

MOBBING E STRAINING: per il risarcimento servono riscontri documentali

SENTENZA DEL TRIBUNALE DI FOGGIA – SEZ. LAVORO – DEL 28.05.2020, N. 159

Gianpaolo Leonetti, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un lavoratore si è dimesso dalla propria azienda per giusta causa, lamentando nell'ambito del rapporto di lavoro di aver subito plurime condotte vessatorie, aggressive ed umilianti, poste in essere dal suo diretto superiore.

I suddetti comportamenti, ha denunciato il predetto, gli avevano procurato insonnia, tachicardia, ipertensione e depressione con attacchi di ansia.

La situazione era andata sempre peggiorando sino a che, quando all'esito di una violenta aggressione verbale subita, il ricorrente ha perso i sensi ed è stato condotto al Pronto soccorso.

Dopo un periodo di malattia ha ripreso il lavoro, ma, dopo aver riscontrato l'insussistenza di idonee condizioni lavorative, ha presentato dimissioni per giusta causa.

Ha quindi adito il Tribunale, sostenendo che gli atti lesivi subiti, qualificabili come "mobbing" o, subordinatamente "straining", gli hanno causato un grave danno biologico-esistenziale e un danno patrimoniale ed ha chiesto all'Autorità giudiziaria la condanna del datore di lavoro al pagamento dei danni subiti.

Nel giudizio si è costituito il datore di lavoro, contestando in fatto e in diritto gli assunti di controparte e chiedendo l'integrale rigetto del ricorso.

Il Tribunale ha osservato che, secondo la nota definizione giurisprudenziale il "mobbing" consiste in un comportamento del datore di lavoro o del superiore gerarchico sistematico e protratto nel tempo, tenuto nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione e di persecuzione psicologica da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisico-psichico e del complesso della sua personalità. Dunque, ai fini della configurabilità della condotta lesiva, quattro sono gli elementi costitutivi dei quali deve accertarsi l'esistenza: 1) una molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti ove considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; 2) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; 3) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico o dei colleghi e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; 4) l'elemento soggettivo identificato nell'intento persecutorio delle condotte. Quanto al concetto di "straining" la Cassazione ha avuto modo di chiarire che questo altro non è se non una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie.

Da quanto evidenziato il Tribunale ha quindi affermato che, in applicazione degli ordinari criteri probatori dell'art. 2697 cc., chi, come il ricorrente, agisce chiedendo il ristoro dei danni subiti a causa del mobbing o dello straining, deve provare tutti gli elementi costitutivi della fattispecie e, quindi in primis la "molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio che siano stati posti in essere in modo sistematico e prolungato con intento vessatorio".

Nel caso di specie tale prova è del tutto mancata. Nel ricorso le allegazioni contenute circa i comportamenti vessatori e aggressivi posti in essere dal datore di lavoro e puntualmente contestati dalla parte convenuta, non sono risultate supportate da alcun riscontro documentale, né tantomeno di natura testimoniale.

Conseguentemente il Tribunale di Foggia, sez. lavoro, con sentenza del 28.05.2020, n. 159 ha rigettato il ricorso del predetto lavoratore.