

# ***Comportamento vessatorio di colleghi di lavoro e integrazione della condotta di mobbing datoriale***

*La Corte di Cassazione, sezione Lavoro Civile, con la sentenza del 4 Gennaio 2017, n. 74, ha definito che integra il c.d. “mobbing datoriale” quello del datore che dinanzi al comportamento vessatorio di colleghi di lavoro verso un lavoratore, sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione dei fatti lesivi o delle condizioni ambientali che lo rendono possibile o le abbia addirittura determinate.*

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha definito che il mobbing consiste in una serie di atteggiamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti del lavoratore anche da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo.

## ***Il fatto***

La pronuncia trae origine dal fatto che un lavoratore conveniva in giudizio di fronte al Tribunale di primo grado la società alle cui dipendenze aveva prestato attività lavorativa ( nello specifico come educatore professionale secondo il ccnl cooperative sociali, chiedendo l'accertamento della condotta di mobbing di cui asseriva di essere stato vittima a far data dall'assunzione e sino al licenziamento, intimatogli con un lettera dell'azienda per superamento del periodo di comporto, determinato dall'insorta sindrome depressiva. Il dipendente chiedeva, pertanto, la condanna della società al risarcimento di tutti i danni patiti, nonché del danno conseguente all'illegittima sospensione dal lavoro per quattro mesi, oltre al pagamento dell'indennità di preavviso pari a due mensilità di retribuzione; chiedeva altresì l'annullamento del licenziamento, con la condanna della società convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno, nella misura della retribuzione globale di fatto e dei contributi non corrisposti dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione.

Il tribunale dichiarava la responsabilità del datore di lavoro per il danno alla persona subito dal ricorrente e per l'effetto condannava la società convenuta a pagargli un importo per il suddetto danno e un altro importo a titolo di rimborso delle spese mediche. Dichiarava

quindi l'illegittimità della sospensione del ricorrente dalla retribuzione per il periodo definito dal ricorrente, condannando parte convenuta a pagargli l'equivalente per il periodo.

La decisione veniva in seguito confermata dalla corte d'appello, i cui giudici ritenevano la sussistenza della condotta di mobbing a danno del lavoratore, nonché il nesso di causalità tra la stessa e la malattia da lui lamentata, accertata dalla consulenza tecnica d'ufficio di primo grado, che aveva concluso per l'esistenza di "una reazione stressogena importante con conseguente insorgenza di disturbi psichici".

Per la cassazione della sentenza proponeva quindi ricorso la società, sostenendo, per quanto qui di interesse, che per la configurazione della fattispecie del mobbing sarebbero necessari i caratteri della molteplicità, sistematicità e durata nel tempo dei comportamenti vessatori, in ordine ai quali la corte territoriale non avrebbe preso posizione. Riferiva che le vicende valorizzate dalla corte territoriale non avrebbero avuto la valenza loro attribuita dal giudice di merito.

Lamentava poi che la corte aveva errato nell'individuare la sussistenza di un evento lesivo della salute o della personalità del dipendente, considerato che la malattia cardiaca era preesistente al rapporto di lavoro e che il lavoratore era in cura presso il Centro di salute mentale anteriormente ai fatti, e che l'accertamento del nesso causale tra le condotte e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore era stato demandato ad una consulenza tecnica, senza che dall'esame delle testimonianze fosse emerso alcun elemento in tal senso.

In aggiunta, la società deduceva omesso esame circa fatti decisivi e lamentava che la corte territoriale non aveva considerato che l'assegnazione del lavoratore ad altra sede era dipesa da comprovate esigenze tecnico-organizzative, accertate in primo grado mediante la produzione del Libro Unico del Lavoro e confermate dalle dichiarazioni dello stesso dipendente.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione dichiarava infondati i motivi proposti dalla società e rigettava il ricorso.

In motivazione la cassazione sottolineava che quello che la società lamentava sotto il profilo della violazione di legge, non era in effetti l'aver la corte di merito adottato una nozione di mobbing contraria a diritto, ma l'aver erroneamente ritenuto che le risultanze fattuali così come ricostruite potessero essere ricomprese nella richiamata figura giuridica. Ciò, sostenevano i Giudici di legittimità, non corrispondeva al vero.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Sosteneva la Cassazione che in primo luogo, la corte territoriale si era attenuta alla configurazione giuridica del mobbing consolidata nella giurisprudenza di legittimità, secondo la quale essa “rientra fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate, che designa 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”.

Avevano quindi ritenuto i giudici del merito che sussistessero tutti gli elementi che erano stati ritenuti concorrere ad individuare la fattispecie in questione, e quindi:

- 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; l’evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;
- il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;
- il suindicato elemento soggettivo, cioè l’intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

Doveva poi confermarsi, proseguiva la Corte, che, come rilevato dalla corte territoriale, “pure il comportamento vessatorio di colleghi di lavoro può integrare una condotta di mobbing datoriale, ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo o delle condizioni ambientali che lo rendono possibile o le abbia addirittura determinate”, considerato che anche l’aspetto umano fa parte dell’ ambiente di lavoro nell’ambito del quale opera il dovere di protezione previsto dall’art. 2087 c.c., e che l’ascrivibilità al datore di lavoro dell’organizzazione dell’impresa anche sotto il profilo del personale ne determina la fonte autonoma di responsabilità costituita dall’art. 2049 cod. civ.

Da ultimo poi la Cassazione spiegava che la corte territoriale aveva valutato le ragioni poste a fondamento dell’assegnazione ad altro servizio, ma aveva ritenuto che “la riassegnazione dopo un periodo di sospensione dal servizio, fosse ingiustificata e lesiva della tutela della salute del dipendente, in considerazione delle certificazioni mediche che ne avevano evidenziato le problematiche psicologiche”.

Per tutto quanto sopra, la Corte respingeva il ricorso.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d’informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

## ***In definitiva***

La sentenza qui in commento è interessante in quanto , insinuandosi nel dibattuto campo della definizione di mobbing, stabilisce che non solo il datore di lavoro può effettuare mobbing ai danni del lavoratore dipendente, ma anche i soprusi o i dispetti provenienti dai colleghi di lavoro rientrano nel mobbing e anche di questi l'azienda è tenuta a risponderne.

Ricordiamo brevemente che il fenomeno persecutorio , molto diffuso all'interno del mondo del lavoro e riconducibile ad una delle cosiddette disfunzioni lavorative, il cd. mobbing ( dall'inglese to mob, "attaccare, assalire, circondare") non è ancora stato ancora stato disciplinato legalmente, né in ambito civilistico né in quello penalistico. Per trovare una possibile soluzione a questa mancanza, quantomeno nel diritto civile, la dottrina già da qualche anno ha trovato una soluzione ricorrendo all'art. 2087 del codice civile, che impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare la sicurezza psico-fisica del lavoratore.

In generale , se mai ce ne fosse ulteriore bisogno, rammentiamo che il mobbing sul luogo di lavoro è un reiterato comportamento ostile da parte dei superiori e dei colleghi mirati all'esclusione e al danneggiamento di uno specifico dipendente. Spesso, tale comportamento ha lo scopo di causare l'allontanamento o il licenziamento del lavoratore vittima dello stesso.

La Cassazione ha definito nel tempo più specificamente il mobbing come "una serie di atti o comportamenti vessatori", protratti nel tempo, nei confronti di un lavoratore e "caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo".

La legge, come sopra accennato, non contiene riferimenti specifici a tale forma di illecito, tuttavia la giurisprudenza consolidata definisce il mobbing come una serie di comportamenti che abbiano i tre caratteri specifici : persecutorio, ovvero che siano chiaramente finalizzati a causare un danno a uno specifico lavoratore, vessatorio, e che quindi siano esplicitamente o implicitamente ostili e sistematico e prolungato nel tempo. Il comportamento in questo modo caratterizzato è lesivo della salute (intesa non solo in senso fisico), della personalità e della dignità del dipendente, ed è per questo che costituisce quindi una violazione, in primo luogo, dell'art. 2087 del codice civile.

La sentenza pone l'accento sul presupposto che il mobbing può essere di due tipi: mobbing verticale, quello esercitato dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico; mobbing orizzontale, consistente nel comportamento vessatorio dei colleghi di

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

lavoro. Comunque il datore è ugualmente responsabile per essere rimasto colpevolmente inerte nel non tutelare il proprio dipendente, prendendo misure contro i suoi colleghi che hanno operato tali condotte, in quanto è obbligo infatti dell'azienda tutelare non solo la salute fisica, ma anche quella psichica di chi presta lavoro. In altre parole si costituisce una tutela, insomma, a tutto tondo che si estende anche alla difesa contro le angherie dei colleghi di pari grado.

Solo un accenno , da ultimo, al fatto che ai fini della qualificazione del fenomeno, si ricorre alle scienze sociali e in particolar modo alla psicologia del lavoro . oltre, come detto, alle pronunce elaborate dalla giurisprudenza.

Secondo alcuni psicologi il mobbing si definisce come: “il terrore psicologico sul luogo di lavoro che consiste in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una condizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui costretto a restare da continue attività ostili. Queste azioni sono effettuate con un'alta frequenza (almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (per almeno sei mesi). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il comportamento ostile dà luogo a seri disagi psicologici, psicosomatici, sociali.

il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione”.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)