

IL DATORE DI LAVORO PUO' ESSERE CHIAMATO A RISPONDERE ANCHE DI UN SOLO ATTO VESSATORIO

Che non costituisce mobbing (Cassazione Sezione Lavoro n. 18927 del 5 novembre 2012, Pres. Lamorgese, Rel. Tria).

A.C. dipendente di una farmacia si è rivolta al Tribunale di Napoli sostenendo di essere stata sottoposta a un'azione di mobbing da parte del titolare e dei colleghi, mediante una serie di vessazioni che le avevano cagionato una depressione con tentativo di suicidio e l'avevano indotta a chiedere anticipatamente il pensionamento. Per tali motivi ella ha chiesto la condanna dei convenuti al risarcimento dei danni riportati. Il Tribunale ha rigettato la domanda, rilevando tra l'altro che la depressione e il tentativo di suicidio erano da collegare alla particolare risposta soggettiva della ricorrente rispetto all'utilizzazione di un nuovo sistema informatizzato di organizzazione del lavoro e dell'ingresso di nuovi collaboratori nella farmacia, conseguenti all'intervenuto cambio di gestione. Questa decisione è stata confermata dalla Corte d'Appello di Napoli. La lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte napoletana per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 18927 del 5 novembre 2012, Pres. Lamorgese, Rel. Tria) ha accolto il ricorso. In base ad un consolidato e condiviso orientamento di legittimità - ha osservato la Corte - nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale, il datore di lavoro non solo è contrattualmente obbligato a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente **(a**
i sensi dell'art. 2087 cod. civ.),
ma deve altresì rispettare il generale obbligo di *neminem laedere*
e non deve tenere comportamenti che possano cagionare danni di natura non patrimoniale, configurabili ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i suddetti diritti. Tali comportamenti, anche ove non siano determinati *ex ante*
da norme di legge, sono suscettibili di tutela risarcitoria previa individuazione, caso per caso, da parte del giudice del merito, in quale, senza duplicare le voci del risarcimento (con l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici), è chiamato a discriminare i meri pregiudizi - concretizzatisi in disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili - dai danni che vanno invece risarciti. Fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate - ha rilevato la Corte - rientra il

mobbing

che designa (essendo stato mutuato da una branca dell'etologia) un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono quindi ricorrere molteplici elementi:

a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati 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) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

Alla base della responsabilità per mobbing lavorativo - ha affermato la Corte - si pone normalmente l'**art. 2087 cod. civ.**, che obbliga il datore di lavoro ad adottare le misure necessarie a **tutela l'integrità psico-fisica e la personalità morale del lavoratore**, per garantirne la salute, la dignità e i diritti fondamentali, di cui agli artt. 2, 3 e 32 Cost.; d'altra parte, come risulta dalla stessa definizione del fenomeno, se anche le diverse condotte denunciate dal lavoratore non si ricompongono in un *unicum*

e non risultano, pertanto, complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o a mortificare la sua dignità, ciò non esclude che tali condotte o alcune di esse, ancorché finalisticamente non accomunate, possano risultare, se esaminate separatamente e distintamente, lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati, di cui si è detto. E a ciò non è di ostacolo neppure la eventuale originaria prospettazione della domanda giudiziale in termini di danno da mobbing, in quanto si tratta piuttosto di una operazione di esatta qualificazione giuridica dell'azione che il giudice è

tenuto ad effettuare, interpretando il titolo su cui si fonda la controversia ed anche applicando norme di legge diverse da quelle invocate dalle parti interessate, purché lasciando inalterati sia il

petitum

che la

causa petendi

e non attribuendo un bene diverso da quello domandato o introducendo nel tema controverso nuovi elementi di fatto. Inoltre, al fine della corretta individuazione della potenzialità lesiva (nei detti termini) delle indicate condotte - ha precisato la Corte - si deve tenere conto anche degli esiti del lungo processo evolutivo che si è avuto in ambito comunitario, sulla scorta della giurisprudenza della Corte di giustizia, in materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio, in genere e in particolare nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'

art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997.

Tale processo, poi proseguito in sede comunitaria e nazionale, ha portato, nel corso del tempo e principalmente per effetto del recepimento di direttive comunitarie, alla conseguenza che anche nel nostro ordinamento condotte potenzialmente lesive dei diritti fondamentali di cui si tratta abbiano ricevuto una specifica tipizzazione, come discriminatorie (in modo diretto o indiretto). I contorni di questa complessa normativa sono divenuti più netti soprattutto a partire dall'entrata in vigore dei

d.lgs. n. 215 e 216 del 2003,

nei quali sono stati specificatamente individuati alcuni fattori di discriminazione (orientamento sessuale, religione, convinzioni personali, handicap, età, razza, origine etnica) e, per l'onere della prova, si è stabilito che, quando la vittima fornisca elementi di fatto desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori per una delle ragioni prese in considerazione, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione, cioè principalmente della insussistenza dell'elemento psicologico (riproducendo così la analoga disposizione contenuta nella

legge 10 aprile 1991, n. 125, in materia di discriminazione di genere).

In ordinamenti come il nostro che già prevedono a livello costituzionale norme di tutela dei diritti fondamentali del lavoratore - ha osservato la Corte - il suindicato elenco di fattori discriminatori e/o vessatori non è da considerare tassativo (ed è anzi destinato ad acquisire particolare rilevanza ai fini dell'applicazione della speciale forma di tutela prevista dalla legge n. 92 del 2012 in caso di licenziamento discriminatorio) così come, per quel che riguarda l'onere della prova, anche prima dell'entrata in vigore dei citati d.lgs. n. 215 e 216 del 2003, nel nostro ordinamento processuale era già previsto che, nel rito del lavoro, il principio dispositivo deve essere temperato con quello della ricerca della verità materiale, con l'utilizzazione da parte del giudice anche di poteri officiosi oltre che della prova per presunzioni, alla quale, specialmente in casi come quello in oggetto, va attribuito precipuo rilievo, secondo la giurisprudenza di questa Corte. Infatti, la prova presuntiva (o indiziaria) - che esige che il Giudice prenda in esame tutti i fatti noti emersi nel corso dell'istruzione, valutandoli tutti insieme e gli uni per mezzo degli altri e quindi esclude che il Giudice, avendo a disposizione una pluralità di indizi, li prenda in esame e li valuti singolarmente, per poi giungere alla conclusione che nessuno di essi assurga a dignità di prova singolarmente, consente attraverso la complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, gravità, frustrazione personale e/o professionale, altre circostanze del caso concreto) di poter risalire

coerentemente, con un prudente apprezzamento, al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 cod. proc. civ., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove. Ciò, del resto, è conforme al consolidato orientamento giurisprudenziale in materia di prova del danno da demansionamento, oltre che trovare riscontro nella giurisprudenza amministrativa in materia di mobbing.

La Corte partenopea - ha affermato la Cassazione - si è discostata dai suddetti principi in quanto - dopo aver riferito che la domanda azionata non è stata formulata come richiesta di risarcimento del danno da mobbing, ma nei più ampi termini di richiesta di "*risarcimento del danno esistenziale e del danno dovuto all'anticipato conseguimento del trattamento di quiescenza e di ogni altro danno patito in conseguenza delle azioni vessatorie*" poste in essere dai soggetti appartenenti alla farmacia in qualità di dipendenti o titolari della farmacia stessa - ha impostato tutta la propria decisione sulla insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dalla ricorrente. Quindi, una volta escluso il suddetto intento e quindi il mobbing - sulla base di una valutazione delle prove raccolte effettuata sempre nell'ottica della ricerca una "strategia persecutoria" - la Corte territoriale ha respinto la domanda, peraltro interpretata in modo scorretto sì da alterarne il senso e il contenuto sostanziale, in relazione alle finalità perseguite dalla ricorrente. Prima di arrivare alla suddetta conclusione la Corte d'appello non si è neppure posta il problema di valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente ma sempre in relazione agli altri - pur non essendo accomunati da medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per la ricorrente e, come tali, siano ascrivibili alla responsabilità del datore di lavoro che possa essere chiamato a risponderne, ovviamente nei soli limiti dei danni a lui imputabili. Ciò, da un lato, significa che se tra i diversi episodi addotti si accerti che qualcuno ha carattere vessatorio questo non necessariamente implica l'attribuzione al comportamento datoriale del ruolo di causa o concausa dello stato depressivo della ricorrente culminato nel tentativo di suicidio, ma non per questo esclude che possa configurarsi un danno giuridicamente apprezzabile. E, d'altra parte, comporta che la determinazione, in ipotesi, dell'eventuale efficacia causale diretta o indiretta di una condotta vessatoria datoriale rispetto al suindicato stato patologico sia effettuata sulla base di un adeguato accertamento della situazione psichica della ricorrente prima dell'insorgere della depressione culminata nel tentativo di suicidio. La Suprema Corte ha cassato la decisione impugnata ed ha rinviato la causa per nuovo esame, alla Corte d'Appello di Napoli, in diversa composizione, enunciando il seguente principio di diritto:

"Nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento dal danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il Giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e quindi della configurabilità del mobbing, è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente ma sempre in relazione agli altri - pur non

essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili alla responsabilità del datore di lavoro che possa essere chiamato a risponderne, ovviamente nei soli limiti dei danni a lui imputabili. "