

Comitato scientifico:

Elisabetta BERTACCHINI (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) – Silvio BOLOGNINI (Professore straordinario di Filosofia del diritto) - Giuseppe BUFFONE (Magistrato) – Costanzo Mario CEA (Magistrato, Presidente di sezione) - Paolo CENDON (Professore ordinario di diritto privato) - Gianmarco CESARI (Avvocato cassazionista dell'associazione Familiari e Vittime della strada, titolare dello Studio legale Cesari in Roma) - Bona CIACCIA (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Leonardo CIRCELLI (Magistrato, assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Vittorio CORASANITI (Magistrato, ufficio studi del C.S.M.) – Lorenzo DELLI PRISCOLI (Magistrato, Ufficio Massimario presso la Suprema Corte di Cassazione, Ufficio Studi presso la Corte Costituzionale) - Francesco ELEFANTE (Magistrato T.A.R.) - Annamaria FASANO (Magistrato, Ufficio massimario presso la Suprema Corte di Cassazione) - Cosimo FERRI (Magistrato, Sottosegretario di Stato alla Giustizia) – Francesco FIMMANO' (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Eugenio FORGILLO (Presidente di Tribunale) – Mariacarla GIORGETTI (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giusi IANNI (Magistrato) - Francesco LUPA (Magistrato) - Giuseppe MARSEGLIA (Magistrato) - Piero SANDULLI (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Stefano SCHIRO' (Presidente di Corte di Appello) - Bruno SPAGNA MUSSO (Magistrato, assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Paolo SPAZIANI (Magistrato, Vice Capo dell'Ufficio legislativo finanze del Ministro dell'economia e delle finanze) – Antonella STILO (Consigliere Corte di Appello) - Antonio VALITUTTI (Consigliere della Suprema Corte di Cassazione) - Alessio ZACCARIA (Professore ordinario di diritto privato).

Mobbing: serve la prova dell'*animus nocendi*.

Per mobbing si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono pertanto rilevanti:

- a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;*
- b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;*
- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore;*
- d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.*

Tribunale di Foggia, sezione lavoro, sentenza del 26.2.2014

...omissis...

Il fenomeno in esame si caratterizza pertanto, sotto il profilo soggettivo, dal dolo del soggetto agente, da intendersi nell'accezione di volontà di nuocere o infastidire o comunque svilire in qualsiasi modo il proprio sottoposto o collega di lavoro, in violazione del disposto generale dell'art. 2087 c.c.

La Cassazione ha precisato che per mobbing si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono pertanto rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio (Cass. n. 3785/2009).

Orbene, forniti i suesposti sintetici cenni in merito alle caratteristiche generali della fattispecie dannosa dedotta da parte ricorrente, ed anche a prescindere dall'approfondire in questa sede la questione della corretta sussumibilità della fattispecie in esame all'interno dell'ambito di applicazione dell'art. 2087 c.c. ovvero della norma generale dell'art. 2043 c.c. - con ogni ben comprensibile conseguenza in merito alla diversa ripartizione dell'onere della prova tra le parti - si deve in questa sede affermare che i caratteri sopra evidenziati sono assenti nella fattispecie in esame, in cui il comportamento datoriale non può essere ritenuto vessatorio e persecutorio e finalizzato all'estromissione del dipendente.

Quanto al preteso demansionamento, premesso che alla fattispecie controversa si applica l'art. 52 D.Lgs. n. 165 del 2001 e non l'art. 2103 c.c., giova rammentare che nel pubblico impiego il provvedimento datoriale di mutamento delle mansioni è da considerare legittimo laddove le nuove e le vecchie mansioni siano intranee alla qualifica di formale inquadramento del dipendente, senza necessità di alcuna indagine sull'equivalenza fattuale tra quelle anteriori e successive all'esercizio dello ius variandi.

Ebbene in ricorso manca qualsiasi allegazione rilevante nel senso che qui interessa, essendosi il xxxxxx limitato ad affermare, in modo del tutto apodittico e assertivo, di aver subito 19 trasferimenti di ufficio, di essere stato sottoposto a rigidi regimi di orario e di non essere mai stato adibito a mansioni attinenti alla propria qualifica funzionale, senza tuttavia neppure allegare specifici episodi in cui si sarebbe concretizzata l'asserita condotta vessatoria del datore di lavoro e senza neppure dolersi dell'estraneità delle nuove incombenze dal complesso di quelle contrattualmente ad esso richiedibili.

Ad ogni buon conto, in ricorso manca pure la descrizione del contenuto effettivo della prestazione richiesta nel tempo al lavoratore, sì che resterebbe

in ogni caso precluso all'Ufficio lo svolgimento del noto sillogismo ex art. 2103 c.c. e con esso la possibilità di formulare il giudizio di illegittimità che si pretende.

Dalla documentazione in atti emerge, del resto, che il ricorrente sin dal 1.10.1978 ha rivestito la qualifica di ragioniere di ruolo, coerente con il titolo di studio posseduto. Lo stesso ricorrente non ha allegato le mansioni concretamente svolte, impedendo così al giudicante di verificare, attraverso l'attività istruttoria, se queste corrispondessero effettivamente all'inquadramento contrattuale del lavoratore.

Dalla stessa documentazione sopra indicata emerge altresì che alcuni dei "trasferimenti" lamentati sono stati disposti o in seguito a richiesta esplicita del lavoratore (il primo "trasferimento", come affermato dallo stesso ricorrente in sede di interrogatorio libero) o in seguito a difficoltà rappresentate dallo stesso lavoratore in ordine alle mansioni svolte o al rapporto con i colleghi (cfr. all. 1 produzione convenuta, non esplicitamente contestata da controparte).

Sotto altro profilo va comunque posto in evidenza che, in difetto di migliore allegazione e prova, gli uffici cui il ricorrente era stato addetto non sono qualificabili come autonoma struttura operativa; dunque i c.d. "trasferimenti" vanno qualificati come meri provvedimenti di assegnazione e non di trasferimento del lavoratore, con la conseguenza che non vi è spazio alcuno per invocare in questa sede la normativa garantista in materia e pretendere così che parte datoriale assolva l'onere di legittimare l'esercitata azione conformativa della prestazione del proprio dipendente dandone una giustificazione tecnico-organizzativa, con le chiare implicazioni per quanto qui interessa.

Del tutto priva di fondamento appare poi la doglianza sollevata dal ricorrente relativamente ai "rigidi regimi di orario" cui sarebbe stato sottoposto, in quanto non è stato indicato neppure l'orario di lavoro osservato.

In definitiva, nella fattispecie difetta del tutto ogni allegazione e prova del nesso causale tra le condotte lamentate dal ricorrente e l'intento discriminatorio, vessatorio e persecutorio finalizzato all'estromissione del lavoratore, considerato che le condotte in questione risultano, secondo una valutazione oggettiva, assolutamente irrilevanti. La circostanza che le stesse condotte siano state percepite dal lavoratore quali atti vessatori posti in essere contro di lui, non può portare a ritenere sussistente l'ipotesi di mobbing, la quale deve in ogni caso essere ancorata a risultanze oggettive, nel senso che gli atti devono avere una intrinseca potenzialità lesiva secondo un giudizio collegato all'*id quod plerunque accidit* e non alla sola percezione lesiva che il destinatario degli atti, sulla base di una particolare sensibilità, possa avere.

In conclusione, deve essere in questa sede affermata l'assenza di prova circa l'*animus nocendi* da parte del datore di lavoro nei confronti del ricorrente: in assenza di circostanze concrete che consentano di affermare che la condotta datoriale sia stata posta in essere al solo fine di danneggiare il lavoratore, non vi sono elementi per affermare che la stessa sia stata vessatoria o persecutoria integrante, quindi, la fattispecie del mobbing.

La mancata dimostrazione della sussistenza di condotte datoriali inadempienti agli obblighi *ex contracto* esclude ovviamente ogni responsabilità della resistente in ordine ai danni che parte ricorrente assume esservi collegati in una relazione di causa-effetto.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

p.q.m.

disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione, rigetta il ricorso;
condanna xxxx al pagamento in favore del Comune di Foggia delle spese
processuali che si liquidano in Euro 2.000,00 oltre IVA e CPA come per legge.
Così deciso in Foggia, il 26 febbraio 2014.
Depositata in Cancelleria il 26 febbraio 2014.

La Nuova Procedura Civile