

Tribunale di Bari (sez. lav. 1° grado) 20 febbraio- 12 marzo 2004 – Giud. S. Rubino - Proscia Vito c. Robert Bosch Sistemi Frenanti Spa.

Mobbing e relazioni gerarchiche in azienda - Comportamenti aziendali necessitati da riorganizzazione, individualmente vissuti come mortificanti e vessatori della propria professionalità - Mancata prova dell'elemento dell'intenzionalità vessatoria - Insussistenza, altresì, di un diritto alla felicità in azienda – Insussistenza di nesso di causalità tra i comportamenti addebitati al presunto mobber gerarchicamente sovraordinato e la sindrome depressiva contratta.

Ricerca la violazione del principio di cui al 2087 c.c. significa ricercare la prova del fatto, dell'elemento dell'intenzionalità, del rapporto di causalità tra il comportamento datoriale ed il danno e, ovviamente, del danno.

*Con particolare riferimento all'**indefettibile prova dell'elemento dell'intenzionalità, altresì carente è la relativa prova.***

Dall'esame dell'intera istruttoria e dall'audizione dello stesso ricorrente, ritiene il tribunale che verosimilmente lo stato ansioso-depressivo in cui incontestabilmente versa il ricorrente, sia in qualche modo ricollegabile alla intervenute modifiche dell'organizzazione del lavoro e, in specie del settore logistica dove il predetto ha prestato la propria attività per notevole tempo. Ma ciò in un'ottica assolutamente fisiologica.

Deve considerarsi tipico, soprattutto in una stagione quale quella attuale, caratterizzata da sempre maggiore flessibilità, che coloro che abbiano vissuto del proprio lavoro, ne risentano in maniera particolarmente acuta laddove le proprie mansioni vengano modificate sulla base di nuove direttive aziendali, poiché è inverosimile non considerare che all'interno della azienda intervengano col tempo cambiamenti, sì come è altrettanto verosimile che di tali cambiamenti il dipendente venga a risentirne, ma non è in questo l'antigiuridicità della condotta datoriale: occorre evidentemente che emerga la prova che determinati cambiamenti si traducano in condotte obiettivamente idonee ed univocamente finalizzate a ledere il dipendente.

Lungi dunque dal riconoscere nella fattispecie in esame un'ipotesi di mobbing, va rilevato invece, alla luce della condotta istruttoria, che si è in presenza di un'ipotesi di un lavoratore dedito al proprio lavoro, specializzato e sensibile che, in quanto tale, ha profondamente risentito del cambiamento radicale intervenuto nell'organizzazione lavorativa; che ha visto conseguentemente mortificata la propria competenza laddove di fatto, non ha visto considerato il proprio modo di suggerire affrontare e risolvere i problemi, quindi di concepire il funzionamento di un settore – quello della logistica – a lui ben noto. Ma tale assunto, senz'altro certo perché dimostrato, non si può sostenere che costituisca la traduzione di un preciso intento del M. di mortificare la professionalità del ricorrente. La sofferenza sentita come mortificazione della professionalità del ricorrente va letta come la conseguenza di un fatto obiettivo ed inevitabile: la riorganizzazione del settore. In proposito va rammentato che "il prestatore di lavoro non ha alcun diritto ad essere felice e, anzi, come in ogni altro ambiente basato su relazioni continuative, l'azienda stessa è luogo di continui conflitti e tensioni, in parte inevitabili e prevenibili mercé sfoggio di virtù morali ed umane che non sono oggetto di obbligo giuridico" (prof. Gragnoli); aggiunge questo giudice che non può dimenticarsi che l'illecito non coincide con quanto viene avvertito come sgradevole sul piano morale e che in ogni caso, la illegittimità di una condotta non può farsi derivare dal semplice verificarsi del danno ove accertato. Infatti l'alterazione dell'integrità psicofisica di un soggetto può derivare da fattori differenti, dalla vita familiare, da uno stato di difficoltà emotiva che connota il lavoratore, ed anche da comportamenti legittimi del datore di lavoro, inevitabili ma accettati in modo irragionevole dal prestatore di lavoro.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 30 giugno 2000 il ricorrente in epigrafe riportato conveniva in giudizio la società B. spa premettendo di aver lavorato alle dipendenze della stessa dall'aprile '96 prestando la sua attività nel settore logistica e ricoprendo attualmente l'incarico di segretario assistente con la qualifica di quadro; che nel corso del rapporto lavorativo aveva avuto modo di distinguersi per la particolare attitudine ed impegno in considerazione dei quali il

precedente capo-ente, ing. T., gli aveva affidato numerosi e delicati incarichi che aveva svolto con estrema diligenza; che infatti il suo apporto alla crescita del settore era stato tale che il predetto ing. T. lo aveva promosso a quadro con incarico di assistente nell'elaborazione dei programmi mensili di produzione per linee del prodotto; che egli si era sempre sentito parte integrante dell'azienda la cui produttività e crescita erano stati sentiti come obiettivi propri; che il sereno clima appena descritto si era venuto a modificare in seguito all'arrivo del nuovo dirigente, ing. M. che aveva posto in essere, sin dal suo arrivo, tutta una serie di comportamenti ed atteggiamenti autoritari e assolutamente non finalizzati alla collaborazione, quali, ad esempio, la abolizione della riunione mattutina delle ore 9.30 richiesta dal ricorrente allo scopo di monitorare i problemi esterni ed interni del settore e la decisione di mandare in officina, all'insaputa di esso istante, altri dipendenti della logistica a verificare il lavoro o ad impartire richieste di prodotto diverse da quelle operate dal ricorrente medesimo; deduceva ancora che a partire dal luglio '99 al settore logistica fu data una nuova organizzazione con l'introduzione del sistema informativo Sap finalizzato a migliorare le relazioni dei settori programmazione/produzione; che esso istante partecipò ai corsi di formazione organizzati dall'azienda prima dell'entrata in vigore del predetto nuovo sistema informativo conseguendo ottimi risultati riconosciutigli dallo stesso dirigente sig. M.; che nel corso del primo periodo di utilizzazione del sistema informativo predetto, ebbero a verificarsi, nel settore logistica, disfunzioni organizzative percepite subito da esso istante il quale verificò e segnalò ai suoi diretti superiori le conseguenti discrasie e scompensi nella produzione invitandoli ripetutamente ad adottare i necessari accorgimenti per ridurre ed evitare i problemi sorti; che tuttavia tali solleciti furono avvertiti dal M. come attacchi personali miranti a screditare la sua figura di dirigente, così che questi ebbe ad assumere un atteggiamento sempre più ostile nei confronti del ricorrente; che tale situazione culminò allorché, a seguito delle dimissioni rese dal sig. D.L. anch'egli componente del settore logistica, il M. manifestò la decisione di affidare al ricorrente le mansioni del collega dimesso; che a detta decisione esso istante si oppose evidenziando il già noto carico delle proprie incombenze e che comunque tale divisione dei compiti avrebbe danneggiato l'organizzazione del settore con nocimento dell'azienda; che quindi esso propose soluzioni alternative; che alla descritta opposizione del ricorrente il M. rispose minacciando di declassare il ricorrente medesimo; che l'atteggiamento persecutorio ed intimidatorio del M. ebbe ancora a manifestarsi allorché, alla riunione del 17 dicembre 1999, interpellato il P. in ordine alla decisione circa l'accettazione della nuova divisione dei compiti, il M. alle ragioni opposte dal P., reagì intimandogli di non partecipare alla riunione medesima; che in seguito, avanzata una domanda di ferie di due giorni, il M. impose invece un periodo di ferie prolungato, decisione questa che manifestava il clima di "terrorismo psicologico" finalizzato ad emarginare ed allontanare il ricorrente dal proprio posto di lavoro; che egli, stanco delle continue provocazioni, denunciò la deprecabile condotta del capo ente alla Direzione del Personale onde ricercare una soluzione dei problemi del settore; che in concomitanza con gli episodi appena descritti, il ricorrente iniziò a manifestare un disturbo del comportamento e delle relazioni interpersonali con contestuale somatizzazione di tale malessere psicologico; che invero tutto ciò realizzava una lesione del suo onore e della sua dignità, e che lo portò ad stato depressivo diagnosticato e certificato per il quale fu costretto a porsi in malattia pur continuando a segnalare ai suoi diretti superiori i problemi e le eventuali soluzioni, allertando anche la organizzazione sindacale Fim Cisl; tanto premesso in fatto, il ricorrente denunciava in diritto la violazione degli articoli 2087 e 2043 Cc e dell'articolo 32 Costituzione rilevando di aver subito, a causa della condotta datoriale come appena descritta, un danno biologico e patrimoniale di cui chiedeva il risarcimento da quantificarsi previa Ctu; riteneva invero che la vicenda lavorativa come descritta delineasse una classica ipotesi di mobbing; deduceva in ultimo di aver esplicitato, dal giugno '99, mansioni di categoria superiore alla VI del Ccnl metalmeccanici, sicché chiedeva accertarsi l'avvenuto espletamento delle mansioni superiori e condannarsi la società alla erogazione delle differenze retributive corrispondenti.

Sui fatti di causa offriva prova per testi.

Ritualmente costituita la società resisteva in giudizio contestando l'assunto appena sintetizzato. Acquisita la documentazione, esperito il rituale tentativo di conciliazione, assunto l'interrogatorio formale di entrambe le parti, venivano escussi i testi ed esperita una Ctu medica; nel corso del giudizio la difesa della società convenuta rinunciava al mandato e successivamente la difesa veniva assunta da un nuovo difensore.

Alla odierna udienza infine, previa discussione, la causa è stata decisa come da separato dispositivo.

Motivi della decisione

Il ricorrente ha dunque chiesto all'adito giudice:

1. «dichiararsi la società convenuta responsabile della violazione degli articoli 32 Costituzione, 2087 e 2043 Cc, quindi condannarsi la società al risarcimento del danno biologico pari al 30-35% o a quello da accertarsi a mezzo Ctu...»;
2. «qualora dovesse risultare che il danno biologico subito dal ricorrente sia di tale entità da impedirgli la ripresa di una qualunque attività lavorativa condannarsi la resistente al pagamento di una somma pari alla retribuzione globale annua percepita dal ricorrente moltiplicata per gli anni mancanti al raggiungimento della pensione...»;
3. «condannare la convenuta al pagamento sia della intera retribuzione globale per il periodo in cui, secondo quanto sancito dall'articolo 14 della Disciplina Speciale – parte terza del Ccnl dei metalmeccanici, il ricorrente avrebbe diritto a percepire solo la metà, sia a versare i contributi calcolati sulla retribuzione mensile»;
4. «accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all'inquadramento nella VII ctg. Secondo la classificazione sancita dall'articolo 4 disciplina generale sezione terza Ccnl e a percepire il trattamento economico corrispondente»;
5. «condannare la resistente a corrispondere al sig. P. quanto questi avrebbe dovuto effettivamente percepire per le prestazioni effettuate, sulla base della maggiore qualifica rivendicata al punto precedente nel periodo in cui il ricorrente ha effettivamente ricoperto incarichi di categoria superiore: e cioè a partire dal giugno '99 sino alla data in cui verrà regolarizzata la posizione contributiva del Sig. P. con conseguente ricalcolo del Tfr nonché dei contributi assicurativi e previdenziali».

Iniziando con ordine la disamina delle questioni poste con il ricorso, occorre partire dalle domande avanzate sub nn. 1, 2 e 3.

Il ricorrente deduce la violazione dell'articolo 2087 e 2043 Cc nonché delle norme di rango costituzionale poste a tutela del diritto alla salute, individuando nel danno in tesi sofferto per la condotta della società datrice di lavoro, un'ipotesi di danno da mobbing, rivendicandone conseguentemente il risarcimento.

Va necessariamente e subito premesso che, ci si muova nell'ambito del danno da mobbing o si resti nel campo del 2087 Cc, passo imprescindibile e fondamentale è la ricerca del nesso di causalità tra la dedotta ripercussione psicologica ed i fatti denunciati e, soprattutto, della prova dell'intento discriminatorio e persecutorio dell'autore dell'illecito.

Infatti occorre assolutamente tener bene presente che al centro del sistema risarcitorio che tutela il lavoratore si pone non già l'etichetta adottata per definire il tipo di danno, bensì l'articolo 2087 Cc che è fattispecie atipica che opera a prescindere dalle etichette adottate. In altre parole ciò che il lavoratore che assume aver subito un danno da mobbing deve dimostrare non è il mobbing, bensì la violazione della clausola generale di cui all'articolo 2087 Cc che tutela il bene della salute e della personalità morale del lavoratore.

Ricerca dunque la violazione del principio di cui al 2087 c.c significa ricercare la prova del fatto, dell'elemento dell'intenzionalità, del rapporto di causalità tra il comportamento datoriale ed il danno e, ovviamente, del danno.

Onde poi definire l'eventuale ipotesi di lesione accertata, quale mobbing, significa aver individuato altresì quelle che sono – come a breve si dirà – le connotazioni tipiche di tale fattispecie di danno.

Il ricorrente assume in sintesi, rimandando alla descrizione della parte in fatto della odierna decisione, che il capo ente sig. M. avrebbe posto in essere un comportamento intimidatorio ed emarginante nei confronti di esso istante, e che atteggiamento si sarebbe concretizzato in una serie di comportamenti quali: la abolizione della riunione mattutina delle ore 9.30; l'aver reiteratamente ignorato i suggerimenti avanzati dal P. e diretti a risolvere i problemi creati nel settore logistica in seguito alla introduzione del nuovo sistema informativo Sap; la decisione di affidare al P. i compiti del dimissionario sig. D.L.; l'invito rivolto al P. dal M. a non partecipare alla riunione del 17 dicembre 1999.

Ebbene, sulla base di quanto a breve si dirà, ritiene questo giudice che **le pretese** avanzate dal ricorrente ai punti sub 1, 2 e 3 della domanda, **non siano accoglibili**, non ricorrendo nella

specie né ipotesi di mobbing, né violazioni di specifici obblighi in capo al datore di lavoro eziologicamente connessi alla patologia da cui assume di essere affetto. Innanzitutto, seppur brevemente, occorre porre dei punti fermi posto che si discute di mobbing. Ebbene, in base alla giurisprudenza che si è formata su questo tema e che col tempo è andata sempre più affinandosi e definendosi (cfr. Cassazione Su 30328/02), va subito detto che per ricercare e riconoscere il mobbing in una vicenda lavorativa, si è giunti ad individuare criteri oggettivi e scientificamente accettabili che hanno definitivamente sgombrato il campo dai più diversi equivoci permettendo una valutazione rigorosa e sicura della presenza di tale tipologia di danno. Dunque in termini tassativi e rigidamente scientifici il **mobbing** è stato definito come **«una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengano fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e qualità. Il mobbizzato si trova nella impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente»** (H. Hege, La valutazione peritale del Danno da mobbing, Milano, 2002); rilevano allora solo particolari situazioni con riguardo alle quali la frequenza, la durata e l'intensità delle condotte vessatorie poste in essere nei confronti della vittima, denotano una "insostenibilità" psicologica che può portare ad un crollo dell'equilibrio psicofisico. Allora occorre accertare e verificare che ricorrano i parametri ben precisi della frequenza delle azioni in tesi ostili, della durata nel tempo di dette azioni, del tipo di azioni, ovvero del carattere persecutorio e discriminatorio delle stesse, della posizione di inferiorità del lavoratore e del preciso intento persecutorio e vessatorio del comportamento datoriale; occorrendo una prova rigorosa del danno e della relazione causale tra il medesimo e i pretesi comportamenti persecutori, che tali non possono dirsi quando siano riferibili alla normale condotta imprenditoriale.

Ebbene, ritiene questo giudice che nella fattispecie in esame difetti la prova di tutti i suddetti elementi.

In ordine al preteso danno di inabilità assoluta, la svolta consulenza medica ha affermato che il ricorrente è affetto «da sindrome ansioso-depressiva (disturbo dell'adattamento), patologia di natura psichiatrica la cui genesi è compatibile con fattori legati al venir meno di gratificazione lavorative» ed ha quantificato nel 15% la conseguente inabilità lavorativa. Allora esaminando attentamente tali conclusioni, **si evince subito ed agevolmente che esse non individuano affatto uno specifico nesso di causalità con il comportamento datoriale**; escludendo soprattutto, l'ipotesi di un'inabilità lavorativa assoluta.

In ordine all'elemento del nesso di causalità, non è in alcun modo emerso che lo stato depressivo in cui il ricorrente versa sia attribuibile ad un comportamento datoriale specificamente inteso a ledere il ricorrente.

Con particolare riferimento all'**indefettibile prova dell'elemento dell'intenzionalità, altresì carente è la relativa prova.**

Dall'esame dell'intera istruttoria e dall'audizione dello stesso ricorrente, ritiene il tribunale che verosimilmente lo stato ansioso-depressivo in cui incontestabilmente versa il ricorrente, sia **in qualche modo** ricollegabile alla intervenute modifiche dell'organizzazione del lavoro e, in specie del settore logistica dove il predetto ha prestato la propria attività per notevole tempo.

Ma ciò in un'ottica assolutamente fisiologica.

Invero è emerso che il lavoro costituiva la principale fonte di realizzazione del ricorrente, attesa la particolare professionalità e competenza maturate dal predetto nel settore logistica ove ebbero ad effettuarsi i maggiori e radicali cambiamenti organizzativi. I testi escussi hanno invero tutti riferito che in effetti la riorganizzazione del lavoro all'interno dell'azienda, come disposta dal nuovo capo ente, colpì il P. in particolar modo rispetto agli altri, proprio perché il P. "sentiva" il proprio lavoro quasi come una missione. **E deve considerarsi tipico, soprattutto in una stagione quale quella attuale, caratterizzata da sempre maggiore flessibilità, che coloro che abbiano vissuto del proprio lavoro, ne risentano in maniera particolarmente acuta laddove le proprie mansioni vengano modificate sulla base di nuove direttive aziendali**, poiché è inverosimile non considerare che all'interno della azienda intervengano col tempo cambiamenti, sì come è altrettanto verosimile che di tali cambiamenti il dipendente venga a risentirne, ma non è in questo l'antigiuridicità della condotta datoriale:

occorre evidentemente che emerga la prova che determinati cambiamenti si traducano in condotte obiettivamente idonee a ledere il dipendente.

Dunque, se è vero, perché conformemente emerso dalla svolta istruttoria, che il P. ha psicologicamente risentito delle modifiche intervenute nell'azienda laddove ha visto non considerati i propri suggerimenti, è altrettanto vero che la responsabilità di tali ripercussioni non possa essere attribuita alla società datrice di lavoro e, in particolare al M. secondo **un preciso e definito fine**.

Dall'istruttoria svolta non è invero emersa la prova positiva che il M. abbia assunto precisi e reiterati comportamenti anche *latu senso* persecutori, ovvero che gli episodi descritti siano oggettivamente interpretabili come idonei ad emarginare deliberatamente il P..

È invero importante tenere ben presente che il comportamento datoriale per essere definito antigiusuridico, deve essere obiettivamente definibile come lesivo, ostile, emarginante, non rilevando affatto che il dipendente lo senta come tale.

Ciò che dunque è emerso è che il regime del precedente dirigente T. mutò a seguito del subentro del nuovo dirigente M. e che tale mutamento di regime ebbe ad interessare e a tradursi principalmente nella introduzione del nuovo sistema informativo Sap che – a dire di tutti i testi – inizialmente comportò dei problemi di assestamento che i testi stessi hanno definito "fisiologici". È altresì emerso che tali problemi iniziali furono avvertiti, rilevati e segnalati da quasi tutti i dipendenti che operavano a quel nuovo sistema e che il P., appunto perché particolarmente competente nel settore logistica, quindi più "**sensibile**" rispetto ad altri, **li avvertì con maggiore disagio**. È altresì conformemente emerso che in effetti il P. ebbe a segnalare e suggerire le soluzioni a suo avviso più idonee a risolvere i problemi in questione, ma non è altrettanto pacificamente emerso che i suoi suggerimenti furono ignorati o che fu deliberatamente emarginato per questo; non è in altri termini emerso che i suggerimenti del ricorrente furono interpretati dal sig. M. come "attacchi personali miranti a screditare la sua figura di dirigente". Conseguentemente poco rileva, ai fini invocati, la decisione del M. di abolire la riunione mattutina delle ore 9.30. Senza dubbio, appunto perché fu suggerita dal P., questa decisione fu avvertita dallo stesso come un affronto personale, ma **non è stata fornita assolutamente la prova che detta decisione fu assunta al preciso fine di colpire il ricorrente**, laddove essa invece, alla luce di quanto riferito dai testi, si inseriva nella nuova impostazione organizzativa del settore, legittimamente decisa dal nuovo capo ente. Sì come non è stata fornita la prova della valenza causale in termini dannosi, della detta decisione.

A questo proposito va rilevato che il datore di lavoro non è obbligato ad adottare i suggerimenti o le soluzioni avanzate dal dipendente che si ritenga in grado di avanzarle; può essa costituire un'ipotesi, una opzione del datore di lavoro, ma non un obbligo, sicché la circostanza che il datore di lavoro di fatto ignori quanto suggerito da un dipendente particolarmente competente, non può assurgere automaticamente ad una condotta antigiusuridica.

È rimasto infatti acclarato che il ricorrente rifiutò di attenersi alle nuove modalità operative del settore e che conseguentemente **scelse di allontanarsi dal lavoro, ponendo in essere una scelta sua propria**, certamente non attribuibile alla nuova impostazione aziendale da lui non condivisa. Non può conseguentemente sostenersi che il M. abbia intenzionalmente ignorato e non ascoltato il P. perché "visto minato il proprio ruolo direttivo".

In altri termini quanto si è verificato nella vicenda lavorativa in esame **va ritenuto assolutamente fisiologico**, posto che non è stata fornita la prova del fatto lesivo, ovvero del comportamento datoriale e della sua obiettiva idoneità a ledere la professionalità del lavoratore **nonché dell'elemento soggettivo** posto alla base della condotta in tesi dannosa del M..

Con particolare riferimento poi alla decisione del M. di affidare al P. anche le mansioni del dimissionario D.L., va rilevato che tutti i testi escussi hanno riferito che in effetti il M. valutò l'ipotesi di affidare al ricorrente anche le mansioni sino ad un certo momento espletate dal predetto D.L., e che tale decisione si inseriva nella nuova divisione dei compiti di cui alla nuova organizzazione lavorativa decisa dal M., ma non può ritenersi questa decisione una manifestazione dell'ostilità del M. nei confronti del P..

Infatti nulla a sostegno di tale assunto è positivamente emerso.

Ciò che invece con certezza è rimasto provato è che la decisione di incaricare il ricorrente delle mansioni del collega dimissionario fu la conseguenza della nuova organizzazione del lavoro (teste M.W.).

Parimenti e conseguentemente non può condividersi la lettura che il ricorrente ha proposto dell'invito avanzato dal M. al P. di non partecipare alla riunione del 17 dicembre 1999. I testi

sentiti e che ebbero modo di partecipare a quella riunione, hanno riferito che, in effetti, al sollecito rivolto dal M. al P. inteso a conoscere le decisioni di quest'ultimo relativamente all'affidamento delle mansioni del D.L. ed al rifiuto opposto dal ricorrente, il M. invitò lo stesso ad abbandonare la riunione in quanto, evidentemente, non più interessato.

Per altro verso, in ordine alla circostanza che il M., a fronte della resistenza del P. ad assumersi tali ulteriori incarichi, lo avrebbe minacciato utilizzando la frase **"ti mando a fare i pezzi"**, i testi escussi hanno riferito che in effetti il M. non accolse di buon grado il rifiuto del P. ma che **la riferita espressione era solita nel gergo utilizzato in azienda** (teste R.V.).

Tale specifico elemento – ovvero la determinazione di incaricare il ricorrente di nuove ulteriori mansioni – resta, ad avviso dell'Ufficio, un elemento neutro. Invero sebbene rimasta pacificamente dimostrata, questa circostanza non consente di sostenere che a detta determinazione sia collegabile lo stato depressivo che investì il ricorrente: è ben vero che il ricorrente ha riferito di detta circostanza inserendola in un contesto senz'altro più ampio a suo avviso tutto leggibile nei termini della lesione, ma è anche altrettanto vero che detta circostanza è l'unica che è rimasta pienamente provata e che, evidentemente, occorre qualcosa di più che un evento. Va ripresa a questo punto la definizione da cui si è partiti del mobbing che richiede, perché sia obiettivamente configurabile, una serie di eventi o condotte alcune di per sé illecite, altre anche neutre ma che, inserite in un preciso programma di mobbing come inteso e definito scientificamente, divengono a loro volta illecite. **Sicché occorre sempre la prova di una catena di eventi e di condotte nella quale catena emerga un comportamento forte, di per sé illecito che sia capace di trainare altre condotte e di colorare le stesse di illiceità.**

Sicché nel caso in esame la dimostrata decisione di affidare al P. anche le mansioni del D.L. resta un fatto neutro, inidoneo, di per sé, a dimostrare l'intento persecutorio necessario per ricollegare alla società convenuta il preteso danno.

In altre parole le dichiarazioni dei testi consentono di ritenere che complessivamente l'atteggiamento del M. fu una logica conseguenza del delineato nuovo assetto aziendale, sebbene esso fu **"sentito"** dal P. come non adeguato alla sua professionalità, quindi **da lui avvertito come persecutorio ed emarginante, ma la prova positiva di un concreto, reiterato, effettivo atteggiamento persecutorio resta difettosa.**

Va a questo punto tenuto conto che i testi hanno altresì concordemente riferito che, alla proposta, avanzata dal dirigente Vallone al M. circa la opportunità di ricercare una soluzione ai problemi di carattere psicologico che da un certo momento in poi ebbe a manifestare il P., il M. mostrò "la massima disponibilità" per far rientrare il P. in azienda.

Lungi dunque dal riconoscere nella fattispecie in esame un'ipotesi di mobbing, va rilevato invece, alla luce della condotta istruttoria, che si è in presenza di un'ipotesi di un lavoratore dedito al proprio lavoro, specializzato e sensibile che, in quanto tale, ha profondamente risentito del cambiamento radicale intervenuto nell'organizzazione lavorativa; che ha visto conseguentemente mortificata la propria competenza laddove di fatto, non ha visto considerato il proprio modo di suggerire affrontare e risolvere i problemi, quindi di concepire il funzionamento di un settore – quello della logistica – a lui ben noto. Ma tale assunto, senz'altro certo perché dimostrato, non si può sostenere che costituisca la traduzione di un **preciso intento** del M. di mortificare la professionalità del ricorrente. **La sofferenza sentita come mortificazione della professionalità del ricorrente va letta come la conseguenza di un fatto obiettivo ed inevitabile:** la riorganizzazione del settore. In proposito va rammentato che **«il prestatore di lavoro non ha alcun diritto ad essere felice e, anzi, come in ogni altro ambiente basato su relazioni continuative, l'azienda stessa è luogo di continui conflitti e tensioni, in parte inevitabili e prevenibili mercè sfoggio di virtù morali ed umane che non sono oggetto di obbligo giuridico»** (prof. Gragnoli); aggiunge questo giudice che l'illecito non coincide con quanto viene avvertito come sgradevole sul piano morale e che in ogni caso, la illegittimità di una condotta non può farsi derivare dal semplice verificarsi del danno ove accertato. Infatti l'alterazione dell'integrità psicofisica di un soggetto può derivare da fattori differenti, dalla vita familiare, da uno stato di difficoltà emotiva che connota il lavoratore, ed anche da comportamenti legittimi del datore di lavoro, inevitabili ma accettati in modo irragionevole dal prestatore di lavoro.

In difetto quindi di una prova positiva del nesso di causalità tra il dedotto stato depressivo ed un comportamento identificabile sul piano oggettivo come illegittimo, la pretesa di risarcimento del danno non può trovare spazio.

La medesima conclusione si impone laddove si consideri che difetta la prova della violazione di specifici obblighi giuridici a carico del datore di lavoro.

Per quanto concerne invece la richiesta di riconoscimento delle mansioni superiori rispetto all'inquadramento attribuito dalla società e che il ricorrente assume aver svolto dal giugno '99, sino alla intervenuta cessazione del rapporto, si ritiene che vi siano i presupposti per l'accoglimento.

A supporto della domanda ritiene utili il Tribunale considerare le schede di valutazione redatta dal capo ente sig. M. e l'attribuzione della qualifica di "quadro aziendale" operata il 7 giugno '99.

Tuttavia, pur facendo riferimento alle conclusioni di cui alla svolta perizia tecnica, occorre tener presente che il rapporto lavorativo del ricorrente si è risolto il 31 dicembre '00, sì che resta assolutamente irrilevante il successivo periodo. Ebbene, previo riconoscimento della superiore qualifica rivendicata, spetta al ricorrente la somma di €. 1.936,43 a titolo di differente trattamento economico relativo al periodo giugno '99 dicembre '00. Detta somma andrà maggiorata degli accessori di legge.

In definitiva la domanda va accolta solo in parte, statuendosi in conformità.

Le spese di lite si ritiene opportuno compensare per 2/3 liquidandole come da dispositivo e ponendo a carico della società il residuo terzo.

PQM

Il giudice, definitivamente pronunciando sulla domanda avanzata da P. Vito nei confronti della T.D. E S.F. spa in persona del legale rappresentante p.t., nel contraddittorio delle parti, così provvede:

- rigetta le domande avanzate sub punti 1, 2 e 3 del ricorso;
- accoglie la domanda avanzata sub punto 4 del ricorso e dichiara il diritto del ricorrente ad essere inquadrato nella VII ctg professionale Ccnl metalmeccanici con decorrenza giugno '99 al dicembre '00;
- conseguentemente dichiara il diritto del ricorrente a percepire il relativo trattamento corrispondente alla predetta ctg. Professionale e condanna la società convenuta al pagamento della complessiva somma di €. 1.936,43 maggiorata degli accessori di legge;
- liquida le spese del giudizio in complessivi € 6.000,00 che compensa per 2/3 e che pone, per il residuo, a carico della società convenuta maggiorati di Iva e Cpa come per legge.

Bari, 20.2.04

Il Giudice
Dr.sa S. RUBINO

POST SCRIPTUM

Al posto del presente "*post scriptum*" risiedeva in precedenza una nota (scritta di getto e a caldo) di dissenso dalla sentenza, in ragione di una diversa lettura da parte nostra dei fatti di causa. Nata all'impronta, la nota era caratterizzata da una non dissimulata enfasi critica verso le conclusioni della decisione negativa per il ricorrente - **in ragione anche della veste tutoria delle vittime del mobbing da parte del sito**; critica comunque esercitata nel rispetto dei limiti di legittimità del diritto e, quindi, **senza alcun intendimento da parte nostra di essere irriverenti verso il magistrato e la sua attività, nè tantomeno di dileggiarlo ovvero di mettere in dubbio alcuno la sua intrinseca terzietà, il suo ruolo di curatore di un'articolata istruttoria, in buona sostanza la sua specifica professionalità.**

Ad una più meditata riflessione ci è sembrato successivamente che la nota (scritta senza una nostra diretta conoscenza delle risultanze istruttorie) potesse non sottrarsi all' addebito dell'essere o del presentarsi come mera ed aprioristica difesa d'ufficio" del ricorrente, presunto mobbizzato, e fosse, conseguentemente ed al tempo stesso, ingenerosa verso l'attività svolta dal magistrato, di cui abbiamo meglio focalizzato competenza ed equilibrio a seguito di lettura, nelle more, di altre sentenze dallo stesso redatte e pubblicate sul sito dell'Università di Catanzaro.

Così abbiamo deciso di toglierla, non potendoci escludere in astratto (prevalentemente) ed in concreto (quantunque raramente) che esistano lavoratori che abbiano maturato la convinzione dell'essere vittime di mobbing in quanto hanno individualmente riposto eccessive aspettative nella mutevole realtà organizzativa e gestionale delle imprese e nella stessa comunità dei colleghi (sovente

omertosi se chiamati a testimoniare), peccando tali lavoratori altresì sul versante processuale per carenza di assolvimento dei pesanti oneri probatori a carico dei ricorrenti.

Evenienze tutte quante che confermano la difficoltà ed i rischi connessi all'azionamento in giudizio di una rivendicazione per "mobbing" e che impongono cautela e meditazione preventiva.

Roma, 18 settembre 2004

Mario Meucci

Post-scriptum aggiuntivo

Nonostante le reiterate scuse fornite per il disagio soggettivo asseritamene subito dal magistrato estensore - in conseguenza, sempre a detta del medesimo e del suo legale, di una nostra lettura critica della sentenza tramite la quale veniva disconosciuto il mobbing a danno di un malcapitato quadro aziendale risoltosi alle dimissioni, dopo una sindrome depressiva certificata, per insostenibilità del clima lavorativo creatogli attorno - le nostre scuse non sono state raccolte e, pretendendosi un (per noi sostanzioso) risarcimento economico di danno, è stata mantenuta in piedi l'iniziale querela per diffamazione, evidentemente nella presunzione di infallibilità e/o non censurabilità alcuna delle decisioni dei magistrati, quando invece Cass. sez. V penale del 6 luglio 2004, n. 29232, aveva ragionevolmente asserito, a proposito del diritto di critica esercitato da un avvocato nei confronti di un provvedimento di un magistrato:

« Omissis - I magistrati italiani godono di piena indipendenza di giudizio e l'ordine giudiziario ha un rilevante tasso di effettiva autonomia.

Ciò comporta, tra l'altro, che per le valutazioni operate nei provvedimenti giudiziari assunti i magistrati non siano perseguibili né penalmente né disciplinarmente, né responsabili civilmente, a meno che dette valutazioni non siano frutto di palese negligenza o di dolo.

Il contrappeso all'elevato grado di indipendenza e di autonomia della magistratura non può che essere rinvenuto, come autorevoli Autori hanno posto ripetutamente in evidenza, in una ampia possibilità di critica dei provvedimenti giudiziari che deve essere riconosciuta a tutti i cittadini e non soltanto ai cosiddetti "addetti ai lavori".

Infatti, se è vero che i provvedimenti giudiziari ritenuti errati possono essere modificati soltanto con il rimedio delle impugnazioni, è pure vero che essi possono essere ampiamente ed anche aspramente criticati, come dimostrano le numerose e severe critiche ai provvedimenti giudiziari che quotidianamente possono essere lette non solo su riviste specializzate, ma anche su quotidiani.

La legittima critica dei cittadini non deve limitarsi soltanto alle decisioni assunte ed alle motivazioni che le sorreggono, ma può investire anche i comportamenti assunti nell'esercizio della funzione giudiziaria.

Comportamenti che, come è noto, debbono essere improntati non solo ad imparzialità, ma anche ad equilibrio e sobrietà.

Sovente, infatti, alcuni comportamenti "arroganti" assunti nei confronti di avvocati, imputati e parti processuali appaiono addirittura meno tollerabili di motivate decisioni contrarie agli interessi di una parte.

Ed è giusto che sia così perché in un Paese democratico chi esercita la delicata funzione giudiziaria, che produce rilevanti effetti sulla vita dei consociati, deve astenersi dall'assumere atteggiamenti che possano essere interpretati come improntati a pregiudizi.

Del resto che sia legittima la critica non solo dei provvedimenti giudiziari, ma anche dei comportamenti dei magistrati, è dimostrato dal fatto che sia avvocati che parti possono presentare esposti al Consiglio superiore della magistratura, che, come è noto, è il custode della deontologia del magistrato.

Infine in linea generale deve rilevarsi che in un ordinamento democratico, come è il nostro, ampio spazio deve essere riconosciuto alla libertà di espressione dei cittadini ed al diritto di critica sui provvedimenti e sui comportamenti assunti dalle persone che esercitano rilevanti poteri pubblici; la critica e le conseguenti discussioni contribuiscono, infatti, alla crescita della sensibilità collettiva su questioni rilevanti ed "aiutano" chi esercita un pubblico potere a correggersi.

Naturalmente l'ampia portata del diritto di critica deve essere ancorato ad alcuni precisi presupposti.

È, infatti, necessario che il fatto attribuito ad un determinato soggetto e sottoposto a critica sia vero; non è cioè possibile consentire che si attribuisca un comportamento inventato ad un determinato soggetto pubblico per poi criticarlo.

È poi indispensabile che il linguaggio usato per criticare sia corretto; la critica può anche essere severa ed aspra, ma il requisito della "continenza" deve essere rispettato.

È vero che oggi si è spesso sottoposti ad inaccettabili linguaggi usati anche da personaggi molto in vista anche nel corso di trasmissioni televisive, ma si tratta di un malcostume che deve essere contenuto per la salvaguardia di corretti rapporti tra i consociati che debbono essere improntati ad un minimo di rispetto e di civiltà, requisiti ai quali non è possibile rinunciare » (omissis).

E, analogamente, Cass. pen., quinta sezione (up) - 6 dicembre 2005 - 9 febbraio 2006, n. 5103- Ricorrente Braconi, secondo cui: *«In tema di diffamazione, il diritto di critica non compete al solo giornalista e dunque non è efficace, quale causa di esclusione dell'antigiuridicità, solo per quel che riguarda il reato commesso col mezzo della stampa, atteso che né l'articolo 21 Costituzione, né l'articolo 51 Cp autorizzano una simile lettura restrittiva; ne consegue che il diritto di critica (correttamente esercitato) spetta a tutti, costituendo uno dei fondamenti della vita di relazione in un corpo sociale ordinato secondo i principi della democrazia e del liberalismo ed è assolutamente necessario per la esistenza dello Stato di diritto.*

In motivazione la Corte ha sostenuto che la diffusa possibilità di criticare -responsabilmente- l'operato altrui, oltre a essere un'insopprimibile esigenza personale connessa alla libera manifestazione del proprio pensiero, ha una dimensione funzionale, in quanto, alimentando il confronto interindividuale, sul piano oggettivo, contribuisce alla formazione della cd. opinione pubblica e, su quello soggettivo, consente il confronto dialettico delle opinioni».

Roma, 31.12.2005

I NEI DELLA SENTENZA

Premesso quanto detto in precedenza, esplicheremo ora a freddo e più diffusamente - in conseguenza di un interesse esclusivamente culturale e scientifico oltre che rispondente ad esigenze di dialettica giuslavoristica - quanto scrivemmo sinteticamente nella nota espurgata e per la quale abbiamo ricevuto querela per diffamazione, anticipando che non possiamo esimerci dal riaffermare coerentemente che la sentenza soprariportata non ci risultò (ed ancor meno oggi ci risulta) condivisibile per i seguenti motivi e le sottoriferite considerazioni:

a) perchè sottovaluta e marginalizza le mortificazioni, conseguenti al comportamento autoritario, ostile e/o ritorsivo del nuovo responsabile aziendale posto in essere a danno del ricorrente, nel contesto di una riorganizzazione aziendale, consistito: 1) nell'abolizione da parte del nuovo manager della prassi democratica e collaborativa della riunione mattutina dei dipendenti diretti; 2) nella pretermissione immotivata ed acritica dei suggerimenti e dei rilievi del ricorrente (con vasta esperienza nel settore logistica) avanzati nell'interesse al miglior funzionamento aziendale, considerati invece dal nuovo capo come aggressione personale al ruolo gerarchico; 3) nel cd. "invito" (intimazione, per il ricorrente) indirizzato dal nuovo manager al ricorrente a lasciare la riunione in cui questi aveva dissentito dalle impostazioni finalizzate ad attribuirgli gravose mansioni di un collega dimessosi; 4) nell'accollo oneroso (ed addizionale ai propri compiti) di quelli del collega dimissionario; 5) nella pubblica minaccia di declassamento, mandandolo a "fare i pezzi in officina"; 6) nel cd. "invito" (imposizione, per il ricorrente), dietro richiesta di 2 giorni di ferie, a prendersi invece un ben più consistente periodo (il che equivaleva - per chi ha dimestichezza della vita aziendale - a dirgli che era opportuno che "togliesse il disturbo" della sua presenza per un periodo il più prolungato possibile);

b) perché in sentenza sembra che si pretenda che debba essere provata dal ricorrente l'intenzionalità vessatoria del presunto mobber (qualificata "indefettibile" dal magistrato), cioè a dire il cd. "animus nocendi" che, oltre ad essere "probatio diabolica", oggettivamente non gli compete, in quanto attiene intuitivamente alla sfera volitiva altrui. Al limite potendo solo essere dedotto o desunto per presunzioni concordanti dal magistrato, in esito all'istruttoria svolta. Invero e del tutto correttamente dalla più autorevole dottrina (cfr. ad es. Vallebona, *Mobbing: qualificazione, oneri probatori e rimedi*, in *MGL* 2006, n.1/2,p.9; Scognamiglio R., *Mobbing:*

profili civilistici e giuslavoristici, *ibidem*, 2006, p.5; Banchetti, *Mobbing, danni alla persona e strumenti di tutela*, in www.personaedanno.it, 2005,5) e dalla giurisprudenza (cfr. Cass. sez. un. n. 5295 del 12 giugno 1997, in tema di irrilevanza dell'elemento psicologico nella condotta antisindacale, nonché Tar Lazio III sez. bis 12-1/5-4-2004 in http://dirittolavoro.altervista.org/tarlazio_fossatelli.pdf), è stata, invece, asserita l'irrilevanza nel mobbing dell'**elemento soggettivo** o **intenzionalità**, non vertendosi nell'ambito del procedimento penale ma di un giudizio civile con rito del lavoro implicante responsabilità contrattuale ex art. 1218 c.c. ed è stata dichiarata sufficiente alla concretizzazione della fattispecie la sola **idoneità** lesiva o pregiudizievole del comportamento emarginante o mortificante. Nello stesso senso Cardarello (*Il mobbing e il risarcimento del danno: quando le sentenze anticipano le norme*, in *D&G*, n. 9, 2005, p. 55) secondo cui: «*Ancorare la sussistenza del mobbing alla contemporanea esistenza dell'elemento doloso sembra profondamente errato, giacché ciò che deve rilevare, pur in presenza di un comportamento colposo, è l'oggettività del fatto, o dei fatti, costituenti compressione della sfera professionale e personale del lavoratore, dovendosi semmai ritenere che il profilo doloso possa, anzi debba, costituire un elemento aggravante la responsabilità del mobber in termini risarcitori*»; e recentissimamente a sostegno della cd. tesi "oggettiva" da noi sostenuta, si è espressa la stessa Cass. sez. lav. 6 marzo 2006 n. 4774, che ha per la prima volta definito il mobbing facendo leva esclusivamente sulla "idoneità lesiva" del comportamento offensivo, senza conferire rilievo alcuno alla concezione soggettiva incentrata sull'"intenzionalità", affermando che *"l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, ... può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato"*;

c) perchè dalla sentenza sembra desumersi che non sarebbe stato provato, in via esclusiva, il nesso di causalità tra la condotta del presunto *mobber* e la patologia depressiva denunciata, certificata e riscontrata dal CTU con la dizione «*sindrome ansioso-depressiva (disturbo dell'adattamento), patologia di natura psichiatrica la cui genesi è **compatibile** con fattori legati al venir meno di gratificazioni lavorative*». Tale dizione è invero – a nostro avviso – pacificamente probante del nesso di causalità, dato che è notorio che i medici legali quando vogliono escludere il nesso eziologico lo affermano espressamente con diagnosi di "incompatibilità", mentre invece **quando ne riscontrano la sussistenza** lo designano con la seguente stereotipata formula di stile: «patologia **compatibile** con il mobbing o lo stress occupazionale ovvero la costrittività organizzativa» (cfr. www.romacivica.net/ldp/SALUTE/mobbing.htm). Dizione che possiede quel minimo margine prudenziale immanente al fatto che tanto la psichiatria quanto la medicina legale rientrano tra le cd. scienze sociali e non già in quelle scientifiche caratterizzate da esattezza matematica di risultanze.

In linea più generale sugli oneri probatori in vertenze di mobbing e demansionamento si rinvia al nostro articolo "*Gli oneri probatori del danno da demansionamento e da mobbing*", in *Diritto e Giustizia*, 22.10.2005, ed. Giuffrè nonché in http://dirittolavoro.altervista.org/oneriprobatori_demansionamento_mobbing.html ;

d) perchè non crediamo, per conoscenza ed esperienza diretta, che le frustrazioni della vittima – a noi del tutto sconosciuta – possano essere imputabili (come si usa addebitare alla maggior parte dei mobbizzati soccombenti), all'ipotesi dell'essere un iper-sensibile, spaesato e fuori dal tempo dell'economia reale e della stagione della flessibilità, nonché dimentico del fatto che «...*il prestatore di lavoro in azienda non ha alcun diritto di essere felice...*», che è locuzione infelice e provocatoria, reperibile in dottrinari poco sensibili alla problematica del mobbing ed al limite quasi irridenti verso di essa. I lavoratori infatti sono ben lontani dall'aspettarsi di realizzare sul posto di lavoro e tramite il proprio impegno l'inesistente felicità terrena, ma si ripropongono tuttavia e del tutto giustamente di conseguire umane gratificazioni, al tempo stesso pretendendo in azienda solo il rispetto della propria dignità e non già di essere destinatari di indebite frustrazioni, spesso infertegli ad una soglia di età critica, secondo una strategia espulsiva, finalizzata ad indurre tutt'altro che spontanee dimissioni.

Peraltro anche altri autorevoli autori, nel commentare la sentenza in questione, non hanno mancato di sottolineare quanto segue: «... *La sentenza ha dunque il merito di sottolineare un aspetto importantissimo della problematica del mobbing e del danno subito dal lavoratore, che*

*non è altro che il riflesso della sua condizione di subordinazione all'interno dell'azienda. **Per converso, la decisione appare meno condivisibile dove non enuclea alcun limite al potere datoriale di riorganizzazione e direzione del lavoro, neppure nel correlato dovere datoriale di protezione della integrità psicofisica del lavoratore che comunque abbia occasione necessaria nel rapporto di lavoro:** tale obbligo, infatti, codificato nell'art. 2087 c.c. senza limitazioni, postula un obbligo di attivazione del datore a fronte di situazioni - connesse ovviamente con il lavoro - pericolose per il bene tutelato, **obbligo che ha ad oggetto la ricerca di ogni altra situazione compatibile con la tutela del bene protetto dalla norma.***

*La vicenda, invece, si è nel caso conclusa con la cessazione del rapporto di lavoro del ricorrente, il quale è rimasto schiacciato - potremmo dire - da un meccanismo più grande di lui, **mentre è rimasto il dubbio che quanto accaduto sarebbe potuto essere prevenuto o evitato da un datore di lavoro più sensibile».***

Roma 31.12.2005 (integrata l'8 aprile 2006)

Mario Meucci