

Mobbing: nessun risarcimento se il dipendente non è produttivo

Autore: Redazione

In: Sentenze

di Biancamaria Consales

Non ha diritto al risarcimento per il danno da mobbing il dipendente pubblico sanzionato e sostituito perché l'ufficio è poco produttivo. Lo ha deciso la Corte di cassazione con **sentenza n. 28962 del 27 dicembre 2011**, nel respingere il ricorso di un funzionario pubblico sanzionato e poi sostituito per la scarsa produttività del suo ufficio che, dopo alcuni mesi, si era dimesso. Il dipendente aveva chiesto la condanna al risarcimento dei danni (biologico, esistenziale, alla professionalità e morale) subiti a causa del comportamento vessatorio che l'Amministrazione aveva sistematicamente tenuto nei suoi confronti, tanto da costringerlo ad una prolungata assenza da malattia e, infine, appunto alle dimissioni dal lavoro.

I primi due gradi di giudizio hanno rigettato la domanda di risarcimento del danno da mobbing, non rinvenendo gli elementi di una condotta protratta nel tempo con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente. La Suprema Corte ha confermato le decisioni precedenti, affermando che in questi casi il capo non pone in essere una condotta persecutoria finalizzata alle dimissioni del lavoratore, ma volta ad aumentare l'efficienza degli uffici. In particolare gli Ermellini hanno ricordato che per mobbing si intende una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisio-psichico e del complesso della sua personalità. In altri termini, «ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti:

a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, 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 o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio».

Nella fattispecie, l'insieme dei comportamenti del datore di lavoro, dedotti come lesivi dal ricorrente, non costituiscono episodi di mobbing. Infatti, nessuna ratio unificatrice lega gli eventi addebitati all'Amministrazione, che non costituiscono azioni mirate in senso univoco verso un obiettivo predeterminato diretto ad emarginare il dipendente; soprattutto nella fattispecie manca la specifica intenzione di discriminare e vessare il lavoratore esercitando nei suoi confronti una violenza morale. Anche le sanzioni irrogate, lungi da essere motivate da un intento persecutorio, trovano giustificazione nel doveroso controllo del superiore rispetto a comportamenti che avevano assunto caratteristiche dilatorie e contrari agli scopi d'ufficio.

Scorretto, piuttosto, il comportamento del dipendente che riteneva di non dover rendere conto né in ordine alle proprie scelte né in ordine ai comportamenti e ai ritardi rispetto agli ordini impartiti dal direttore. Non è stata, inoltre, raggiunta sia la prova della natura discriminatoria e persecutoria dei comportamenti adottati nei confronti del dipendente sia quella dell'intento di nuocere e svilire il lavoratore.

<https://www.diritto.it/mobbing-nessun-risarcimento-se-il-dipendente-non-e-produttivo/>