

RISARCIMENTO DANNI DA MOBBING

GIOVANNI MAGLIARO

Con l'ordinanza n. 12364 del 23 giugno 2020 la Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di mobbing sul lavoro precisando in particolare alcuni importanti principi in merito all'onere della prova che è a carico di chi sostiene di avere subito danni a causa di condotte vessatorie messe in atto nei suoi confronti da colleghi e superiori. La vertenza nasce dalla causa intentata da un'agente della Polizia Municipale del Comune di Battipaglia contro lo stesso Comune nonché contro il comandante dei Vigili Urbani e contro un altro graduato per ottenere la condanna degli stessi al risarcimento dei danni di natura biologica, psichica, morale e alla vita di relazione derivati da comportamenti di mobbing posti in essere nei suoi confronti. Comportamenti sostanziatisi in una vera e propria "persecuzione maniacale" manifestatasi attraverso una generale intolleranza nei suoi confronti, in controlli troppo assidui, in iniziative disciplinari pretestuose, in condotte eccessivamente aggressive. Il Tribunale di Battipaglia riteneva che la prova per testi e la documentazione prodotta dall'agente fossero dimostrativi della sussistenza di una fattispecie di mobbing e quindi condannava in solido i convenuti al risarcimento del danno in favore della istante. Diversamente la Corte d'Appello di Salerno, davanti alla quale era stata impugnata la sentenza di primo grado, era dell'avviso che le risultanze della prova non confermassero i fatti posti dalla istante a sostegno della domanda. Accoglieva quindi il ricorso proposto dai condannati in primo grado. Avverso tale decisione proponeva ricorso per Cassazione l'agente di Polizia Municipale denunciando violazione o falsa applicazione di norme in punto di mobbing nonché omessa motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio in ordine alla negata sussistenza del mobbing. Il Comune di Battipaglia resisteva con controricorso. La Cassazione ha respinto il ricorso confermando la sentenza della Corte d'Appello di Battipaglia e condannando la ricorrente alle spese legali.



n. 151
15 marzo 2021

S secondo una consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo 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.

Nella fattispecie la Cassazione ha ritenuto che la Corte d'Appello di Salerno abbia operato secondo giustizia. Infatti, con valutazione ancorata alle risultanze di causa puntualmente esaminate, ha considerato che per quanto fosse emersa la sussistenza di una situazione conflittuale tra la lavoratrice e i superiori gerarchici, non ricorresse l'ipotesi posta a fondamento della domanda. Cioè quella di un comportamento a effettiva valenza persecutoria caratterizzata da "pretestuose iniziative disciplinari ed esasperati rilievi sui luoghi di lavoro", essendo risultato che il superiore gerarchico aveva agito nell'ambito dei poteri conferitigli dall'ufficio ricoperto; che in molte occasioni gli interventi erano stati indirizzati anche nei confronti di altri agenti; che le condotte aggressive tenute in occasione delle contestazioni non avevano trovato la indispensabile conferma.

Ad avviso della Corte territoriale non era stata fornita una prova sufficiente da parte della lavoratrice – sulla quale incombeva il relativo onere – di un comportamento posto in essere ai suoi danni dai superiori gerarchici, intenzionalmente ed ingiustificatamente ostile, avente le caratteristiche oggettive della prevaricazione e della vessatorietà, connotato da plurime condotte emulative e pretestuose. Le posizioni divergenti o conflittuali connesse alle ordinarie dinamiche relazionali all'interno di un ambiente lavorativo non sono rilevanti per la configurazione del comportamento sopra indicato.

In conclusione la lavoratrice non ha potuto vedere accolta la sua domanda perché non è riuscita a dimostrare in misura adeguata il verificarsi di fatti tali da poter costituire mobbing secondo i requisiti indicati dalla giurisprudenza.