

Mobbing e onere della prova

Autore: Donatella Corbo

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

Sintesi:

Ai fini della configurazione di una condotta mobbizzante da parte del datore di lavoro sono necessari una serie di elementi quali la reiterazione di comportamenti ostili e di carattere persecutorio posti in essere con intento vessatorio contro il dipendente; l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; il nesso causale tra la condotta del datore e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del dipendente; la prova dell'elemento soggettivo. Un lavoratore che ricorre al Tribunale asserendo di essere stato mobbizzato, ha l'onere di provare la sussistenza di tali requisiti, il cui accertamento è riservato esclusivamente al giudice di merito.

IL CASO

Il lavoratore R., ricorreva al Tribunale di Roma, convenendo in giudizio il Consorzio Nazionale dei Concessionari- poi Equitalia Servizi spa, al fine di ottenere la declaratoria di illegittimità delle note di qualifica (mediocre) attribuite dal datore di lavoro e, di conseguenza, di illiceità della condotta di mobbing di cui era stata vittima. Inoltre, la ricorrente chiedeva

la condanna del CNC al pagamento del premio di rendimento quanto agli anni 1998-2002; al risarcimento del danno biologico, del danno esistenziale e del danno alla professionalità, danni derivanti dalla illegittima condotta persecutoria del CNC.

Quest'ultimo si costituiva in giudizio, contestando la fondatezza della domanda e chiedendo il rigetto del ricorso.

Il Tribunale di Roma, con la sentenza n. 9748 del 14 maggio 2004, accoglieva parzialmente il ricorso. Infatti, dichiarava l'illegittimità delle note di qualifica e condannava il Consorzio al pagamento del premio di rendimento per gli anni corrispondenti.

Pur tuttavia, la lavoratrice proponeva tempestivo appello per una parziale riforma della sentenza, in quanto la stessa rivendicava anche il diritto al risarcimento del danno scaturente dalla illegittima condotta di mobbing; in via subordinata chiedeva che il danno rivendicato e quantificato in primo grado fosse attribuito anche in relazione all'illegittima attribuzione della qualifica di mediocre.

Altrettanto tempestiva è stata la costituzione in giudizio del CNC spa- che dapprima precisava che l'originario consorzio si era trasformato in società per azioni, e poi contestava la fondatezza dell'appello.

La Corte di Appello di Roma con sentenza del 28.04.2009-28.11.2009 respingeva l'appello e compensava le spese.

Avverso tale pronuncia, la R. ricorreva per Cassazione con quattro motivi.

Con il primo motivo la ricorrente denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 24 Cost. nonché degli artt. 2697c.c. e 421 c.p.c. Sosteneva, infatti, che la corte territoriale aveva erroneamente interpretato le disposizioni riguardanti l'onere della prova dei poteri istruttori. In particolare nel ricorso erano indicati i motivi e gli elementi richiesti per riconoscere il lamentato mobbing.

Con il secondo motivo la ricorrente deduceva vizio di motivazione circa la mancata ammissione della consulenza tecnica d'ufficio che non aveva - diversamente da quanto ritenuto dalla corte d'appello

carattere

esplorativo.

Con il terzo motivo la ricorrente denunciava violazione falsa applicazione degli artt. 112, 414, 437 c.p.c.. La corte d'appello pur accertando l'illegittimità delle note di qualifica, ha errato nel non riconoscere il danno derivante da ciò.

Con il quarto motivo la ricorrente denunciava violazione dell'art. 1226 c.c. nonché vizio di motivazione. Erroneamente la Corte d'Appello ha escluso di poter decidere in via equitativa circa la condanna del risarcimento dei danni.

Il ricorso - i cui motivi possono essere esaminati congiuntamente in quanto connessi - è infondato.

IL COMMENTO

Il caso in esame affronta un tema particolarmente delicato e privo di una regolamentazione legislativa. Pertanto, è stata la giurisprudenza di merito a dare riconoscimento all'esistenza di tale fenomeno e, in alcuni casi, a sanzionarlo.

Premesso ciò, è opportuno fornire -rectius cercare di fornire -una definizione di mobbing. Tale espressione deriva dall'inglese to mob, che letteralmente significa aggredire, accerchiare tumultuosamente. Questo termine è stato coniato da alcuni etologi (il primo studioso ad usarlo fu Konrad Lorenz), per spiegare il comportamento di un gruppo uccelli che si accanisce contro l'intrusione di un altro animale. Ben presto questo vocabolo è stato ripreso e riadattato, da parte degli psicologi, ai conflitti sorti nei luoghi di lavoro.

Pertanto, il mobbing lo si può definire come un insieme di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo e posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte del suo capo o dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito, caratterizzato da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato

all'obiettivo primario di escludere la vittima del gruppo(ex multis Corte Cost. sent. n.359/2003 e Cass 5 novembre 2012 n. 18727).

Se ne desume che tale fenomeno opera attraverso una serie di comportamenti reiterati nel tempo e volti alla distruzione psicologica, sociale e professionale del lavoratore, sino alla esclusione dal contesto lavorativo di riferimento.

Inoltre, ulteriori requisiti integrativi richiesti dalla giurisprudenza (Cass. Civ. Sez. Lav. N.4774 del 6.3.2006; Cass. Pen. Sez. VI n. 31413 del 08.03.2006; Tar Lombardia Milano Sez. I n.1844 21.07.2006) sono l'elemento soggettivo, il danno e soprattutto l'esistenza di un nesso causale tra condotta ed evento lesivo. Infatti, non pervengono alla soglia del mobbing, pur restando atti ingiusti e/o addirittura illegittimi, comportamenti non legati dal vincolo della continuazione e soprattutto dalla finalizzazione.

In ogni caso, è evidente, asserisce la Suprema Corte nella sentenza in esame, che per mobbing debba intendersi innanzitutto una lesione degli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c. Peraltro, in questa prospettiva, appare evidente che il contenuto di tali obblighi non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell'ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto alla integrità psicofisica del lavoratore. Dunque, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro rilevano i seguenti elementi, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutori o, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Orbene, precisa la Corte di Cassazione, tutti questi elementi devono essere provati dal lavoratore, che assume di essere vittima di condotte vessatorie e mobbizzanti, stante il principio generale di cui all'art.

2697 c.c.

Il kern della statuizione della Suprema Corte consiste proprio nella necessità che il lavoratore allegghi ai fini della prova della condotta mobbizzante, le caratteristiche integranti la fattispecie ovvero la sussistenza di un rapporto lavorativo, la durata, la frequenza, la tipologia di azioni, il dislivello tra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successive e l'intento persecutorio e fornire la dimostrazione di tali elementi.

Nel caso de quo, tanto il Tribunale quanto la Corte di Appello, asserivano che la ricorrente non aveva indicato nel ricorso le circostanze di tempo e luogo in cui la condotta mobbizzante si sarebbe concretizzata.

Ed inoltre!!! Alcune prove venivano fornite circa gli altri elementi indicati dalla giurisprudenza come necessari ai fini della integrazione della fattispecie mobbing. Pertanto, non avendo il lavoratore fornito la prova anche di solo uno dei requisiti integrativi del mobbing, deve concludersi, puntualizza la Suprema Corte, la decisione tanto del giudice di prime cure, quanto di secondo grado, di escludere la fattispecie foriera del danno, con l'ulteriore conseguenza di escludere il risarcimento del danno.

La ricorrente avrebbe dovuto fornire una rappresentazione dei fatti precisa e dettagliata, non limitandosi ad una generica contestazione delle presunte condotte poste in essere dal datore di lavoro, che rivelino più o meno evidentemente l'asserito intento persecutorio diretto a emarginare il dipendente (cfr. TAR Lombardia, Milano, I, 11 agosto 2009, n. 4581; T.A.R. Lazio, Roma, III, 14 dicembre 2006, n. 14604).

Infatti, il rischio e/o il risultato è che i fatti denunciati assumano una valenza lesiva solo nella percezione soggettiva della ricorrente.

Più precisamente, il messaggio che gli Ermellini intendono veicolare è che nel momento in cui un lavoratore ricorre all'organo giudicante al fine di ottenere tutela a fronte di una presunta condotta di mobbing, il giudice non deve incorrere nel rischio di una valutazione acritica ed unilaterale ma deve accertare la sussistenza dei requisiti costituenti la fattispecie di mobbing.

Peraltro non infrequenti sono i casi in cui il lavoratore lamenta presunte discriminazioni o comportamenti "sgraditi" che non assurgono a condotte mobbizzanti, ma al contrario vengono vissute in modo estremo da soggetti particolarmente sensibili o esasperati.

Ed ancora!!! Non di rado i comportamenti "fastidiosi" ed incresciosi del datore di lavoro risultano tali proprio come diretta conseguenza di condotte reprobabili del lavoratore stesso.

Quanto appena esposto, per dire che sul lavoratore incombe non solo l'onere di provare l'esistenza del mobbing, ma anche di dimostrare il conseguente danno.

Orbene, nel caso de quo è evidente che le censure mosse all'esistenza della condotta del datore di lavoro, assorbono le censure relative al risarcimento del danno, che pertanto è stato così escluso.

Alla luce dell'iter logico- giuridico che si è tentato di ripercorrere, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso della lavoratrice e ha compensato le spese del giudizio.

<https://www.diritto.it/mobbing-e-onere-della-prova/>