

E' mobbing se il datore di lavoro mette sotto pressione il dipendente in malattia

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10725 del 17 aprile 2019, ha statuito che spetta il risarcimento del danno da mobbing al dipendente messo sotto pressione dal datore di lavoro con continue e pressanti richieste di chiarimenti in merito alle sue assenze per malattia e sulle cure mediche, in quanto i singoli atti posti in essere dallo stesso nei confronti del dipendente configurano un intento persecutorio alla base del mobbing lavorativo.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, ha stabilito che il datore di lavoro che continua a chiedere al proprio dipendente chiarimenti sulle sue assenze per malattia e sulle cure mediche, tiene una condotta mobbizzante con conseguente condanna.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui il tribunale di primo grado accoglieva il ricorso di una lavoratrice, dichiarando in primo luogo l'illegittimità del licenziamento comminato dalla società datrice di lavoro alla dipendente per superamento del periodo di comporto e ritenendo inoltre l'azienda responsabile di condotta mobbizzante, legata allo stato di malattia della donna.

I giudici di prime cure condannavano quindi la società al pagamento delle somme di 8.384,88 euro per indennità da licenziamento illegittimo e di 41.043,00 euro, oltre interessi legali, a titolo di risarcimento per mobbing.

Leggendo successivamente, in grado di appello, una sentenza di conferma di quanto statuito in primo grado, la società proponeva pertanto ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando falsa applicazione degli artt. 2109 c.c., 36 Cost., 1175, 1176 c.c., per erronea conversione del periodo di malattia in ferie, nonostante la mancanza di una specifica richiesta della lavoratrice, nell'inidoneità della sua domanda non comportante alcun obbligo di giustificazione del rifiuto da parte del datore di lavoro. La ricorrente annotava inoltre, per quanto qui di maggiore interesse, violazione degli artt. 132, n. 4 c.p.c., 118 disp. att. c.p.c. in quanto erroneamente la corte del merito aveva fornito una motivazione apparente e contraddittoria, in riferimento alla giustificazione della condanna risarcitoria per condotte vessatorie (essenzialmente individuate nelle richieste di chiarimenti alla lavoratrice sulle sue assenze per malattia, nella privazione della parte più rilevante delle sue mansioni al rientro dalla malattia, nella richiesta di dimissioni), in base, non già ad una volontà mobbizzante dolosa, ma ad una responsabilità colposa in violazione dell'art. 2087 c.c.", senza indicazione di quale misura precauzionale o protettiva della salute psico-fisica della lavoratrice non sarebbe stata adottata.

La decisione

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

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, affermavano innanzitutto i Giudici di legittimità che , anche facendo riferimento ai principi di diritto già espressi nella propria precedente giurisprudenza sul punto, era da escludere una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia, perché non sarebbe costituzionalmente corretto precludere il diritto alle ferie in ragione delle condizioni psico-fisiche inidonee al loro pieno godimento (non potendo operare, a causa della probabile perdita del posto di lavoro conseguente al superamento del compito, il criterio della sospensione delle stesse e del loro spostamento al termine della malattia), posto che si renderebbe altrimenti impossibile l'effettiva fruizione delle ferie. Spetta poi, sostenevano gli ermellini, al datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, di dimostrare (ove sia stato investito di tale richiesta) di aver tenuto conto, nell'assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di compito.

Per quanto invece atteneva alla questione principale sopra espressa, relativa alla condotta mobbizzante, la Corte Suprema affermava che ricorreva un essenziale equivoco in ordine alla diversità, invero insussistente, della condotta datoriale assunta a fondamento della condanna risarcitoria, in favore della lavoratrice da parte della corte d'appello, in base ad una responsabilità colposa in violazione dell'art. 2087 c.c. asseritamente "altra" dalla volontà mobbizzante dolosa riferita all'accertamento del tribunale di primo grado. Spiegavano i Giudici infatti che in realtà quest'ultima si è esplicitata nei medesimi comportamenti datoriali (di continue e pressanti richieste di chiarimenti alla lavoratrice sulle sue assenze per malattia e sulle cure mediche, di privazione della parte più rilevante delle mansioni al rientro dalla malattia, di richiesta di dimissioni rifiutata dalla medesima) emersi dalle varie testimonianze e confermati dalla consulenza tecnica d'ufficio esperita, condivisi nella valutazione di illiceità da entrambi i giudici di merito.

Proseguiva la Corte spiegando che essi erano stati apprezzati alla stregua di condotte vessatorie integranti mobbing da entrambi i giudici dei due diversi gradi, come evidente dai condivisi arresti giurisprudenziali citati e riconducibili a responsabilità datoriale a norma dell'art. 2087 c.c. Tale riconducibilità, sottolineava la Cassazione, è coerente con i consolidati principi di diritto già affermati in sede di legittimità per cui, ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi assuma di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica: sicché la legittimità dei provvedimenti può rilevare indirettamente perché, in difetto di elementi probatori di segno contrario, sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta, unitariamente considerata; che pertanto la responsabilità per mobbing deve essere, come è, inquadrata nell'ambito applicativo dell'art. 2087 c.c., in quanto ricollegata

alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

Per tutto quanto sopra descritto, la Cassazione respingeva il ricorso.

In definitiva

La Suprema Corte, con questa interessante sentenza, ci offre un ulteriore punto di riferimento per l'identificazione delle condotte mobbizzanti.

In particolare, la Cassazione ha precisato che chiedere continuamente e insistentemente ad un proprio dipendente, assente per malattia, dei chiarimenti sulle sue condizioni di salute e sulle cure mediche cui è sottoposto e successivamente al suo rientro demansionarlo e sollecitarlo a presentare le proprie dimissioni, è a tutti gli effetti una condotta mobbizzante.

Da qui la legittimità della condanna inflitta al datore di lavoro per mobbing in quanto, ricorda la Corte, l'atteggiamento del datore ha rappresentato condotte vessatorie riconducibili alla responsabilità datoriale così normate dall'art 2087 codice civile ("*L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*"). Tale riconducibilità è coerente con i consolidati principi di diritto affermati più volte dai Giudici di legittimità per cui, ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi dice di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nel vero e proprio intento persecutorio che sta alla base dei comportamenti stessi.