

Mobbing e responsabilità per colpa del datore di lavoro

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 10037 del 15 maggio 2015 , ha stabilito la legittimità della condanna del datore di lavoro che non adotta alcun provvedimento di fronte alle vessazioni poste in essere nei confronti di un proprio dipendente da parte del superiore gerarchico del lavoratore stesso.

.....

La sentenza in commento definisce la responsabilità indiretta del datore di lavoro , a fronte di un suo comportamento omissivo in una situazione in cui , essendo a conoscenza del mobbing perpetrato nei confronti di un lavoratore da parte del superiore gerarchico , non è intervenuto per far cessare la situazione e tutelare il dipendente.

Il fatto

Il caso trae origine dalla sentenza con la quale la Corte di Appello confermava la sentenza del Tribunale di primo grado che aveva condannato in solido un ente comunale a risarcire il danno alla salute e professionale in favore di una dipendente, quale conseguenza di un comportamento mobbizzante posto in essere dal suo diretto superiore.

La Corte del merito aveva rilevato che le risultanze istruttorie confermavano l'esposizione della dipendente alla sottrazione delle proprie mansioni , all'ingiustificato spostamento senza plausibili ragioni da un ufficio all'altro , alla diretta subordinazione ad un funzionario prima a lei sottoposto , all'assegnazione ad un ufficio aperto al pubblico senza possibilità di poter lavorare e ad una più generale emarginazione dal contesto lavorativo ed ambientale , con riflessi di cocente umiliazione per la dipendente.

A causa delle iniziative vessatorie subite , la dipendente del Comune era rimasta vittima , tra gli altri effetti, di una psicosi paranoide di cui non aveva mai sofferto in passato.

Agli atti , infatti , si leggeva la perizia redatta in sede penale da uno dei massimi esperti di mobbing che , esaminata la vicenda lavorativa della dipendente , aveva riscontrato tutti e sette i parametri tassativi di riconoscimento del mobbing

(ambiente , durata , frequenza , il tipo di azioni ostili , il dislivello fra gli antagonisti , l'andamento secondo fasi successive e l'intento persecutorio , ndr.).

Questi risultati , inoltre non erano dissimili da quelli cui era pervenuto il consulente nominato nel giudizio di secondo grado , il quale aveva escluso , come sopra detto , che nella storia clinica della lavoratrice si trovasse un riscontro della psicosi conseguenza del comportamento mobbizzante.

In aggiunta , secondo la Corte del merito , il Comune non poteva essere escluso dalla responsabilità per il danno recato alla lavoratrice da altro dipendente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima , in quanto in capo al datore di lavoro incombono gli obblighi di cui all'art. 2049 c.c. , ove questo sia rimasto inerte colpevolmente alla rimozione del fatto lesivo.

Nel particolare , sottolineavano i giudici dell'appello , " la durata e le modalità con cui è stata posta in essere la condotta mobbizzante, quale risulta anche dalle prove testimoniali , sono tali da far ritenere la sua conoscenza anche da parte del datore di lavoro , nonché organo politico , che l'ha comunque tollerata".

Entrambe le parti ritenute responsabili decidevano quindi di ricorrere per la cassazione della sentenza.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva i ricorsi.

I Giudici Supremi prendevano in primo luogo in considerazione la doglianza dell'autore materiale delle condotte lesive , relativa al fatto che dalle risultanze processuali non emergeva nel caso di specie una fattispecie riconducibile a quella tipica del mobbing.

La Corte respingeva tale ricorso sostenendo che dai testi escussi e dalle conclusioni della perizia effettuata emergeva con chiarezza che il comportamento posto in essere dal superiore gerarchico della vittima costituiva al contrario un classico episodio di mobbing.

Per quanto riguardava la posizione dell' Ente , il quale denunciava un vizio di motivazione della corte del merito circa le responsabilità ad esso imputate , i Giudici decidevano sul rigetto anche di tale doglianza.

Sul punto , definivano che la Corte territoriale al contrario , sulla questione di cui si tratta aveva specificamente argomentato che " il Comune non poteva essere scriminato dal danno arrecato alla lavoratrice , giacché la circostanza che la condotta di mobbing

provenza da altro dipendente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima , non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro su cui incombono gli obblighi di cui all'art. 2049 c.c. , ove questo sia rimasto colpevolmente inerte alla rimozione del fatto lesivo.” Infatti , nella specie , concludevano , “ la durata e le modalità con cui è stata posta in essere la condotta mobbizzante , quale risulta anche dalle prove testimoniali, sono tali da far ritenere la sua conoscenza anche da parte del datore di lavoro, nonché organo politico , che l'ha comunque tollerata”.

Ciò definito , secondo la Suprema Corte , corrispondeva ad una motivazione giuridicamente corretta e formalmente coerente che come tale era sottratta al sindacato di legittimità.

In definitiva

La sentenza presa in esame è estremamente interessante , in quanto significativa per la giurisprudenza sul fenomeno del mobbing , che notoriamente è fenomeno tanto difficile da provare quanto diffuso negli ambienti di lavoro.

Dalle parole dei Giudici si evince il principio che **se il datore di lavoro viene a conoscenza del comportamento mobbizzante tenuto nei confronti di un proprio dipendente ad opera di un superiore gerarchico , egli ha l'obbligo preciso di attivarsi per tutelare il lavoratore ed eliminare il problema. Al contrario se rimane inerte rispetto alla reiterazione del comportamento e quindi si rende responsabile di un reato di omissione , a quel punto risponde anch'egli delle vessazioni.**

Il principio alla base del ragionamento è quindi una forma di responsabilità per colpa , riconducibile al fatto che il datore non ha per l'appunto posto in essere quanto in suo potere per far cessare le iniziative vessatorie.

Per linearità di pensiero , si sottolinea che ovviamente le azioni persecutorie , la loro durata , la reiterazione e le modalità con cui vengono poste in essere devono coerentemente far ritenere che il datore di lavoro possa ragionevolmente esserne a conoscenza e solo con tale premessa il datore può essere ritenuto responsabile e pertanto si possa a lui ascrivere , in solido con il responsabile materiale della condotta illecita , la condanna al risarcimento dei danni psico-fisici procurati al dipendente nonché vittima.

Per giungere a tale conclusione e stabilire quindi se il datore era a conoscenza o meno delle vessazioni , non bisogna attenersi solamente a quanto eventualmente

riferito o alle comunicazioni formali o ai reclami del dipendente , bensì a quanto anche per legge rende il datore formalmente consapevole di ciò che avviene all'interno dell'azienda e cioè semplicemente il decorso del tempo , le modalità e la ripetitività con cui gli atti illeciti si sono realizzati , in quanto la durata e la modalità con cui è stata posta in essere la condotta mobbizzante possono essere tali da far ritenere la sua conoscenza anche da parte del datore di lavoro che l'ha comunque tollerata.

Da ultimo , si sottolinea che la sentenza è interessante per il fatto che la Cassazione perviene al giudizio facendo riferimento all'art. 2049 c.c.

- *L'Art. 2049 c.c. stabilisce che : “ i padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti”.*

Al di là dei termini linguistici utilizzati, certamente desueti , il principio che si evince è quello per cui ciascuno deve rispondere dei danni cagionati a terzi dalle persone che impiega al proprio servizio.

L'interpretazione di tale articolo fatta dalla Cassazione in questa sentenza, si discosta dall'interpretazione che generalmente viene offerta dalla giurisprudenza di legittimità , per la quale la responsabilità del datore di lavoro per i danni arrecati dal comportamento illecito di un proprio dipendente viene esclusa solo in assenza di un nesso di occasionalità necessaria fra il fatto illecito e le mansioni del dipendente autore dell'illecito stesso. In forza di ciò , l'unico limite alla risarcibilità del danno a carico datoriale consiste nel fatto che la condotta persecutoria posta in essere sia totalmente svincolata dal rapporto di lavoro e dalle mansioni del dipendente materialmente responsabile di essa.

La sentenza in esame si discosta da tale indicazione , ricollegando invece la responsabilità del datore non tanto all'occasione di lavoro , quanto alla presenza di una inerzia datoriale nel rimuovere il fatto lesivo.

Utile , in conclusione , ricordare in via generale quelli che sono i sette parametri fondamentali per il riconoscimento del mobbing , già elencati nell'analisi della sentenza , precisando che perché scatti il mobbing devono essere presenti tutti i seguenti requisiti , non bastando , quindi, solo uno di essi :

- 1) **l'ambiente** : la vicenda conflittuale deve svolgersi sul posto di lavoro, anche se le conseguenti forme di disagio possono avere riflessi che si ripercuotono anche nella restante parte della vita quotidiana della vittima, primo tra tutti la sua vita privata e familiare;
- 2) **la durata** : il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi o, nel caso del cosiddetto "quick mobbing" (ossia di attacchi particolarmente frequenti ed intensi) da almeno tre;
- 3) **la frequenza** : le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese;
- 4) **il tipo di azioni ostili** : le azioni subite devono appartenere ad almeno due di cinque specifiche categorie: attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare; isolamento sistematico; cambiamenti nelle mansioni lavorative; attacchi alla reputazione; violenze e/o minacce di violenza;
- 5) **il dislivello tra gli antagonisti** : la vittima deve trovarsi di una posizione costante di inferiorità. Attenzione: non deve necessariamente trattarsi di una inferiorità nella posizione gerarchica all'interno dell'azienda. Il dislivello di potere implica il fatto che la vittima sia confinata nella posizione più debole, resa incapace di difendersi dalle strategie di attacco usate dell'aggressore;
- 6) **l'andamento secondo fasi successive** : per potersi parlare di mobbing è necessario che la vicenda abbia raggiunto almeno la fase in cui il conflitto si è incanalato nella direzione di una determinata vittima o gruppo di vittime, che cominciano a percepire l'inasprimento delle relazioni interpersonali e un crescente disagio psicologico;
- 7) **l'intento persecutorio** : nella vicenda deve essere riscontrabile un disegno vessatorio coerente e finalizzato, chiaramente ostile e negativo; allontanare la vittima dal posto di lavoro, metterlo in cattiva luce, bloccargli la carriera, isolarlo, metterlo in ridicolo, punirlo per qualcosa di cui lo ritiene responsabile.