



DI ANTONIO CICCIA

LA SENTENZA

Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza n. 4774 del 6/3/2006

IL CASO

Il lavoratore deve dimostrare l'intento persecutorio perseguito dal datore di lavoro per ottenere il risarcimento da mobbing?

LA DECISIONE

La Cassazione risponde affermativamente.

Il dipendente di una società ha fatto causa alla sua datrice di lavoro chiedendo il risarcimento dei danni derivati da comportamenti di mobbing e in particolare connessi all'instaurarsi di una malattia invalidante causata da un serie di comportamenti persecutori consistiti in provvedimenti di trasferimento, ripetute visite mediche fiscali, attribuzione di note di qualifica di insufficiente, irrogazione di sanzioni disciplinari, privazione della abilitazione necessaria per operare al terminale e altri simili episodi.

Cassazione: per ottenere un rimborso ci vuole l'intento persecutorio del datore di lavoro

Risarcimento per il mobbing

La prova spetta al lavoratore

In 1° e in 2° grado il lavoratore ha perso la causa, avendo i giudici escluso la configurabilità nel caso di specie di una condotta aziendale protratta nel tempo caratterizzata da intenti persecutori e finalizzata all'emarginazione del lavoratore. Il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione, chiedendo la valutazione complessiva degli episodi posti a fondamento della pretesa azionata, che dovevano essere considerati nell'ambito del fenomeno del mobbing, anche se corrispondenti singolarmente e astrattamente a comportamenti leciti del datore di lavoro, in quanto diretti a cagionare nel dipendente turbamenti psicologici e disturbi di salute. Anche la Cassazione, però, è stata favorevole al datore di lavoro. Peraltro la sentenza in esame conferma che è necessaria una valutazione complessiva degli episodi. Le singole circostanze possono acquistare rilevanza ai fini dell'accertamento di una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e la

personalità morale del prestatore di lavoro.

Tuttavia nel caso concreto l'esito della valutazione complessiva dei singoli episodi ha portato il giudice a escludere un intento persecutorio e vessatorio.

GLI EFFETTI PRATICI

Il mobbing è un fatto illecito consistente nella sottoposizione del lavoratore ad azioni che unitariamente considerate risultano moleste e attuate con finalità persecutorie, tali da rendere penosa per il lavoratore la prosecuzione del rapporto di lavoro. La lesione dei diritti fondamentali del lavoratore è produttiva di danno esistenziale ravvisabile nelle ferite inferte alla sfera di autostima ed eterostima in ambito lavorativo e alla immagine professionale del lavoratore medesimo, ridimensionata senza sua colpa a seguito di quanto subito dai colleghi di pari grado (mobbing orizzontale) e/o dai superiori (mobbing verticale o bossing).

In una pronuncia è stato stabi-

lito che per "mobbing" si intende un comportamento, reiterato nel tempo, da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a isolarla e a respingerla dall'ambiente di lavoro, con conseguenze negative dal punto di vista sia psichico sia fisico e si è aggiunto che i comportamenti vessatori devono essersi ripetuti con continuità per un periodo minimo di almeno sei mesi. La sussistenza della lesione da mobbing deve essere verificata 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 specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato. L'utilizzo dei poteri direttivo e disciplinare del datore di lavoro deve, infatti, avvenire in conformità con i principi dell'ordinamento, pena il possibile abuso degli stessi poteri e la possibile configurabilità della

fattispecie del "mobbing" nel caso in cui la pluralità delle condotte datoriali, inquadrabile, abbia determinato un effetto, vessatorio nei confronti del lavoratore. Quindi uno stillicidio di condotte, se poste in essere con intento vessatorio possono dare luogo all'accertamento di mobbing. Tuttavia non basta elencare una serie di condotte sfavorevoli per ritenere automaticamente dimostrato il danno per il lavoratore.

Non è sufficiente a integrare la fattispecie del «mobbing» l'allegazione e la prova, il relativo onere incombe sul lavoratore, di fatti che denotano esclusivamente la sussistenza di divergenze di vedute tra il lavoratore e il suo superiore gerarchico.

Costituiscono connotati caratteristici del mobbing, dunque, sia la realizzazione sistematica di comportamenti vessatori reiterati nel tempo sia l'unitaria e intenzionale finalizzazione di tali comportamenti allo svilimento della professionalità del lavoratore e alla mortificazione della sua dignità.