AZETA
UFFICIO STUDI
RASSEGNA GIURIDICA
CISL dei LAGHI Como e Varese

Mancanza di mobbing, singoli comportamenti di natura vessatoria e risarcimento

*La **Corte di Cassazione**, con l' **ordinanza n.16256 del 20 giugno 2018**, ha dichiarato che nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti di natura vessatoria da parte del datore di lavoro e dei colleghi, il giudice di merito, pur nell'accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi e quindi a configurare una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se i comportamenti denunciati, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa esserne chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui ascrivibili.*

.....

Con l'ordinanza in oggetto, la Suprema Corte ha stabilito che anche se il lavoratore non riesce a dimostrare la sussistenza del mobbing, il giudice può stabilire un risarcimento per il danno morale da parte del datore di lavoro per le singole condotte vessatorie, malgrado le stesse non siano accomunate da un unico intento persecutorio. Infatti, dal punto di vista giuridico è il verificarsi di "*inadempimenti o comunque di comportamenti non legittimi che assumono inevitabilmente rilevanza, nella misura in cui da essi siano scaturiti, con vincolo causale, pregiudizi in capo al lavoratore*".

Il fatto

Il caso trae origine dalla sentenza del tribunale di primo grado che nel ricorso presentato da un lavoratore contro la società datrice di lavoro, aveva disconosciuto la sussistenza del demansionamento, nonché di comportamenti vessatori e discriminatori da lui lamentati e respinto la domanda di risarcimento del danno ad essi connessa. I giudici avevano accertato l'illegittimità di quattro sanzioni disciplinari conservative, irrogate al dipendente, respingendo però, per quanto qui di interesse, le domande risarcitorie e quella di riconoscimento della qualifica di quadro.

La Corte di appello, aveva poi respinto il ricorso del lavoratore contro la suddetta sentenza, ritenendo l'infondatezza della domanda di attribuzione della qualifica di quadro e aveva escluso il demansionamento, ritenendo inverosimile l'assunto del lavoratore, secondo cui gli ampi mutamenti organizzativi posti in atto dal datore di lavoro erano stati motivati dall'intento di sottrarre a lui la possibilità di svolgimento delle funzioni di coordinatore, contestualmente attribuite. In particolare, avevano definito i giudici del merito

che anche i fatti dedotti sotto il profilo del "lamentato mobbing" erano inconsistenti, sicché tutto si riduceva al verificarsi di momenti di confronto e tensione tra datore e lavoratore.

Il lavoratore proponeva quindi ricorso per la cassazione della pronuncia, lamentando, per quanto qui di interesse, che la corte territoriale aveva mal valutato la denuncia di mobbing, giungendo ad escluderne la sussistenza, pur a fronte di reiterate illegittime sanzioni disciplinari e di plurimi trasferimenti all'interno dell'ufficio, senza nemmeno aver esaminato documenti da cui risultavano tali trasferimenti.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità ritenevano fondata la censura *"con cui si sottolinea l'errore commesso dalla Corte territoriale nel ritenere che l'applicazione di sanzioni disciplinari poi dichiarate nulle non possa costituire fonte di responsabilità risarcitoria, che, tralasciando il richiamo alla figura, di rilievo essenzialmente descrittivo, del mobbing, quanto giuridicamente interessa è il verificarsi di inadempimenti o comunque di comportamenti non legittimi che assumono inevitabilmente rilevanza, nella misura in cui da essi siano scaturiti, con vincolo causale, pregiudizi in capo al lavoratore".*
In tale ottica, dunque, secondo la Corte doveva essere condiviso il principio, già affermato nella propria giurisprudenza precedente, per cui *"nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psicofisica 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 di una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale – pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili".*

Concludevano quindi gli ermellini, definendo che corte d'appello aveva errato nell'omettere di valutare un serie di comportamenti (tra cui 4 pregresse sanzioni disciplinari dichiarate illegittime con sentenza passata in giudicato) che viceversa avrebbero dovuto essere apprezzati, i quanto tali comportamenti, coinvolti anch'essi dalla richiesta risarcitoria del lavoratore per varie voci di danno non patrimoniale (alla salute, alla vita di relazione, all'immagine professionale, etc.), si ponevano in nesso causale con i pregiudizi addotti.

La carenza in questione costituiva, ad avviso della Corte, errore di diritto ed, in specie si poneva in contrasto con una corretta valutazione dei fatti di causa ai sensi dell'art. 2087 c.c. "*norma la cui applicazione non è vincolata al determinarsi di una condotta vessatoria complessiva, ma è destinata ad operare anche rispetto a singoli comportamenti inadempienti o illegittimi che siano causa di pregiudizi alla salute e ad altre situazioni giuridiche del lavoratore".*

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva accolto.

In definitiva

La Corte Suprema, con la pronuncia qui in commento, ha ricordato che l'art. 2087 c.c. impone in generale al datore di lavoro di adottare ogni misura possibile per assicurare sia l'integrità che la personalità morale di ogni singolo dipendente. Questo principio, hanno specificato i Giudici di legittimità, trova applicazione anche nel caso in cui l'imprenditore abbia adottato sanzioni disciplinari illegittime e prive di fondamento. Se quindi tali iniziative si pongono in stretta connessione di causalità con pregiudizi arrecati al lavoratore che attengono sia alla sua vita di relazione che alla salute, scatta una responsabilità di natura risarcitoria che deve essere soddisfatta.

Allora, in altre parole, anche se non c'è un'accusa di mobbing, il datore di lavoro può comunque essere condannato in merito a comportamenti vessatori, in quanto sono sufficienti per ciò anche solo la denuncia di episodi in cui il lavoratore ha subito singoli atti che gli hanno causato un danno alla salute.
Quindi, quando ci si trova di fronte a diversi comportamenti da parte del datore o dei colleghi di lavoro di natura evidentemente vessatoria, il giudice del merito , anche se non è accertata la sussistenza di un preciso intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi e quindi in assenza del reato di mobbing, deve valutare se i comportamenti, presi singolarmente ma in sequenza causale, anche in mancanza di un preciso intento persecutorio, possono essere valutati come vessatori e mortificanti per il lavoratore e quindi ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro che può pertanto essere chiamato a risponderne per i danni a lui imputabili.