

RISARCIMENTO DANNI PER MOBBING

GIOVANNI MAGLIARO

Con la sentenza n. 12364 del 23 giugno 2020 la Cassazione si è pronunciata ancora una volta su un caso di presunto mobbing ribadendo un indirizzo consolidato in materia. Un'agente della polizia municipale di Battipaglia aveva presentato ricorso presso il Tribunale di Salerno per ottenere dal Comune e dai superiori gerarchici la condanna al risarcimento dei danni di natura biologica, psichica, morale e alla vita di relazione derivati da comportamenti di mobbing posti in essere ai suoi danni (sostanziatasi in una vera e propria persecuzione manifestata attraverso una generale intolleranza nei suoi confronti, in controlli troppo assidui, in iniziative disciplinari pretestuose, in condotte eccessivamente aggressive). Il Tribunale riteneva dimostrata la domanda nell'ambito della nozione di mobbing e condannava in solido i convenuti al risarcimento del danno nei confronti della istante quantificato in euro 40.000. Diversamente la Corte d'Appello di Salerno si è dichiarata dell'avviso che le risultanze delle prove per testi non confermassero i fatti posti dall'agente a sostegno della domanda. In particolare evidenziava che le deposizioni testimoniali deponessero per l'insussistenza di comportamenti di carattere persecutorio. Anche a voler considerare sussistente una situazione di conflittualità coi superiori, era emerso che questi avevano agito nell'ambito dei poteri conferiti loro dall'ufficio ricoperto, che in molte occasioni gli interventi erano stati indirizzati anche nei confronti di altri agenti, che le contestate violazioni degli ordini di servizio soprattutto con riferimento al mancato rispetto degli orari di lavoro non erano state pretestuose. La Cassazione ha respinto il ricorso della lavoratrice condividendo quanto deciso sul caso dalla Corte d'Appello e condannando la ricorrente alle spese complessive del giudizio in favore del Comune controricorrente.

S secondo la nozione di mobbing elaborata nella giurisprudenza della Cassazione ai fini della configurabilità di questa fattispecie devono ricorrere :

- a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;**
- b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;**
- c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;**
- d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.**

Nel caso di specie la Cassazione ha ritenuto che, per quanto fosse emersa la sussistenza di una situazione di conflittualità tra la lavoratrice e i suoi superiori, non ricorresse l'ipotesi posta a fondamento della domanda e cioè quella di un comportamento a effettiva valenza persecutoria caratterizzato da "pretestuose iniziative disciplinari ed esasperati rilievi sui luoghi di lavoro". Al contrario è risultato che il superiore gerarchico aveva agito nell'ambito dei suoi poteri; che le violazioni degli ordini di servizio, soprattutto quelle relative al mancato rispetto dell'orario di lavoro, che la ricorrente aveva posto a base del preteso mobbing, non erano apparse pretestuose.

In conclusione non era stata fornita una prova sufficiente da parte dell'agente, sulla quale incombeva il relativo onere, di un comportamento posto in essere ai suoi danni dai superiori, intenzionalmente e ingiustificatamente ostile, avente le caratteristiche oggettive della prevaricazione e della vessatorietà, connotato da plurime condotte emulative e pretestuose. Secondo la Corte sono irrilevanti a tal fine le mere posizioni divergenti e/o conflittuali connesse alle ordinarie dinamiche relazionali all'interno dell'ambiente lavorativo.



n. 120
6 luglio 2020