sentenza impugnata, questa Corte ha già affermato che l’illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore consistente nell’osservanza di una condotta protratta nel tempo e finalizzata all’emarginazione del dipendente (c d. “mobbing”, rappresenta una violazione dell’obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall’art. 2087 cod. civ. (Cass. 9 settembre 2008 n. 22858, Cass. 6 marzo 2006 n. 4774), a maggior ragione ove, come nella specie, siano state dedotte gravi disfunzioni organizzative quali causa dei danni non patrimoniali richiesti, sicché non può ritenersi violato il principio di corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato, né un illegittimo mutamento della causa petendi.

3. Con secondo motivo la a.s.l. denuncia “erronea ricostruzione ed interpretazione di atti e fatti processuali. Violazione di legge per falsa applicazione dell’art. 2697 c.c. e dell’art. 115 c.p.c.” Lamentava in particolare la ricorrente principale che nella specie difettava qualsiasi reale prova circa il danno biologico riconosciuto alla M., che spettava a quest’ultima provare, laddove la corte di merito aveva semplicemente posto a carico dell’azienda l’onere di provare il rispetto dell’obbligo di protezione di cui all’art. 2087 c.c.

Lamentava anche che nella fattispecie non era stato dimostrato il nesso di causalità tra le condizioni di lavoro e la patologia accertata dal c.t.u., consulenza che non poteva in ogni caso sollevare la parte dal suo onus probanti e che nella specie non aveva accertato adeguatamente il nesso causale.

Formulava pertanto il prescritto quesito di diritto chiedendo in particolare se incorra nella violazione dell’onere della prova la sentenza che in assenza di allegazioni attestanti l’esistenza di una patologia, demandi ad una c.t.u. l’accertamento di un danno biologico nonché del nesso causale tra le condizioni di lavoro e il danno.

Anche il secondo motivo risulta infondato.

Ed invero la M. dedusse, e dunque allegò in fatto, di aver contratto una patologia psichica in conseguenza delle condizioni di lavoro in cui era chiamata ad operare. Deve quindi osservarsi che sebbene la c.t.u. non sia qualificabile come mezzo di prova in senso proprio, perché volta a coadiuvare il giudice nella valutazione degli elementi acquisiti o nella soluzione di questioni necessitanti specifiche conoscenze, essa può essere disposta non solo al fine di valutare i fatti accertati o dati per esistenti (consulente deducente), ma anche al fine di accertare i fatti stessi (consulente percipiente), ed in tal caso è necessario e sufficiente che la parte deduca il fatto che pone a fondamento del suo diritto e che il giudice ritenga che l’accertamento richieda specifiche cognizioni tecniche (Cass. 13 marzo 2009 n. 6155; Cass. 26 novembre 2007 n. 24620; Cass. 15 aprile 2002 n. 5422; Cass. 7 marzo 2001 n. 3343). Il c.t.u., nella specie, ha accertato che la M. aveva contratto una patologia ansioso depressiva, di

cui forniva quantificazione percentuale (8-10%), verosimilmente connessa alle stressanti condizioni lavorative in cui fu chiamata ad operare.

Deve infine osservarsi che ai fini della configurabilità del nesso causale tra un fatto illecito ed un danno di natura psichica non è necessario che quest'ultimo si prospetti come conseguenza certa ed inequivoca dell'evento traumatico, ma è sufficiente che la derivazione causale del primo dal secondo possa affermarsi in base ad un criterio di elevata probabilità, e che non sia stato provato l'intervento di un fattore successivo tale da disconnettere la sequenza causale così accertata (Cass. 11 giugno 2009 n. 1353, in base al principio di cui all'art. 41 c.p. quale norma di carattere generale applicabile nei giudizi di responsabilità civile (da ultimo, Cass. 30 novembre 2009 n. 25236).

Nella specie il c.t.u. ha concluso per l'esistenza del nesso causale, nel senso sopra esposto, mentre la quantificazione percentuale del danno biologico non è stata oggetto di censure. 4. - 11 ricorso principale va pertanto respinto.

5. -Con il primo motivo del ricorso incidentale, la M. denuncia violazione degli artt. 2727 e 2729 c.c.. 115 c.p.c in relazione al mancato riconoscimento del danno esistenziale senza ricorrere alla prova presuntiva.

Il motivo è infondato.

Va al riguardo rammentato il principio (da ultimo enunciato da Cass. 30 novembre 2009 n. 25236; Cass. sez. un. 16 febbraio 2009 n. 3677), che in tema di risarcimento del danno non patrimoniale, il cosiddetto danno alla vita di relazione ed i pregiudizi di tipo esistenziale concernenti aspetti relazionali della vita, conseguenti a lesioni dell'integrità psicofisica, possono costituire solo voci del danno biologico (al quale va riconosciuta portata tendenzialmente omnicomprensiva) nel suo aspetto dinamico, sicché darebbe luogo a duplicazione la loro distinta riparazione.

Le sezioni unite di questa Corte (sentenza 24 marzo 2006 n. 6572), seguita dalla successiva giurisprudenza, hanno chiarito che tale danno, così come ora definito, vada comunque provato dall'attore, costituendo la prova (avente ad oggetto precise circostanze atte a dimostrare l'adozione di scelte di vita diverse da quelle che sarebbero state seguite in assenza dell'evento dannoso) il presupposto indispensabile anche per una liquidazione equitativa. Se è pur vero che la medesima pronuncia ha affermato che la prova in questione può essere anche presuntiva, è altrettanto vero che la parte è onerata di fornire al giudice una serie concatenata di circostanze, quali la durata, la gravità, la conoscibilità dell'inadempimento all'interno e all'esterno del luogo di lavoro, le reazioni del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, gli effetti negativi sulle sue abitudini di vita, che nella specie difettano del tutto (soprattutto quanto all'incidenza sulle abitudini di vita e relazionali), o risultano sotto il profilo in esame insufficienti (quanto ad esempio alla durata, in ricorso determinata tra l'ottobre 2001 e l'agosto 2002).

6. -Col secondo motivo la M. denuncia violazione dell'art. 342 c.p.c. per avere la corte di merito arbitrariamente ridotto l'entità del danno biologico, peraltro in difetto assoluto di motivazione sul punto.

Lamentava che la a.s.l. appellante aveva contestato l'esistenza del danno biologico solo sotto il profilo della responsabilità datoriale e del nesso di causalità, ma non in ordine all'entità del danno riconosciuto nella sentenza di primo grado.

Il motivo è infondato.

Come risulta dalla incontestata ricostruzione in fatto della vicenda processuale, contenuta nella sentenza impugnata, la a.s.l. impugnò la sentenza del Tribunale di Siena per avere, per quanto qui interessa, riconosciuto il danno biologico senza alcuna convincente prova circa il nesso causale tra le condizioni di lavoro ed il danno lamentato.

La corte territoriale risultava dunque ritualmente investita della questione, né la M. allega o riproduce, in contrasto col principio dell'autosufficienza del ricorso per cassazione (*ex plurimis*, Cass. 20 gennaio 2006 n. 1113), l'atto di appello della a.s.l. Pur avendo poi la corte di merito ritenuto, con motivazione esente da vizi logici e basata sulla disposta c.t.u., che la somma di € 10.400,00 risultava più aderente all'entità della patologia accertata dall'ausiliare, la ricorrente incidentale non solo non allega la relazione di quest'ultimo, in contrasto col menzionato principio dell'autosufficienza, ma non chiarisce neppure la ragione per cui la somma liquidata dal Tribunale doveva ritenersi nella specie più corretta.

6. -Anche il ricorso incidentale deve pertanto respingersi. La reciproca soccombenza giustifica la compensazione delle spese di causa.

P.Q.M.

La Corte, riunisce i ricorsi e li rigetta entrambi. Compensa le spese del presente giudizio di legittimità. (Corte di Cassazione Sez. Lavoro - Sent. del 16.06.2011, n. 13356)>>.

Per concludere la casistica, senza la pretesa di aver affrontato completamente il delicato argomento, si richiama un particolare episodio laddove la lavoratrice richiedeva un danno da mobbing, a seguito del pagamento della retribuzione, a mezzo del lancio di un sacco di monetine. La domanda veniva però respinta posto che un singolo episodio, ancorchè da biasimare per come rappresentato, non costituisce mobbing.

Ed in fatti per la Corte "Singoli episodi, marginali ed isolati, rispetto ai quali può essere espresso un giudizio di biasimo, quali il lancio dello stipendio sul tavolo, la consegna della retribuzione in un sacco di monetine, non costituiscono sufficiente prova di un generale atteggiamento emarginante, discriminatorio o persecutorio nei confronti della lavoratrice".

Con la menzionata sentenza del 31 maggio 2011 n. 12048 la sezione lavoro della Corte di Cassazione, ha ribadito alcuni principi generali statuendo :

"Come questa Corte ha già precisato (Cass. n. 3785/2009), per mobbing si intende una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisio-psichico e del complesso della sua personalità".

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto rilevanti:

- a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

La domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore per il mobbing subito è soggetta a specifica allegazione e prova in ordine agli specifici fatti asseriti come lesivi (Cass. n. 19053/2005).

Cass. 6 marzo 2006, n. 4774, ha poi ritenuto che l'illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore consistente nell'osservanza di una condotta protratta nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente (c.d. Mobbing) – che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata – procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi – considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, delle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza della violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato” .

Ottavio Pannone