

MOBBING: sentenza della Corte d'Appello di Campobasso

SENTENZA DELLA CORTE D'APPELLO DI CAMPOBASSO – SEZ. LAVORO – DEL 21.04.2018

Gianpaolo Leonetti, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un pubblico dipendente aveva adito il Tribunale, in funzione di Giudice del lavoro, chiedendo l'accertamento di una condotta di mobbing da parte dell'Amministrazione pubblica presso cui prestava servizio, nonché il risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non, ad esso conseguenti. Il predetto Tribunale aveva però rigettato l'istanza e, pertanto, il suindicato dipendente ha proposto appello avverso la sentenza, censurandola in toto e chiedendone l'integrale riforma.

L'appello è stato rigettato e quindi confermata la sentenza impugnata, sulla base delle seguenti considerazioni che in questa sede si ritiene utile integralmente riportare:

“All'uopo si ricorda che nell'elaborazione giurisprudenziale il mobbing consiste comunemente in 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 fisiopsichico 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” (Cass. Sez. L., sentenza n. 3785 del 17.02.2009). E si è anche precisato che “costituisce mobbing la condotta del datore di lavoro, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto terrorismo psicologico, e si caratterizzi, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni – di vario tipo ed entità – al dipendente medesimo (Cass. Sez. L, sentenza n. 18836 del 7.8.2013, in fattispecie in cui la Suprema Corte, nel rigettare il ricorso, ha ritenuto che, come adeguatamente motivato dalla corte territoriale, non ricorressero gli estremi della condotta mobizzante nella mera denegata partecipazione ai corsi professionali... nonché nell'omessa dotazione di supporti informatici per lo svolgimento dell'attività professionale e nella messa a disposizione di ambienti di lavoro particolarmente ristretti, attesa l'assenza della prova di una esplicita volontà del datore di lavoro di emarginare il dipendente in vista di una sua espulsione dal contesto lavorativo o, comunque, di un intento persecutorio”.