

Il demansionamento in assenza di mobbing legittima il danno biologico

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22635 del 5 Novembre 2015, ha riconosciuto ad un lavoratore il risarcimento del danno biologico per lesione dell'integrità psicofisica dovuta a una dequalificazione anche in assenza di mobbing.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha chiarito che, anche laddove non venga accolta una domanda di mobbing, è comunque possibile riconoscere al lavoratore un danno biologico derivante dal suo demansionamento.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui i giudici di Corte d'Appello accoglievano il ricorso proposto da un lavoratore contro la decisione di prime cure e, per l'effetto, condannavano la società datrice di lavoro al risarcimento del danno biologico e da perdita di professionalità da questo subiti.

In particolare, diversamente da quanto statuito dal giudice di primo grado, la Corte territoriale riteneva provata una condotta datoriale di demansionamento in danno del lavoratore, consistita nell'averlo tenuto inattivo per un apprezzabile periodo di tempo: risultava, invero, dal prospetto degli incarichi conferiti a lui ed ai suoi colleghi di pari inquadramento, in un periodo di tempo ben precisato, che "nessuno degli incarichi conferiti al medesimo appellante (era) stato effettivamente portato a compimento, ovvero contabilizzato" e che "la totalità dei medesimi (era) stata oggetto di un provvedimento di riassegnazione in favore di altri colleghi".

La corte escludeva, tuttavia, che tale condotta integrasse gli estremi del mobbing, pur ritenendo provato il nesso di causalità tra la mancata assegnazione di mansioni al lavoratore e la lesione alla sua integrità psicofisica come accertata dalla consulenza tecnica d'ufficio e, pertanto, condannava la società datrice di lavoro al risarcimento del danno biologico, quantificato nel 15% e liquidato sulla base delle tabelle redatte dal Tribunale di primo grado, nonché del danno da perdita di professionalità, determinato in via equitativa.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, censurando la decisione impugnata per avere risarcito il danno biologico nonostante avesse rigettato per difetto di prova la domanda di mobbing.

In particolare, la società, per quanto qui di interesse, formulava il quesito di diritto per cui si domandava “se viola l’art. 112 c.p.c. la sentenza che, in presenza di una domanda di mobbing e di risarcimento dei danni da esso causati ed escluse la fondatezza, condanni il datore di lavoro a risarcire il danno biologico ed alla professionalità in relazione ad un asserito demansionamento”.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni i Giudici Supremi, esprimendosi in primo luogo sul mobbing, definivano che “invero, è *jus receptum* che il mobbing è una figura complessa che, secondo quanto affermato dalla Corte Costituzionale e recepito dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, 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”.

Pertanto, proseguiva la Corte, “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 psicofisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l’intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi”.

A fronte degli specificati ragionamenti quindi, concludeva la Suprema Corte, la complessità della fattispecie del mobbing e la mancanza di una sua specifica disciplina confermavano l’esattezza della scelta della Corte territoriale di ritenere che, esclusa la sussistenza dell’intento vessatorio e persecutorio, rimanesse giuridicamente valutabile, nell’ambito dei medesimi fatti allegati e delle conclusioni rassegnate, la condotta di

“radicale e sostanziale esautoramento” del lavoratore dalle sue mansioni, la quale era fonte di danno alla sfera patrimoniale e/o non patrimoniale del lavoratore ove ricollegabile eziologicamente all’inadempimento del datore di lavoro.

Da tutto quanto espresso ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Con l’interessante sentenza oggi in commento, si rifocalizza il reato di mobbing come una figura decisamente complessa.

La Corte di Cassazione con la provincia coglie l’occasione per definire che quando uno degli elementi della fattispecie manca, gli altri possono essere valutati giuridicamente anche da soli. Quindi il lavoratore, nell’eventualità non si veda riconosciuto l’accoglimento di una domanda di mobbing per la mancanza di uno degli elementi e quindi il reato di mobbing non può ritenersi integrato, può comunque vedere riconosciuto il danno biologico derivante dal suo demansionamento.