

Mobbing e visite fiscali pretestuose e vessatorie

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 11739 del 03 maggio 2019, ha affermato che le condotte datoriali ripetute nel tempo e volte alla prevaricazione ed alla mortificazione del dipendente, seppur non integranti la fattispecie del mobbing, sono comunque fonte di responsabilità risarcitoria.

.....

La Suprema Corte, con la pronuncia in commento, ha ritenuto legittimo il risarcimento dei danni riconosciuto al lavoratore vessato da sanzioni disciplinari e visite fiscali pretestuose da parte del datore di lavoro. Nello specifico, ha confermato che le condotte poste in essere nei confronti del lavoratore al solo fine di denigrarlo e mortificarlo costituiscono attività di mobbing: pertanto, deve essere definita una somma come risarcimento del danno.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte d'appello, in riforma della pronuncia del tribunale di primo grado, accoglieva la domanda di risarcimento del danno proposta da una lavoratrice (nello specifico un'insegnante, dipendente del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca) nei confronti del datore di lavoro.

A fondamento della decisione la corte territoriale, dopo aver richiamato la definizione giurisprudenziale del mobbing e precisato che alcuni comportamenti potevano dare luogo a responsabilità datoriale anche in assenza dell'intento persecutorio unificante che qualificava il mobbing, se vessatori e mortificanti, in relazione al danno alla integrità psicofisica patito dal lavoratore, riteneva ravvisabile nella fattispecie di causa una condotta mobbizzante in danno della docente o, quanto meno, condotte vessatorie e mortificanti generatrici di responsabilità.

In particolare la corte riteneva rilevante l'irrogazione alla lavoratrice da parte della dirigente scolastica di ben tre provvedimenti disciplinari ingiustificatamente offensivi e degradanti e già dichiarati illegittimi dal giudice del primo grado. Le sanzioni disciplinari venivano definite palesemente pretestuose ed altrettanto ingiustificabili apparivano le continue richieste di visite fiscali per la verifica dell'assenza della ricorrente, dovuta ad una patologia tumorale, condizione che l'Istituto non poteva non conoscere, in quanto la x aveva reso edotta la scuola della necessità di terapie post operatorie. In aggiunta, rilevavano i giudici del merito che la lavoratrice sottoposta a continui, improvvisi ed ingiustificati controlli del personale della scuola mentre era in aula: tale condotta era chiaramente espressiva non di un contrasto momentaneo ma di un risentimento maturato nel tempo ed anche reiteratamente manifestatosi, come lamentato della ricorrente e riscontrato dei documenti e dalle dichiarazioni testimoniali. Tali inaccettabili comportamenti

oltre ad incidere, sia complessivamente che singolarmente, sulla dignità della lavoratrice avevano provocato danni alla salute, per i quali veniva ritenuta responsabile l'amministrazione scolastica a causa dell'omessa vigilanza sulla condotta della materiale autrice della condotta mobbizzante e dell'omesso adeguato intervento nonostante le reiterate segnalazioni pervenute dalla ricorrente.

Il datore di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, per avere questa ravvisato una condotta di mobbing pure in assenza di un intento persecutorio laddove l'accertamento di tale elemento soggettivo unificante era necessario alla configurazione della fattispecie astratta del mobbing.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità atualizzavano innanzitutto che la sentenza impugnata non aveva negato il rilievo dell'intento persecutorio del datore di lavoro ai fini della integrazione della fattispecie costitutiva del mobbing ma lo aveva, anzi, richiamato tra gli elementi rilevanti ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro, così conformandosi al consolidato principio enunciato dalla stessa Cassazione, secondo cui ai fini della configurabilità del mobbing l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica. Correttamente, annotavano gli Ermellini, la corte territoriale si era limitata, piuttosto, ad aggiungere che pur nella ipotesi di insussistenza di un intento persecutorio e quindi di inconfigurabilità di una condotta di mobbing, il giudice del merito è comunque tenuto ad accertare se alcuni dei comportamenti denunciati possano essere considerati in sé vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, produttivi di responsabilità per il danno da questi patito alla propria integrità psicofisica.

Proseguiva la Corte, inoltre, definendo che il giudice dell'appello non aveva omesso l'esame dell'elemento soggettivo del mobbing ma lo aveva anzi positivamente accertato, affermando che nei confronti della lavoratrice era stata attuata una condotta mobbizzante, alla luce della palese pretestuosità delle tre sanzioni disciplinari e della complessiva condotta della dirigente scolastica, come precisato nella pronuncia del merito, "chiaramente non espressiva di un contrasto momentaneo ed episodico, ma frutto di un risentimento maturato nel tempo ed anche presumibilmente costantemente e reiteratamente manifestatosi". Inoltre i giudici territoriali avevano, in via ulteriore ed autonoma, affermato che si erano comunque verificati comportamenti ingiustamente vessatori e mortificanti, anche di per sé forieri di danni risarcibili. Per tutto quanto descritto, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La sentenza qui in commento ha affrontato il delicato tema del mobbing, circoscrivendo, anche nell'insussistenza di un intento persecutorio e quindi nell'eventualità di inconfigurabilità di una condotta di mobbing, l'azione del giudice del merito che correttamente è comunque sempre tenuto ad accertare se taluni dei comportamenti denunciati possano essere considerati anche in sé vessatori e morificanti per il lavoratore e quindi decidere di emettere una sentenza di condanna al risarcimento dei danni subiti alla sua integrità psicofisica.

Fa seguito quindi questa ad altre pronunce commentate, ove ci si è soffermati sulla nozione e sulle indicazioni giurisprudenziali del fenomeno del mobbing, o quello attenuato dello straining. Qui si è messo in evidenza però un aspetto che è strettamente legato all'incidenza di alcune condotte del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa del proprio dipendente ed alla correlata eventuale lesione che dà luogo al risarcimento. E' ovvio che le condotte che si intendono a tale proposito sono quelle ripetute nel tempo, offensive, prevaricanti e mortificanti.

Quello commentato è uno di tali casi, dove la dipendente, avendo subito diversi provvedimenti disciplinari, poi verificatisi infondati e avendo ricevuto molteplici visite fiscali a fronte di assenze dal lavoro, dovute alle terapie conseguenti una patologia tumorale, della quale il datore di lavoro era perfettamente a conoscenza, se ne deduce un risarcimento per il danno alla salute.