

Nel numero 34 di questa rivista, sono stati pubblicati una serie di articoli e di commenti a sentenze dedicati al mobbing ed allo straining, definendoli principalmente nelle loro caratteristiche sostanziali.

Recenti pronunce della Corte di Cassazione, di cui una a Sezioni Unite (24 marzo 2006 n° 6572) ci inducono a rivisitare tali temi, analizzandoli prevalentemente negli aspetti processuali di maggiore rilievo, ovvero quelli attinenti alla allegazione del danno subito (la descrizione in sede di azione degli elementi di pregiudizio concreti derivanti

Dequalificazione, straining e mobbing

Allegazione e prova del danno alla luce delle più recenti sentenze della Corte di Cassazione

di Annalisa Rosiello e Angiolino Palermo

Le conseguenze del *mobbing*, dello *straining*¹ (che spesso si sostanzia nella emarginazione grave, con componenti di isolamento personale²) o della dequalificazione professionale, lo si rammenta, non sono certamente solo patrimoniali, ma vanno a danneggiare pesantemente la salute e la dignità della vittima, procurandole sofferenza emotiva sia all'interno del luogo di lavoro che all'esterno, ovvero nella sfera familiare e sociale.

Pertanto, accanto al danno professionale nella sua componente patrimoniale (perdita del posto di lavoro a seguito di dimissioni o di licenziamento, perdita di opportunità economico-professionali, minore spendibilità del lavoratore nel mercato del lavoro esterno) e del danno patrimoniale puro o emergente (spese di cura), la giurisprudenza pres-

Premessa

note

¹ V. A. Rosiello, *Comportamenti vessatori e tutele del lavoratore logorato*, in q. rivista, n° 34 del dicembre 2005, pag. 42; *Mobbing e straining: similitudini e differenze*, in q. rivista, n° 34 del dicembre 2005, pag. 51; A. Rosiello e A. Cavallo, *Annullamento della circolare Inail n° 71/2003 ad opera della sentenza del Tar Lazio n° 5454/2005*, in q. rivista, n° 34 del dicembre 2005, pag. 53.

² V. Ege, *Oltre il mobbing: straining stalking ed altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Ed FrancoAngeli, 2005; Trib. Bergamo, 21 aprile 2005, commentata in q. rivista, al n° 34, cit.

soché costante ritiene risarcibili nelle fattispecie in esame anche il danno esistenziale, ovvero il peggioramento della qualità di vita del lavoratore, il danno biologico, ovvero la malattia fisica, psichica o psico-somatica accertata sulla persona del lavoratore quale conseguenza delle condotte illecite del datore di lavoro e/o dei suoi collaboratori, ed il danno morale, ovvero il patimento e la sofferenza derivante dalle condotte medesime, e ciò a prescindere dall'accertamento di fatti di reato.

La giurisprudenza, di legittimità e di merito, ha dedicato recentemente molta attenzione alle conseguenze dannose derivanti dalla violazione degli artt. 2103 c.c. e 2087 c.c.. Da alcune di tali pronunce (per il vero prevalentemente da quella delle Sezioni Unite n° 6572/06, in quanto, come si vedrà, la successiva giurisprudenza di legittimità e di merito ha notevolmente stemperato i rigorosi principi proposti dalle Sezioni Unite³), emerge un modello che, se non correttamente interpretato, per certi aspetti potrebbe avere l'ingiusto effetto di inasprire gli oneri di allegazione e di prova del danno per il lavoratore.

Proseguiamo pertanto, con questo contributo, nell'esame degli aspetti processuali legati alle fattispecie di dequalificazione, dello *straining* e del mobbing, alla luce della giurisprudenza di Cassazione e di merito più recente, riservandoci nel prossimo numero di dare conto delle principali proposte legislative adottate anche nel corso della attuale legislatura, che si auspica voglia – soprattutto per uniformare i profili definitori (sia penali che civili), probatori e risarcitori – finalmente intervenire a disciplina della materia.

Per inquadrare correttamente i problemi qui trattati, sembra opportuno distinguere i casi di dequalificazione e mobbing in cui è richiesto l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 2103 c.c. e 2087 c.c. da quelli in cui è richiesto anche il risarcimento del danno biologico, morale, esistenziale e patrimoniale (nella maggior parte dei casi tali domande sono peraltro avanzate congiuntamente).

1. La prova della dequalificazione e di mobbing (anche in caso di straining). La richiesta del lavoratore di adempimento all'art. 2103 c.c.

E' principio acquisito dalla giurisprudenza che la ripartizione dei carichi probatori in cause riguardanti la dequalificazione, vertendosi indiscutibilmente in tema di responsabilità contrattuale (ovvero di responsabilità legata all'inadempimento di obblighi assunti direttamente con la costituzione del rapporto lavorativo) è la seguente: spetta al lavoratore allegare l'inadempimento dell'art. 2103 c.c., specificando il livello contrattuale di appartenenza, la professionalità maturata e le mansioni degradanti mentre spetta al datore di lavoro dimostrare l'esatto adempimento del suo obbligo o attraverso la prova della mancanza in concreto di dequalificazione o attraverso la prova che vi siano state giustificazioni legate al legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o, ancora, in base a quanto prevede l'art. 1218 c.c., che la impossibilità della prestazione derivi da una causa a lui non imputabile⁴.

In sostanza è pacifico in giurisprudenza, anche se non sempre i giudici di merito sembrano ricordarlo, che per il lavoratore sia sufficiente allegare di essere stato dequalificato e/o marginalizzato, circostanziando ovviamente le caratteristiche del dedotto inadempimento datoriale, mentre all'azienda spetti dimostrare di averlo proficuamente e correttamente impegnato.

Se il datore di lavoro non riesce ad assolvere i propri carichi probatori il Giudice dovrà condannare il datore di lavoro, ovviamente se richiesto nelle conclusioni del ricorso, a ripristinare le mansioni soppresse e/o ad attribuirne di nuove nel rispetto del principio di equivalenza stabilità dall'art. 2103 c.c..

Tali principi valgono anche per l'ipotesi dello *straining* qualora questo si sostanzia in una singola azione con effetti duraturi nel tempo, quali l'isolamento professionale e personale.

Il principio della ripartizione dei carichi probatori valido per le cause di dequalificazione professionale, spesso associata a fattispecie di vero e proprio *mobbing*, vale anche per tali ultimi, vertendosi sempre in tema di responsabilità contrattuale.

Giova tuttavia ricordare che la complessità qualificatoria della fattispecie impone di fatto al lavoratore oneri di allegazione e di prova ben più complessi ed ampi rispetto a quella della "semplice" dequalificazione: in particolare nei casi di *mobbing* spetta al lavoratore allegare l'inadempimento dell'art. 2087 c.c. (se del caso anche in combinato disposto con l'art. 2103 c.c.), specificando nel dettaglio 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 persecutorio⁵ e fornire la dimostrazione di tali elementi; mentre grava sul datore di lavoro provare di avere garantito la protezione legislativamente richiesta dall'art. 2087 c.c. o direttamente o mediante la vigilanza e l'intervento sull'operato dei propri collaboratori. La c.d. *culpa in vigilando* (ovvero nella sorveglianza sul corretto operato dei collaboratori) e/o *in eligendo* (ovvero nella scelta dei collaboratori) in capo all'impresa, oltretutto derivare direttamente dalla legge è infatti espressamente considerata fonte di responsabilità contrattuale anche da una recente pronuncia della Cassazione⁶, che impone al datore di lavoro obblighi di prevenzione e protezione che vanno ben al di là della semplice repressione dei c.d. *mobbers*. In tali casi, peraltro, è invocabile il principio generale di cui

2. La prova del mobbing e la richiesta del lavoratore di adempimento agli obblighi previsti dall'art. 2087 c.c.

note

³ A differenza che negli ordinamenti di c.d. "Common law" (i paesi anglosassoni), le pronunce della Cassazione (in quanto tribunale di ultima istanza) non sono vincolanti se non per il giudizio cui si riferiscono.

⁴ V. tra le più recenti Cass. 6 marzo 2006, n° 4766, che, richiamando un autorevole precedente delle Sezioni Unite (v. Cass. S.U. 30 ottobre 2001, n° 13533), afferma: "in tema di prova dell'inadempimento di una obbligazione, il creditore che agisca per la risoluzione contrattuale, per il risarcimento del danno o per l'adempimento deve soltanto provare la fonte (negoziale o legale) del suo diritto ed il relativo termine di scadenza, limitandosi alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte, mentre il debitore convenuto è gravato dell'onere della prova del fatto estintivo dell'altrui pretesa, costituito dall'avvenuto, esatto adempimento" o della non imputabilità allo stesso dell'inadempimento. Addossare sul lavoratore la mancata prova della allegata dequalificazione significa dunque disattendere tali principi.

⁵ V. i sette parametri del *mobbing* sintetizzati nell'articolo di A. Rosiello, *Comportamenti vessatori e tutele del lavoratore logorato*, cit.; con riguardo alla dimostrazione dell'intento persecutorio, Meucci, nella validissima ed aggiornata opera *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, ed. Ediesse, 2006, pag. 93 e segg. rileva che non può onerarsi il lavoratore della prova dell'intento persecutorio, vertendosi in materia civile e non penale (in cui si deve provare il dolo / elemento soggettivo del reato), stante l'impossibilità di provare un intento che risiede nella sfera volitiva altrui, potendo il giudice ricavare la sussistenza di tale elemento dai fatti emersi in istruttoria.

all'art. 1228 c.c. che prevede la responsabilità del debitore per fatto degli ausiliari sia dolosi che colposi.

Qualora il datore di lavoro, una volta che il lavoratore sia riuscito a dimostrare gli elementi costitutivi della fattispecie, non riesca ad assolvere i propri carichi probatori il Giudice dovrà condannarlo a ripristinare la situazione di legalità, sempreché richiesto nelle conclusioni del ricorso, ordinando la cessazione della condotta vessatoria e mobbizzante nonché la rimozione degli effetti prodotti (ad es. il ripristino delle mansioni, l'annullamento delle sanzioni disciplinari eventualmente comminate, l'annullamento del trasferimento eventualmente disposto in danno del lavoratore, ecc.).

3. La prova ed i criteri di liquidazione dei danni da dequalificazione e da mobbing

Un capitolo a parte merita la questione della prova dei danni conseguenti a dequalificazione, *straining* e *mobbing*, richiesti nelle conclusioni del ricorso in giudizio o unitamente all'adempimento o – nel caso di rapporto lavorativo già cessato – in via esclusiva.

Tali danni sono raggruppabili essenzialmente – lo si ricorda – in quattro tipologie, di cui le ultime tre ricomprese nella sfera dei danni c.d. non patrimoniali: danno patrimoniale, danno esistenziale, danno biologico e danno morale⁷.

Come già innanzi specificato, è necessario ed utile affermare che è ormai principio consolidato quello secondo cui il danno “*non patrimoniale*” (così come – invero – anche quello “*patrimoniale*”) derivante da dequalificazione professionale e/o da vessazioni sul lavoro rientra nella generale categoria giuridica della responsabilità contrattuale in quanto la tutela invocata attiene a diritti soggettivi derivanti direttamente dal rapporto di lavoro⁸.

In linea generale, è altresì opinione condivisa che l'inclusione di tali tipologie di danno nella categoria della responsabilità contrattuale comporti che la prescrizione sia quella decennale, che il regime di riferimento in ordine alla ripartizione dell'onere probatorio sia quello derivante dal combinato disposto risultante dalle norme di cui agli articoli 1218, 2087 e/o 2103 del codice civile ed infine che la quantificazione del risarcimento del danno possa e debba avvenire in via equitativa secondo quanto stabilito dall'articolo 1226 c.c. (ma su questo ultimo aspetto torneremo nel corso dell'articolo a più riprese, trattandosi del tema centrale del presente contributo).

Detto questo, veniamo ora ad esaminare – per ciascuna voce di danno – quali sono i carichi probatori a carico delle parti e quali i criteri di liquidazione.

note

⁶ Cass. 25 maggio 2006, n° 12445, afferma “né lo stesso datore assolve l'onere della prova liberatoria... se si limita alla deduzione della propria iniziativa (quale, nel caso di specie, il deferimento al collegio dei probiviri, del responsabile dei fatti mobbizzanti) volta alla repressione (non alla prevenzione) degli stessi fatti mobbizzanti, che hanno prodotto delle rilevanti conseguenze sul piano morale o psico-fisico”. La pronuncia è ben commentata da Lino Greco, *Mobbing: le recenti pronunce della Cassazione*, in *Guida al lavoro de Il sole* 24 ore, n° 30, pag. 27.

⁷ A. Rosiello, *Comportamenti vessatori e tutele del lavoratore logorato*, cit.

⁸ In tal senso Cass. Sezioni Unite n. 8438 del 4/5/2004 in tema di danno esistenziale da vessazioni, ribadita più di recente dalla sentenza delle S.U. 24 marzo 2006, n° 6572, commentata in queste pagine.

Danno patrimoniale da perdita del posto di lavoro (danno da lucro cessante). Nel caso di dimissioni per giusta causa o di licenziamento (che di norma avviene per superamento del periodo comporto), alla luce di quanto sopra riportato si ritiene che – una volta emerse le caratteristiche della fattispecie in concreto dedotta – il Giudice debba applicare i criteri di liquidazione e ripristinatori previsti dalla legge. In altri termini, qualora il lavoratore allegghi l'inadempimento dell'art. 2103 c.c. ed il datore di lavoro non riesca a provare l'esatto adempimento oppure qualora il lavoratore allegghi la violazione dell'art. 2087 c.c. e provi gli elementi caratteristici del mobbing mentre il datore di lavoro non riesca a dimostrare l'adempimento degli obblighi di sicurezza il Giudice potrà adottare i seguenti provvedimenti a seconda del caso specifico.

3.1. La prova ed i criteri di liquidazione del danno patrimoniale

* In caso di **dimissioni per giusta causa** spetterà al lavoratore, senza oneri di allegazione e prova aggiuntivi, l'indennità ex art. 2119 c.c. In aggiunta a tale indennità (che evidentemente non ha portata esclusiva, esistendo i principi generali in tema di risarcimento che vengono comunemente applicati anche al rapporto di lavoro), qualora il lavoratore esponga e dimostri di avere subito un pregiudizio economico maggiore, ad esempio di essere rimasto privo di occupazione per un lasso di tempo superiore rispetto a quello coperto dall'indennità sostitutiva del preavviso, o di aver subito una perdita pensionistica o altro, il Giudice a nostro parere dovrà sempre condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno pieno ed integrale. A tale conclusione si arriva applicando l'art. 1223 c.c. che prevede: *“Il risarcimento del danno per l'inadempimento o per il ritardo deve comprendere così la perdita subita dal creditore come il mancato guadagno, in quanto ne siano conseguenza immediata e diretta”*. In casi di dequalificazione, mobbing e straining conclamati, come pure nel caso – se possibile ancor più grave – di molestie sessuali, risulta infatti evidente che la perdita del posto di lavoro e quindi dello stipendio per dimissioni sia una conseguenza immediata, diretta e prima ancora naturale e normale della condotta inadempiente (anzi illecita) del datore di lavoro.

Sempre in aggiunta all'indennità ex art. 2119 c.c., e sempre qualora il lavoratore esponga e dimostri di avere subito un pregiudizio economico maggiore ma non dimostrabile nel suo esatto ammontare, ad esempio di aver reperito subito una nuova occupazione, ma a condizioni deteriori (retrocessione di inquadramento e di stipendio, contratto a progetto, contratto part-time, contratto a termine, ecc.), il Giudice potrà condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno a mente dell'art. 1226 c.c. che prevede: *“Se il danno non può essere quantificato nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equitativa”*. In questi casi sarà possibile, mancando specifici riferimenti normativi, applicare in via analogica i riferimenti economici previsti per i licenziamenti (2,5-6 mensilità oppure 15 mensilità a seconda della tutela applicabile)⁹.

** In caso di **licenziamento per superamento del periodo di comporto**, il Giudice qualora il lavoratore allegghi e dimostri (producendo copia dei certificati inviati all'INPS con la diagnosi, i certificati medici, altra documentazione medica e/o tramite una consulenza tecnica richiesta al magistrato), in aggiunta agli elementi costitutivi del mobbing anche il nesso di causalità tra le condizioni di lavoro avversative e la pato-

logia che lo ha portato ad assentarsi dal lavoro, il Giudice dovrà dichiarare illegittimo il licenziamento e disporre a mente dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori o della legge 604/66 e successive modificazioni, a seconda del regime di tutela applicabile all'azienda. E' infatti principio pacifico in giurisprudenza che le assenze "dovute a infermità imputabili a responsabilità del datore di lavoro, in dipendenza della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro, che lo stesso datore - in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c.) o di norme specifiche - abbia omesso di prevenire o eliminare" non siano computabili ai fini del superamento del periodo di comporto ¹⁰.

***** Danno patrimoniale da perdita di chances e di capacità lavorative** (alias: danno professionale nella sua componente patrimoniale).

Con riguardo a tale voce di danno patrimoniale (riconducibile come la precedente nella sotto-categoria del danno da lucro cessante), che la dequalificazione, lo straining ed il mobbing normalmente comportano, la giurisprudenza tende ad affermare che il lavoratore debba allegare e dimostrare di aver perso – a seguito delle condotte illegittime del proprio datore di lavoro – l'opportunità di una promozione o di benefici economici (quali premi, aumenti stipendiali, ecc.), di aver perso abilità e conoscenze o di non averle incrementate (ad es. per la mancata partecipazione a momenti formativi), di essere – in generale – non più spendibile o meno spendibile nel mercato del lavoro esterno.

Tuttavia, allegare tali circostanze e -ancor di più - dimostrarle con il rigore imposto dall'art. 2697 c.c. (che stabilisce: "*chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento*") è quasi impossibile, dal momento che spesso il lavoratore – rimasto per lungo tempo isolato dai processi decisionali o comunque organizzativi – non ha neppure notizia delle promozioni avvenute, dei benefici accordati ad altri lavoratori, dei corsi di formazione tenuti all'interno o all'esterno dell'azienda né può oggettivamente "misurare" il decremento di proprie capacità e abilità.

Su tale punto la sentenza della Cassazione a S.U. n° 6572 del 24 marzo 2006, impone invece un rigido onere di allegazione in merito alla perdita di concrete possibilità occupazionali o di ulteriori possibilità di guadagno, ed il lavoratore è chiamato ad indicare "*nella specifica fattispecie, quali aspettative, che sarebbero state conseguibili in caso di regolare svolgimento del rapporto, siano state frustrate dal demansionamento o dalla forzata inattività. In mancanza di tali elementi, da allegare necessariamente ad opera dell'interessato, sarebbe difficile individuare un danno alla professionalità perché – fermo*

note

⁹ La riforma delle dimissioni per giusta causa è da tempo auspicata, segnatamente per fare fronte ai casi più gravi, come quelli qui trattati, di inadempimento datoriale (v. Fezzi, in www.di-elle.it/approfondimenti). Le sentenze che provvedono ad una quantificazione equitativa del danno patrimoniale da dimissioni per giusta causa, tuttavia, sono ancora oggi pochissime.

¹⁰ Cass. 25 novembre 2004, n. 22248.

¹¹ Meucci, *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, cit., 215 e segg.

¹² Così Trib. Castrovillari, 20 aprile 2006.

l'inadempimento – l'interesse del lavoratore può ben esaurirsi, senza effetti pregiudizievoli, nella corresponsione del trattamento retributivo". E' peraltro prassi giurisprudenziale piuttosto diffusa – oltretutto opinione dottrinale largamente condivisa¹¹ - non ritenere strettamente necessaria l'allegazione di specifici elementi di fatto, contrariamente a quanto affermato dalla pronuncia della Cassazione appena richiamata, essendo un dato rientrante nella cosiddetta "comune esperienza" che la protrazione del periodo di sottoutilizzazione e di inattività del lavoratore *non possa non* comportare o aver comportato perdita delle capacità, cognizioni e competenze legate all'attività svolta in precedenza ed al sostanziale stravolgimento e depauperamento del patrimonio professionale acquisito¹². La giurisprudenza ritiene in sostanza che anche il danno professionale nella sua componente patrimoniale (o da perdita di chances e di abilità lavorative) possa essere riconosciuto e quantificato equitativamente (ex art. 1226 c.c.) in base all'apprezzamento di elementi presuntivi acquisiti al processo quali per esempio la natura, l'entità e la durata del demansionamento e o delle vessazioni, nonché di altre circostanze del caso concreto, ovvero anche in base a fatti rientranti nella cosiddetta "comune esperienza"¹³.

****** Danno patrimoniale puro o emergente.** In tale voce vengono per lo più considerate le spese mediche sostenute o preventivate per far fronte alla patologia contratta in conseguenza delle azioni ostili, ex art. 1223 c.c..

Nulla quæstio sulle spese mediche già sostenute (terapie psicologiche, farmacologiche, ecc.). Il lavoratore dovrà allegare la certificazione medica, le fatture rilasciategli dal medico o dal professionista e gli scontrini fiscali laddove abbia acquistato i farmaci oggetto di prescrizione. Qualora invece la terapia, come spesso accade, al momento del deposito del ricorso non sia ancora conclusa, il lavoratore dovrà comunque produrre in allegato al ricorso un certificato specialistico in cui lo psichiatra o lo psicologo o altro professionista da cui è in cura (quali il neurologo, l'endocrinologo, il cardiologo, ecc.) si pronunci sia sulla prognosi o durata della malattia sia sulle spese che occorrono per farvi fronte. Il Giudice potrà comunque chiedere al proprio CTU medico-legale una valutazione circa la congruità delle spese richieste.

note

¹³ *Si tratta di tesi che trova il conforto di un corposo orientamento giurisprudenziale; si vedano in tal senso, tra le recentissime, Cass. 12 ottobre 2006, n° 21826, in www.legge-e-giustizia.it, che pone il dato temporale della accertata ed ingiusta dequalificazione come principale elemento presuntivo della mancata espressione e realizzazione del bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche acquisite del lavoratore e considera corretta la quantificazione equitativa del danno formulata in sede di appello dal Tribunale di Chieti; Cass. 5 ottobre 2006, n° 21406, in www.legge-e-giustizia.it, che pone l'ampiezza del divario tra le mansioni precedentemente svolte dal lavoratore e quelle inferiori successivamente assegnategli come principale elemento presuntivo del danno professionale; si vedano inoltre Cass. 29 aprile 2004, n. 8271; Cass. 26 maggio 2004, n° 10157, Cass. 13 ottobre 2004, n° 20240, che pure specificano come l'esistenza del danno e la determinazione per via equitativa della sua entità e del conseguente risarcimento può essere affermata, mediante processi logico-giuridici di tipo presuntivo, in base alla durata della dequalificazione ed alle altre circostanze di fatto del caso concreto.*

3.2. La prova e i criteri di liquidazione del danno esistenziale

E' su questo punto, più che sul danno patrimoniale da perdita di chances, che la pronuncia della Cassazione a Sezioni Unite (sent. n° 6572 del 24 marzo 2006) ha suscitato i commenti più indignati¹⁴.

La dequalificazione, lo straining ed il mobbing producono le ricadute peggiori proprio nella sfera esistenziale della vittima, dato che vanno a pregiudicarne la dignità e l'immagine sia nel luogo di lavoro (in questo caso si parla di danno professionale nella sua componente esistenziale) sia negli altri luoghi in cui l'individuo esprime la propria personalità (in primis la famiglia).

E' comune affermare che la dignità non ha prezzo. Si tratta di un bene immateriale superiore, non per altro inserito tra i beni tutelati costituzionalmente, ma leggendo alcune sentenze (per fortuna poche) ci si accorge che chi è chiamato a giudicare disseziona quasi con pederterità tale valore, perdendolo però di vista nella sua portata e rilevanza generale. In particolare la sentenza delle Sezioni Unite sopra citata, proseguendo nel ragionamento in base al quale i danni da dequalificazione debbono essere allegati e dimostrati (non essendo automaticamente ricavabili dalla mera potenzialità lesiva dell'atto illegittimo), calca particolarmente la mano richiedendo che il lavoratore allegghi *"di aver compiuto scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso"* e dimostri tale circostanza *"attraverso tutti i mezzi che l'ordinamento processuale mette a sua disposizione: dal deposito di documentazione alla prova testimoniale su tali circostanze di congiunti e colleghi di lavoro"*. Qualora venga offerta *"una serie concatenata di fatti noti, ossia di tutti gli elementi che puntualmente e nella fattispecie concreta (e non in astratto) derivano: durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro della operata dequalificazione, frustrazioni di (precisate e ragionevoli) aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti la avvenuta lesione dell'interesse relazionale, gli effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto: da tutte queste circostanze.... complessivamente considerate attraverso un prudente apprezzamento, si può coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso ... a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove"*.

Con riguardo ai fatti da allegare, menzionati dalla sentenza delle S.U., la durata e la gravità sono indici presuntivi normalmente accolti dalla giurisprudenza di legittimità¹⁵ e di merito¹⁶, su cui fondare sia il diritto che la quantificazione equitativa del danno da dequalificazione, straining e mobbing nella sua componente esistenziale. Diversamente, impone linee guida rigide richiedendo l'allegazione delle altre circostanze quali la lesione dell'interesse relazionale (all'interno ed all'esterno dell'azienda) e gli effetti negativi nelle abitudini di vita del soggetto (indisponibilità a gite, uscite con amici, vacanze, e simili) e – soprattutto – indicare la necessità della prova di simili circostanze tramite colleghi e familiari è

note

¹⁴ Meucci, *La prova del danno da demansionamento: un epilogo apparente?*, in *D&L-Rivista critica di diritto del lavoro*, 2006, pag. 369 e, in particolare, pag. 381.

¹⁵ Cass. 12 ottobre 2006, n° 21826, cit., Cass. 5 ottobre 2006, n° 21406

stato ritenuto mortificante ed “al limite del farisaico”. Tali elementi, si è correttamente ritenuto, sono desumibili dal magistrato dal dato di comune esperienza: il soggetto vittima di condotte marginalizzanti e mobbizzanti, infatti, non può che comportarsi “secondo quel quadro sintomatico tipizzato di anomalie comportamentali”¹⁷, e non vi è dunque necessità di descriverle nel dettaglio o, almeno, di invitare colleghi e familiari a testimoniare davanti al Giudice quantomeno sulle conseguenze che normalmente si verificano (*id quod plerumque accidit*) nell’esistenza del soggetto.

Ad ogni modo preme confermare che la giurisprudenza di legittimità successiva non sembra aver dato eccessivo credito a tale rigida impostazione; si fa riferimento alla sentenze della Cassazione 22 settembre 2006, n° 20616, 5 ottobre 2006, n° 21406 e 12 ottobre 2006¹⁸, che attribuiscono alla durata del demansionamento ed all’ampiezza del dislivello tra le mansioni precedentemente svolte e quelle successivamente assegnate valore presuntivo sufficiente per la determinazione equitativa del danno.

Significativo è in particolare il passaggio della prima sentenza richiamata, la n° 20616/06, che afferma: *“Il carattere totale (“rimase senza far nulla”) e repentino della privazione di qualsiasi mansione nei confronti di un dirigente in posizione di vertice e nel pieno della carriera professionale - privazione protrattasi per oltre otto mesi e tale da paralizzare totalmente l’esercizio dei poteri e delle competenze sino a quel momento impiegati nello svolgimento dell’attività lavorativa, in patente violazione dei doveri di tutela della professionalità di cui all’art. 2103 c.c. – non può non aver cagionato, secondo l’id quod plerumque accidit, un’ apprezzabile lesione al prestigio professionale di grado elevato inerente la posizione dirigenziale rivestita all’interno dell’ambiente di lavoro ed alla dignità del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità nel contesto lavorativo, esigenza assolutamente frustrata nel caso di specie. Sulla scorta degli elementi evidenziati deve dunque ritenersi accertata la sussistenza di un danno da demansionamento nella componente lesiva di un danno alla professionalità, quale bene immateriale inerente l’esplicazione dei diritti della personalità sul luogo di lavoro”*.

A prescindere dai contrasti giurisprudenziali di cui si è dato conto (che non hanno provocato, sembrerebbe, le conseguenze disastrose in un primo tempo ipotizzate), nel caso di richiesta del risarcimento del danno esistenziale si potrebbe consigliare al lavoratore vittima di

note

¹⁶ Tribunale di Reggio Calabria, 23 maggio 2006, ancora inedita a quanto consta, afferma come non possa dubitarsi che il lavoratore – il quale ha lamentato danni alla dignità professionale, alla immagine ed alla vita di relazione – “abbia effettivamente dovuto subire una mortificazione per le ripetute, talvolta pretestuose e comunque sproporzionate contestazioni e sanzioni cui venne sottoposto, così come tali comportamenti lasciarono sicuramente un segno sulla sua immagine, sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto al proprio ambiente familiare e di amicizie, quest’ultimo sicuramente posto a conoscenza del pretestuoso e vessatorio licenziamento”. Il giudice provvede poi ad una valutazione equitativa del danno riconoscendo € 1.000 per ciascun mese in cui si è protratta la condotta datoriale.

¹⁷ Le frasi tra virgolette sono di Meucci, *La prova del danno da demansionamento...*, cit. 383.

dequalificazione, straining o mobbing, ove lo stesso accondiscenda, di sottoporsi ad una perizia redatta secondo il metodo “Ege” o metodi analoghi da poter produrre tra i documenti del giudizio.

Si rammenta che Ege, ne *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè 2002 ha elaborato un questionario di mobbing (coperto da copyright) in cui esiste una specifica sezione dedicata alle conseguenze dannose nella sfera professionale-esistenziale, esistenziale pura e biologica (pag. 193), con numerose risposte possibili, alle seguenti domande:

“1) Durante le azioni ostili ha accusato qualcuno dei sintomi seguenti? (mal di testa, capogiri, svenimenti, agitazione, paure indefinite, ecc.);

2) Se dovesse cercare un nuovo lavoro: (temo che nessuno mi assumerebbe, non mi sento in grado di ricominciare, l’idea mi crea ansia/paura/preoccupazione);

3) Cosa pensa di se stesso/a (non sono orgoglioso di ciò che ho fatto, non sono abile nel fare le cose, mi sento inutile, ecc.);

4) In seguito alla situazione lavorativa ha mai pensato ad una delle seguenti azioni? (licenziarmi, fare una scenata, suicidarmi, ecc.);

5) Attualmente fa uso di: psicofarmaci, sonniferi, ansiolitici, ecc.);

6) Che ripercussioni ha avuto in famiglia a causa delle azioni ostili sul lavoro? (litighiamo spesso in famiglia, separazione/divorzio, problemi sessuali, il partner minaccia di lasciarmi, ecc.);

7) In seguito a questo conflitto sul lavoro è mai stato/a in malattia? (depressione reattiva per giorni...; esaurimento nervoso per giorni...);

8) In seguito al conflitto sul lavoro ha cambiato il Suo comportamento? (fumo di più, mangio troppo, mangio troppo poco, assumo stupefacenti, guardo troppo la televisione, sono più aggressivo, sono più indifferente, ecc. o, aggiungiamo noi, non faccio più attività sportiva, esco di rado)”.

Ferma restando la piena condivisione dell’impostazione prevalente relativa alla immanenza del danno esistenziale in casi di dequalificazione, straining e mobbing, la risposta a tali o analoghe domande, inserita nel capitolato di prova del ricorso, dovrebbe assolvere ad ogni criterio – anche quello più rigoroso – che il magistrato dovesse adottare in sede di liquidazione del danno esistenziale.

3.3. La prova e la liquidazione del danno biologico

La Cass. a S.U. 6572/06 sul punto richiama l’impostazione costantemente condivisa: il danno biologico non può prescindere dall’accertamento medico-legale e si configura tutte le volte in cui è riscontrabile una lesione dell’integrità psic-fisica medicalmente accertabile, secondo la definizione legislativa di cui all’art. 5, terzo comma, della legge n° 57 del 2001¹⁹ sulla responsabilità civile auto, che quasi negli stessi termini era stata anticipata dall’art. 13 del d.lgs n° 38 del 2000²⁰ in tema di assicurazione Inail (e conferma, peraltro, la locuzione usata dalla Corte Costituzionale con la sentenza n° 233 dell’11 luglio 2003).

Giova sul punto precisare che è opportuno, nel caso di richiesta del danno biologico da dequalificazione o da mobbing specificare (nella parte dedicata alla narrazione dei fatti del ricorso introduttivo del giudizio) la patologia, la durata (anche presumibile) ed il nesso causale nonché pro-

durre tra i documenti una perizia medico-legale psichiatrica o altra equipollente documentazione medica che esponga almeno la diagnosi (se non la percentuale di invalidità permanente), la prognosi (durata della patologia ai fini della determinazione del danno biologico da invalidità temporanea) ed il nesso causale tra vessazioni e patologia.

I principi di allegazione e di prova valevoli per il risarcimento del danno esistenziale sono normalmente ritenuti applicabili anche per il riconoscimento e la quantificazione del danno morale che, si ricorda, rappresenta la sofferenza d'animo della persona conseguente alle ingiuste vessazioni. Secondo l'orientamento largamente prevalente della Suprema Corte²¹, il risarcimento del danno morale in favore del soggetto danneggiato per lesione del valore della persona umana costituzionalmente garantito, prescinde dall'accertamento di un reato²² in suo danno ed il giudice di merito può desumere l'esistenza del relativo danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con formazione della prova anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla durata della dequalificazione ed alle altre circostanze del caso concreto.

3.4. La prova e la liquidazione del danno morale

note

¹⁸ Tutte e tre le sentenze possono leggersi in www.legge-e-giustizia.it.

¹⁹ Che stabilisce: "...per danno biologico si intende la lesione all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico-legale. Il danno biologico "risarcibile indipendentemente dalla sua incidenza sulla capacità di produzione di reddito del danneggiato".

²⁰ Che definisce il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di valutazione medicolegale.

²¹ Cfr., per citare solo le ultime, Cass. 21 giugno 2006, n° 14302 e Cass. 20 ottobre 2005, n° 20323.

²² Anche la giurisprudenza penale comincia ad intervenire in maniera significativa per la repressione del mobbing: v. in proposito Cass. Sez. 6° penale, sentenza 21 settembre 2006, n° 31413, riguardante il mobbing di massa della Palazzina Laf dell'Inlva di Taranto e la condanna di undici manager per i reati di violenza privata e frode processuale, con conseguenze risarcitorie nei confronti delle vittime (tutte iscritte al sindacato) ed anche nei confronti del sindacato costituitosi parte civile.