

## Negata la sussistenza del mobbing

**Corte d'Appello di Torino, sezione lavoro, 19 novembre 2004 – Pres. Peyron – Rel. Trafiget - F. E. c. C. I. S.p.A. (già C. G. I. S.p.A., già C. G. E. & Y. S.p.A.).**

**Condotte di bossing da parte di superiore gerarchico - Brevità del periodo preso in considerazione - Esclusione - Insussistente responsabilità del datore di lavoro.**

*Non sono ravvisabili gli estremi del "mobbing" allorquando il lavoratore fondi la sua domanda risarcitoria su comportamenti rientranti nella discrezionalità imprenditoriale, quindi insindacabili in sede giudiziaria, e quando il periodo temporale cui si riferiscono gli stessi risulti essere troppo esiguo per consentire il concretizzarsi di un processo patologico a danno del dipendente.*

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

F. E., dopo aver esperito due ricorsi in via d'urgenza per ripristino di pregresse mansioni e per impugnazione di trasferimento, conveniva in giudizio avanti al tribunale di Torino la C. G. E. & Y. spa, presso cui lavorava dal 1987, onde chiederne la condanna al pagamento di L. 831.765.996, a titolo di risarcimento dei danni da lei subiti (danno biologico, danno morale, danno patrimoniale per perdita di *chances*, danno esistenziale) a partire dal febbraio 2000 per il comportamento del datore di lavoro, nella persona del direttore della sua sede di lavoro, dott. P. G., qualificabile a suo dire come "mobbing", consistito in *avances* di tipo sessuale, minacce, ingiurie, sottrazione di responsabilità lavorative (in relazione al progetto "C."), boicottaggio di tale progetto con negazione di risorse, sottrazione di ufficio personale in cui lavorare, con conseguente demansionamento e lesione di immagine professionale, illegittimo trasferimento della sede di lavoro. Chiedeva altresì che della lunga assenza dal lavoro non si tenesse conto ai fini della maturazione del periodo di comporto, poiché la malattia da lei sofferta altro non era che la conseguenza dell'illegittimo comportamento aziendale.

Si costituiva ritualmente in giudizio la convenuta negando ogni addebito e chiedendo di essere autorizzata alla chiamata in giudizio del dott. G., ed, in via riconvenzionale, la condanna della F. al risarcimento dei danni da lite temeraria, danni quantificati in L. 100.000.000.

Autorizzata la chiamata in giudizio del terzo, costituitosi quest'ultimo, estromesso lo stesso, a seguito di transazione con la convenuta per cui questa rinunciava ad ogni domanda nei suoi confronti, sentiti numerosi testi, il Tribunale adito, con pronuncia 27.1.2004 respingeva la domanda, sul presupposto dell'insussistenza del dedotto "mobbing".

Proponeva appello la lavoratrice, contestando l'iter argomentativo del primo giudice, e sottolineando come le risultanze istruttorie avessero inequivocabilmente evidenziato come le fosse stato sottratto lo stesso spazio fisico di un ufficio a lei riservato, essendo stata relegata nell'ultimo periodo, prima del ricorso di primo grado, in uno spazio comune, ove venivano collocati dipendenti spesso assenti per motivi lavorativi, là ove lei era stanziata e che la responsabilità del progetto "C." le era stata sottratta nel luglio 2000, con decisione già assunta e formalizzata prima ancora di avvisarla di quanto stava accadendo.

Aggiungeva anche che, al suo rientro, dopo un lungo periodo di malattia, di fatto si era trovata senza alcuna attribuzione ed addirittura senza password del computer.

Si costituiva la società, resistendo, ed in via di appello incidentale chiedendo nuovamente la condanna della convenuta al pagamento dei danni per lite temeraria, domanda su cui il giudice di primo grado nulla aveva motivato.

La causa veniva discussa e decisa nella pubblica udienza del 19.11.2004, come da dispositivo in calce.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello principale è infondato e va respinto.

Invero nella presente causa i danni richiesti sono ricollegati a fatti dall'appellante qualificati come "mobbing", sin dal ricorso di primo grado; la deduzione del demansionamento e del trasferimento è stata fatta unicamente come indici rilevanti ai fini dell'individuazione di tale "mobbing" e della conseguente responsabilità contrattuale del datore di lavoro, in relazione all'asserito illegittimo comportamento dell'allora direttore dott. P. G. I fatti successivi al

ricorso di primo grado (l'essersi trovata di fatto l'appellante, al rientro dalla malattia, senza nulla da fare) non possono ovviamente essere oggetto del presente giudizio.

Il giudice di prime cure ha spiegato cosa si intenda per la figura giurisprudenziale, di derivazione anglosassone, del "mobbing" ed a tale puntuale ricostruzione si rimanda. Ciò che rileva essenzialmente nel "mobbing" è la reiterazione nel tempo di comportamenti di ostracismo e di persecuzione nei confronti del lavoratore vittima designata da parte o dei colleghi ("mobbing" orizzontale) o dei superiori gerarchici ("bossing" verticale), senza che i titolari del rapporto sinallagmatico di lavoro intervengano in alcun modo per interrompere detti comportamenti, con ciò assumendosi la responsabilità delle conseguenze di detti comportamenti, ex artt. 2049 e 2087 c.c.

Nella fattispecie in questione è stato dimostrato che l'appellante ha incominciato ad avvertire i problemi di salute (ansia, dimagrimento, insicurezza) che ella ricollega all'asserito "mobbing" nel febbraio 2000, dopo un viaggio di lavoro in O. (vedasi testimonianza del marito O.), problemi che sono andati via via aggravandosi, tant'è che a giugno l'accompagnava a L. S. un collega perché "lei per la stanchezza era in condizioni tali da non poter affrontare il viaggio da sola" (vedasi testimonianza Ga.).

Durante questo viaggio in O., secondo la ricostruzione di cui al ricorso introduttivo, vi sarebbero state nei confronti della F. delle avances sessuali da parte del G., ma tali fatti, che non hanno avuto riscontro nell'istruttoria di primo grado, non sono più posti a fondamento dell'appello.

In appello, quali elementi dell'asserito "mobbing", si evidenziano il trasferimento di ufficio, che implicò il venir meno per la F. di una postazione privata e l'inserimento in un'area open, senza una propria scrivania ed un proprio armadio, la mancata assegnazione di risorse umane per lo sviluppo del progetto "C." di cui la F. aveva la responsabilità, l'esautoramento da tale responsabilità, con incarico ad altre persone, esternato (vedasi E-mail 11.7.2000 mittente G. - doc. 18) prima di esserle ufficialmente comunicato.

In merito, è stato dimostrato in istruttoria che, ad un certo punto, la F. non aveva più un proprio ufficio, né un armadio, tant'è che i documenti riguardanti il progetto "C." si trovavano in scatoloni accatastati vicino alla scrivania da lei usata (vedasi testi Ga., L., R., G., C., B.), ma è anche stato provato come ciò avvenne a seguito dello spostamento degli uffici della società da Corso M. al L., ove solo i dirigenti avevano un proprio ufficio, mentre gli impiegati (è risultato vero, peraltro, che, a differenza della F., si trattava, per lo più, di persone che lavoravano all'esterno) erano stati sistemati in un'area hoteling open (vedasi testi Ga., B.).

A detta di questa Corte l'organizzazione dei propri spazi rientra nella discrezionalità imprenditoriale ed il fatto che un dipendente possa percepire tale spostamento come un depauperamento della propria immagine professionale non implica che necessariamente tale depauperamento vi sia (nel caso di specie il teste C. ha spiegato che una riunione relativa al progetto "C." che richiedeva riservatezza e per il cui svolgimento la F., non avendo più il proprio ufficio, si era mostrata imbarazzata, si tenne comunque in un locale apposito messo a disposizione).

Così tutti i testi escussi hanno dichiarato che la F. si doleva insistentemente del fatto che, per la realizzazione del progetto "C.", il G. non le avesse assegnato le risorse, a suo dire, necessarie (vedasi testi Ga., P., Be., R., M., B., Ma., Le., D. P.); ma ciò era probabilmente collegato al fatto che il G. riteneva non strategico per l'azienda tale progetto, in cui dimostrava di non credere (vedasi testi Ga., R., Le.), e che comunque il reperimento di risorse sia già inserite in azienda che esterne non era semplice (vedasi teste Le.).

Quanto all'essere stata la F. sostituita improvvisamente nel ruolo di capo-progetto "C.", la circostanza è risultata vera (vedasi testi Ga., Be., D., R., S., Ma., Le. - del resto ciò emerge documentalmente dall'E-mail di cui già si è detto sopra). Ma che, dopo la fase di progettazione a T., la fase di realizzazione del progetto sarebbe passata da T. a L. S., era circostanza già nota all'appellante (vedasi testi S., Ma.) e la teste S., direttore del personale, ha confermato come sia strategia aziendale "spostare le persone su progetti diversi a seconda della fase di evoluzione e delle competenze". Ciò, del resto, rientra nella piena discrezionalità aziendale, a patto che vengano trovate sistemazioni equivalenti, in quanto a mansioni, per il soggetto che subisce il cambiamento. E nella società appellata si è cercato altra sistemazione di responsabilità per l'appellante (vedasi il progetto bancario di cui riferisce la teste S. - la F. si era, sino ad allora, interessata a tempo pieno di tale materia,

in particolare dei F. S., come riferisce il teste Ga). Ed a nulla rileva che la sede di quel progetto fosse a M., essendosi la F. più volte spostata, in passato, per motivi di lavoro (vedasi teste Ga.). E fu l'appellante a rifiutare tali diverse collocazioni, entrando in malattia per un lungo periodo (vedasi testi D. e Le.).

Orbene, analizzate così le risultanze dell'istruttoria in relazione alle tre circostanze su cui è fondato l'atto di appello, ritiene questa Corte che correttamente il Giudice di prime cure abbia escluso la sussistenza di un comportamento integrante "mobbing" da parte dell'azienda, considerato anche che il lasso di tempo denunciato. Infatti il periodo febbraio-luglio 2000 pare troppo esiguo per la concretizzazione di un processo di mobbing. E' vero che il direttore G., nei cui confronti peraltro, prima della sua estromissione dal giudizio di primo grado, l'attuale appellante non ha proposto domande dirette, le ha rivolto frasi a dir poco deprecabili e che mai un superiore gerarchico dovrebbe profferire nei confronti di un sottoposto (frasi quali quelle riferite dal teste Le.: "mi hai rotto i coglioni, hai capito brutta stronza che devi fare quello che dico io" o quelle riferite dal teste Ga., mentre questi lavorava in ginocchio presso la scrivania della F.: "E' inutile che ti inginocchi tanto non te la dà."), ma è anche vero che l'azienda è ripetutamente intervenuta per sedare gli animi, chiedendo anche al G., personaggio abituato a battute grossolane nei confronti dei dipendenti (vedasi teste Ga.), di scusarsi con la lavoratrice, prendendo le sue difese e mai mettendo in discussione le sue capacità professionali (cosa che del resto non risulta aver mai fatto lo stesso G.).

Al riguardo, ritiene questa Corte che il corretto atteggiamento aziendale possa riassumersi nelle dichiarazioni del teste Le., già Risk Manager dell'azienda e già dimessosi al tempo della sua escussione (dove la sua particolare attendibilità), che si riportano, onde evidenziare l'assoluta buona fede ed il comportamento fattivo della società appellata:

" Allora io "- su richiesta della dott.ssa P., direttore del personale - " organizzai...una mia visita a T. Venni il 30 giugno e incontrai preliminarmente G. a quattr'occhi; gli contestai quello che la F. aveva riferito e cioè di aver ricevuto insulti anche in pubblico e comunque di essere stata ostacolata per quel che riguarda la sua possibilità di lavorare, con scarsa dotazione di personale e inadeguato supporto manageriale, con scarsa dotazione di personale e inadeguato supporto manageriale. Con mia grande sorpresa, perché mi aspettavo reazioni diverse, G. ammise di aver perso le staffe, una volta in particolare in pubblico e di aver detto davanti ad altri alla Sig.ra F., "mi hai rotto i coglioni, hai capito brutta stronza che devi fare quello che dico io". Mi disse tra l'altro che lui era fatto così e che tutti sapevano che era un intemperante. Quanto al progetto C. mi disse che lui non ci credeva per nulla e che pensava che non avremmo dovuto farlo. Io gli dissi che i comportamenti che lui mi riferiva a mio avviso erano molto gravi e che lui avrebbe dovuto quantomeno scusarsi. Gli dissi che se intendeva lasciare la signora su quel progetto doveva fornirgli le dotazioni necessarie per portarlo avanti, senno' avrebbe dovuto spostarla. G. mi disse che non aveva nessun problema a scusarsi, che d'altra parte lui si comportava così con tutti e che il suo non era un problema personale verso la sig. F., che dal punto di vista professionale lui stimava molto. Mi garantì che la signora sarebbe rimasta al progetto e che lui l'avrebbe supportata pienamente. Quindi chiamammo a partecipare alla riunione anche F. e R. e G. esordì dicendo che tutti conoscevano il suo carattere, che lui si scusava per quello che aveva detto e tutto si concluse in un generale vogliamoci bene.

Io avevo parlato anche a quattr'occhi con la sig. F. la quale aveva lamentato episodi specifici, quali la collocazione nell'hoteling, l'inadeguatezza delle risorse e delle strutture...

Per esempio la signora aveva fin lì chiesto ulteriore personale da poter utilizzare e G. non aveva mai risposto a queste richieste. Ora se si trattava di trovare altre persone da dedicare a C., occorreva o dislocare risorse già interne a C. G. o procedere a nuove assunzioni, il che in nessun caso si presentava di immediata soluzione.

Io ritenevo essenziale della mia funzione quella di supportare e difendere comunque i capi-progetto che facevano riferimento a me: per quel che riguardava la sig. F. decisi che la sua attività andava in quel momento particolarmente seguita e quindi chiesi a R. di fissare periodiche riunioni nel corso delle quali verificare lo stato di avanzamento dei lavori ed invitai la ricorrente a chiamarmi ogni qualvolta ne ritenesse il caso...

Poi ricevetti l'11 luglio una chiamata dalla sig. F. che mi diceva che quello stesso giorno il G. l'aveva rimossa dalla responsabilità di C. per assegnarla ad un progetto B. I.. Mi disse che G. le aveva comunicato la decisione quello stesso giorno per posta elettronica. Io chiamai G. e gli chiesi come mai aveva preso questa decisione. Lui mi disse che aveva cambiato idea

perché la sig. Fe. gli creava troppi casini e poi il progetto aveva costi eccessivi e lui aveva ritenuto adeguato spostarlo alla filiale di L. S.. Io rimasi molto contrariato di questo suo cambiamento, anche perché 11 giorni prima mi aveva espresso valutazioni completamente diverse. L'indomani venni a T. per un meeting in un albergo e vidi anche la sig. F.. Le dissi che tutto sommato quella decisione le poteva essere favorevole perché era ormai evidente che con G. il rapporto non era più recuperabile. Non era assolutamente certo che per il progetto di B. I., la signora avrebbe ricoperto il ruolo di responsabile. G. aveva invitato la signora a contattare E. D. per un suo possibile impiego in quel progetto. Io parlai con D. il quale mi disse che lì stava cercando una risorsa con determinate caratteristiche da impegnare su quel progetto, cui poi in ipotesi si sarebbe anche potuto affidare la funzione di responsabile. Sicuramente G. aveva dato buone referenze della ricorrente in qualche modo cercando di favorire il suo passaggio: questo mi era stato detto da D... Di lì a due giorni la ricorrente entrò in malattia e l'ho rivista oggi per la prima volta...."

Ne emerge che, non solo la società appellata fece di tutto per trovare una collocazione adeguata all'appellante, ma anche il tanto contestato G., che peraltro di lì a poco uscì dall'azienda, dava buone referenze della stessa. Tale comportamento non integra in alcun modo l'asserito "mobbing". L'appello principale va pertanto respinto.

Quanto all'appello incidentale, in punto danni per lite temeraria, ex art. 96 c.p.c., ritiene questa Corte che il fatto che l'appellante abbia esperito due ricorsi d'urgenza ed il presente giudizio non sia altro che l'esercizio da parte della lavoratrice del proprio diritto, costituzionalmente garantito, ad agire in giudizio per vedere esaminare, a livello giudiziario, le proprie pretese, né vi sono per l'appellata estremi di danno o presupposti su cui liquidare tali asseriti danni. Si osserva infatti come la giurisprudenza ritenga che il giudice non possa liquidare il danno ex art. 96 c.p.c., neppure equitativamente, se dagli atti non risultino elementi idonei ad identificare il danno stesso (Cass. 8.9.1983 n. 5524). Così non pare doversi modificare la pronuncia di primo grado in punto compensazione delle spese di lite, atteso come la posizione di debolezza economica della lavoratrice ben giustificasse tale pronuncia nel giudizio di primo grado. L'appello incidentale va dunque respinto.

Alla soccombenza dell'appellante nel presente giudizio seguono invece le spese del, presente grado, liquidate come da dispositivo, sulla base della nota spese depositata dal difensore dell'appellata.

#### **P.Q.M.**

Visto l'art. 437 c.p.c.

respinge gli appelli;

condanna l'appellante a rimborsare all'appellata le spese del presente grado liquidate in euro 9.736,04 come da parcella oltre Iva e Cpa.

Così deciso all'udienza del 19.11.2004