Il mobbing può essere provato anche con le presunzioni

RAPPORTO DI LAVORO

Cassazione e Consiglio di Stato alleggeriscono l'onere della prova

Si possono citare elementi oggettivi dai quali risalire all'intento persecutorio

Pagina a cura di
Paola Maria Zerman

In una causa per mobbing o straining, la prova dell'elemento intenzionale e vessatorio del datore di lavoro può essere fornita dal lavoratore anche in base alle caratteristiche oggettive dei comportamenti tenuti, e cioè su presunzioni gravi, precise e concordanti, dai quali è possibile risalire da fatti noti ad altri ignorati (articolo 2727 del Codice civile). Lo ha deciso la Corte di cassazione (sezione lavoro, sentenza 23918 del 25 settembre 2019), e similmente, in un contesto di lavoro non contrattualizzato, il Consiglio di Stato (sezione IV, sentenza 4471 del 1° luglio 2019), che ha affermato che la prova dell'animus nocendi può essere soddisfatta dal dipendente anche attraverso presunzioni tratte da elementi oggettivamente riscontrabili. Apertura della giurisprudenza del tutto in linea con l'accertamento del dolo in materia penale (posto che, in mancanza di confessione da parte dell'interessato o testimonianza è assai arduo provare l'elemento della volontà criminale, per definizione interno alla persona), ma che con fatica ha trovato approdo nella giurisprudenza del lavoro, impegnata a dare una configurazione giuridica a un fenomeno non regolato dalla legge, e i cui parametri si rapportano a conflitti e sofferenze all'interno del contesto lavorativo, studiate ed elaborate dalla scienza medica e quindi in un ambito extra-giuridico.

Il rischio di richieste risarcitorie pretestuose, ha messo la giurisprudenza sulla difensiva, dando al lavoratore l'onere non solo della prova dell'elemento "oggettivo" del mobbing, e cioè la pluralità di azioni dirette alla sua umiliazioni personale e professionale - sia illecite, quale il demansionamento, irrogazione di sanzioni disciplinari infondate o controlli ingiustificati e ossessivi, ma anche lecite, attuate attraverso omissioni, quali la mancanza di valorizzazione del dipendente, o lo svuotamento delle attività assegnate, o l'eccessivo carico di lavoro - ma anche dell'elemento soggettivo persecutorio del datore di lavoro. Elementi entrambi richiesti dalla consolidata giurisprudenza, sebbene riconducibili alla violazione, di natura contrattuale e non extracontrattuale (con il conseguente termine decennale di prescrizione - dell'obbligo di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore gravante sul datore di lavoro in base all'articolo 2087 del Codice civile). Ricorda infatti il Consiglio di Stato, nella sentenza citata, che la ricostruzione giurisprudenziale del mobbing richiede alla vittima di provare il dolo del mobber, pur facendosi valere la responsabilità contrattuale, «essendo un elemento fondante la stessa illiceità in termini di mobbing della condotta datoriale». Questa circostanza, però, si può rivelare una probatio diabolica, con il conseguente rigetto della domanda risarcitoria, e, forse, una giustizia negata. Per questo, appare più che giustificata la legittimazione giurisprudenziale al ricorso a elementi oggettivi di natura presuntiva, dai quali desumere l'intento persecutorio, la cui valutazione è affidata alla prudente valutazione del giudice del merito (si veda da ultimo la sentenza della Corte d'appello di Roma del 24 settembre 2019, che ha confermato gli elementi sintomatici del mobbing, già riconosciuti dal Tribunale).

Sotto il profilo della supervisione del giudice di legittimità, non è stato ritenuto sufficiente, ai fini del riconoscimento dell'intento persecutorio nei confronti del lavoratore, limitarsi a «dedurre che mentre ai colleghi fu consentito di proseguire con la modalità di tele-lavoro notturno, solo a lei (a una dipendente, *ndr.*) fu impedito» (Cassazione, sent. 23918 del 2019).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN CASO DI CONDANNA

Il dirigente pubblico risponde dei danni

Se il giudice accerta il dolo c'è responsabilità contabile per il risarcimento all'addetto

In caso di condanna dell'amministrazione pubblica per un fatto di mobbing messo in atto da un suo dirigente, quest'ultimo è tenuto a risponderne davanti alla Corte dei conti per danno erariale indiretto, avendo violato i fondamentali obblighi di servizio cui è tenuto un impiegato dello Stato.

Lo ha ribadito la sezione giurisdizionale del Lazio (sentenza del 25 febbraio 2019, relatore Di Stazio), che, prendendo avvio dalla sentenza di condanna per risarcimento dei danni causati da una dirigente pubblica per mobbing nei confronti di una subordinata, ha accolto la richiesta di rivalsa da parte della Procura nei confronti del responsabile, in base all'articolo 1 della legge 20/1994, ravvisando gli estremi dell'illecito e del dolo nella sua condotta.

Il collegio ha ritenuto illecita la condotta ai fini della responsabilità amministrativa-contabile, in base alla valutazione del giudice del lavoro. Dall'esame dell'istruttoria civile, il giudice contabile ha rilevato una serie di fatti che integravano la fattispecie di mobbing per essere stata l'interessata progressivamente emarginata e svuotata dal contenuto delle sue mansioni. Il mobbing si era concretizzato nella privazione di incarichi e di compiti lavorativi correlati all'inquadramento e nella dequalificazione professionale della dipendente, costretta a una sostanziale inattività, senza assegnazione di compiti specifici o con assegnazioni inferiori. In stretto rapporto temporale e causale, veniva accertato uno stato di malattia e un danno biologico a carico della dipendente mobbizzata, quali depressione e attacchi di panico, con conseguente riconoscimento del diritto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale. La condotta del dirigente, per la Corte, è caratterizzata da dolo, trattandosi di un atteggiamento persecutorio nei confronti della sottoposta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE PRONUNCE

IL MOBBING

Per configurare il mobbing rilevano: la molteplicità di comportamenti persecutori, messi in atto in modo sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; il nesso tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; la prova dell'intento persecutorio.
Cassazione civile, ordinanza 24883 del 4 ottobre 2019

LO STRAINING

Lo straining o mobbing attenuato, dall'inglese to strain, stringere, distorcere, indica una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima (il lavoratore), subisce da parte dell'aggressore (lo strainer) che solitamente è un superiore, almeno un'azione ostile e stressante, i cui effetti negativi sono di durata costante nel tempo.
Cassazione, ord. 24883/2019 e Corte d'appello di Roma, sentenza del 4 giugno 2019

IL DEMANSIONAMENTO

Il danno da demansionamento e il danno da mobbing sono due situazioni giuridiche distinte: il mobbing è caratterizzato dall'esistenza di un intento persecutorio da parte del datore di lavoro. Il demansionamento, se provoca danni morali e professionali, dà diritto al risarcimento indipendentemente dalla ulteriore sussistenza del mobbing (articolo 2103 del Codice civile).
Corte d'appello di Milano, sentenza del 20 agosto 2019

L'ELEMENTO SOGGETTIVO

La prova dell'intento discriminatorio, vessatorio e persecutorio nei confronti del dipendente manca quando le condotte denunciate risultano irrilevanti, secondo una valutazione oggettiva. La circostanza che le stesse condotte siano state percepite dal lavoratore quali atti vessatori contro di lui non può portare a ritenere sussistente l'ipotesi di mobbing.
Tribunale Roma, sentenza dell' 11 settembre 2019

I DIPENDENTI PUBBLICI

La giurisdizione del giudice amministrativo è solo per il personale pubblico non contrattualizzato e nelle controversie in cui il mobbing è collegato a specifici atti giuridici, tramite ordini, disposizioni e direttive o con l'assegnazione (o meno) ad attività e funzioni nell'ambito della propria struttura organizzativa. Per il personale pubblico contrattualizzato, decide il giudice del lavoro.
Consiglio di Stato, IV, sentenza 910 del 7 febbraio 2019

LA RILEVANZA PENALE

Le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (mobbing) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia solo se il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assume natura para - familiare, perché caratterizzato da relazioni intense e abituali e dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti.
Cassazione penale, sentenza 39920 del 4 settembre 2018