

# Mobbing, la Cassazione ne definisce i requisiti

a cura di Gabriella Ferrazzano

Mobbing, termine molto in voga e spesso citato a sproposito. Singoli episodi in cui il lavoratore ritiene di essere stato oggetto di un comportamento antiggiuridico da parte del superiore bastano a definire, impropriamente, un lavoratore come "mobbizzato".

Ma la definizione e l'ambito di applicazione elaborato dalla giurisprudenza di legittimità, ovvero quella elaborata dalla Suprema Corte di Cassazione, è ben lontana dal significato che l'opinione pubblica dà al mobbing. Con tale termine si intende comunemente **una condotta del datore di lavoro 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 fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Quindi, per potersi ritenere sussistente un comportamento mobbizzante da parte di un superiore, non bastano, come detto, un singolo comportamento ma è necessaria l'esistenza di un disegno persecutorio messo in essere per mortificare, emarginare o prevaricare un lavoratore.

A dimostrazione di quanto la Sezione Lavoro della Cassazione sia rigida nel chiedere la sussistenza degli elementi descritti, riportiamo la storia, riguardante un portalettere, che è stata oggetto di una recente sentenza della Suprema Corte (Cass. civ. Sez. lavoro, 17-02-2009, n. 3785) la quale ha bocciato, su tutta la linea, le richieste del lavoratore.

Con ricorso al Tribunale di Torino G.M. conveniva in giudizio Poste Italiane s.p.a. e premesso di aver svolto le mansioni di portalettere dal (OMISSIS) fino all'(OMISSIS), esponeva che il giorno (OMISSIS) scendendo dall'autovettura di servizio era scivolato su una lastra di ghiaccio battendo violentemente la testa e riportando lesioni personali per le quali l'INAIL gli aveva riconosciuto una invalidità dell'11%. Sosteneva il ricorrente che l'infortunio sul lavoro era da imputarsi a colpa delle Poste che non lo avevano dotato di idonee scarpe antiscivolo. Riferiva, altresì, che dal (OMISSIS) all'(OMISSIS) LA DIRETTRICE DELL'UFFICIO POSTALE DI (OMISSIS), PRESSO IL QUALE PRESTAVA SERVIZIO, NON TENENDO ALCUN CONTO DELLE SUE CONDIZIONI DI SALUTE, LO OBBLIGAVA AD EFFETTUARE LAVORO STRAORDINARIO, GLI IMPONEVA DI SOLLEVARE PESANTI PACCHI DI CORRISPONDENZA, LO PONEVA IN CATTIVA LUCE NEI CONFRONTI DEI COLLEGHI DI LAVORO REDARGUENDOLO IN LORO PRESENZA E LO MINACCIAVA DI LICENZIAMENTO, COSÌ CAGIONANDOGLI UN PROFONDO STATO DEPRESSIVO.

Tanto premesso chiedeva la condanna della società convenuta al pagamento di Euro 15.735,34 a titolo di risarcimento del danno biologico conseguente all'infortunio del (OMISSIS); chiedeva altresì la condanna della società al risarcimento del danno biologico, da determinarsi tramite CTU, per il presunto "mobbing" subito nell'ufficio di (OMISSIS).

La s.p.a. Poste Italiane si costituiva e resisteva alle domande.

**Il Tribunale di Torino, con sentenza depositata il 27.11.2003, respingeva il ricorso. Per la cassazione di tale sentenza G.M. ha proposto ricorso sostenuto da due motivi.**

Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione dell'*art. 41 Cost. e art. 2087 c.c.*, e sostiene che l'obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure idonee ad impedire infortuni non si esaurisce nella mera osservanza di norme di legge o contrattuali, ma si estende all'adozione di tutte quelle misure che siano idonee a garantire l'incolumità dei lavoratori in base alla comune esperienza ed alle regole della tecnica; che sul lavoratore infortunato grava solo l'onere di provare il danno e la sua derivazione dall'ambiente di lavoro, mentre spetta al datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro in concreto svolto dal dipendente, si rendano necessarie per tutelarne l'integrità fisica;

la Cassazione ha ritenuto infondato questo primo motivo di ricorso.

La giurisprudenza di legittimità è costante nell'affermare che *l'art. 2087 cod. civ.*, non configura una ipotesi di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, con la conseguenza di ritenerlo responsabile ogni volta che il lavoratore abbia subito un danno nell'esecuzione della prestazione lavorativa, occorrendo invece che l'evento sia pur sempre riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento, concretamente individuati, imposti da norme di legge e di regolamento o contrattuali ovvero suggeriti dalla tecnica e dall'esperienza, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato (Cass. n. 6018/2000, n. 1579/2000). Quanto all'onere della prova, al lavoratore che lamenti di aver subito un danno alla salute a causa dell'attività lavorativa svolta incombe l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro e il nesso causale fra questi due elementi; quando il lavoratore abbia provato tali circostanze, grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (Cass. n. 16881/2006, n. 7328/2004, n. 12467/2003).

Ma i giudici di Palazzo Spada hanno rigettato anche la seconda parte della ricorso, ovvero quella sul mobbing. Hanno infatti precisato che per "MOBBING" (NOZIONE ELABORATA DALLA DOTTRINA E DALLA GIURISPRUDENZA GIUSLAVORISTICA) SI INTENDE COMUNEMENTE **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 COMPORAMENTI 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 FISIOPSICHICO E DEL COMPLESSO DELLA SUA PERSONALITÀ. AI FINI DELLA CONFIGURABILITÀ DELLA CONDOTTA LESIVA DEL DATORE DI LAVORO SONO PERTANTO RILEVANTI I SEGUENTI ELEMENTI: A) LA MOLTEPLICITÀ DEI COMPORAMENTI A CARATTERE PERSECUTORIO, ILLECITI O ANCHE LICITI 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.

Secondo la Cassazione la Corte di Appello ha ritenuto che le testimonianze raccolte, pur evidenziando l'esistenza di contrasti tra la dirigente dell'ufficio ed il G. in ordine alle modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro da parte del dipendente, non sono tuttavia tali da provare la sussistenza di un intento vessatorio del dirigente dell'ufficio postale di (OMISSIS) nei confronti del lavoratore.