

**I quaderni
del mobbing**

1 – GIURISPRUDENZA

2014 - 2015

Presentazione

La collana editoriale “I quaderni del mobbing” ha lo scopo di presentare in forma cartacea, a partire dal 2015 e, speriamo, per ogni anno successivo, quanto i Volontari dell’Associazione Risorsa hanno raccolto ed elaborato sul proprio sito Internet e sulle pagine Facebook circa leggi, sentenze, articoli e recensioni sul fenomeno del mobbing e del disagio grave sul lavoro nelle diverse problematiche della Giurisprudenza, dell’Economia, della Medicina e Psicologia. A questi “quaderni” se ne aggiungono altri dedicati alle “Testimonianze” di casi concreti trattati nello Sportello d’ascolto e orientamento e nel Gruppo di mutuo aiuto di Risorsa e alle “Buone prassi” che aziende ed enti dovrebbero adottare a favore del benessere dei dipendenti, come mezzo per prevenire le dolorose conseguenze che mobbing e disagio provocano alla dignità e alla salute di lavoratrici e lavoratori. Speriamo vivamente che possano essere di utilità sia a quanti si trovano in difficoltà sul lavoro, sia ai professionisti portatori d’interesse nei confronti della nostra Associazione

D.ssa Luisa Marucco

Presidente Risorsa



MOBBING: L'ONERE DELLA PROVA SPETTA AL LAVORATORE

Fonte: Altalex, 7 settembre 2015 – Nota di: Valentina Carminucci

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 03/07/2015 n° 13693 "Incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di allegare e provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro e solo se il lavoratore abbia fornito la dimostrazione di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi". Così è quanto chiarito dalla Suprema Corte con una recentissima sentenza del 3 Luglio 2015 n. 13693, ove chiamata a pronunciarsi in relazione al danno subito da una dipendente in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro qualificati dalla stessa come "mobbing", respingeva le lamentele spiegate per difetto di prova in ordine alla sussistenza della condotta vessatoria -presupposto indefettibile per la configurazione dell'events dammi e degli effetti risarcitori connessi-, inoltre, uniformandosi alla giurisprudenza più remota precisava come "ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (cfr Cassazione Civile del 6 agosto 2014 n. 17698)". Secondo gli Ermellini, la ricorrente avrebbe omesso di allegare e quindi dimostrare i fatti lamentati. In tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 c.c., la Corte rileva come la parte che

subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte ai sensi dell'art. 1218 codice civile, ma deve allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o anche alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (cfr. Cass. civile del 11 aprile 2013 n. 8855 nonché Cass. civile del 14 aprile 2008 n. 9817). Con la presente decisione la Corte ribadisce, altresì, un importante principio di diritto questa volta sotto l'aspetto dell'onere della prova gravante sul ricorrente in Cassazione ex art. 369, secondo comma, n. 4 c.p.c., a pena di improcedibilità. La stessa sottolinea, con riferimento al caso in esame -in cui si evidenziava l'inadempimento della ricorrente relativamente all'onere di depositare copia dei contratti o degli accordi collettivi sui quali fondava la propria pretesa-, come il ricorrente per Cassazione, ove intenda dolersi dell'omessa o erronea valutazione di un documento ovvero di una disposizione contrattuale collettiva da parte del giudice di merito, "ha il duplice onere - imposto dall'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 6 - di produrlo agli atti e di indicarne il contenuto. Il primo onere va adempiuto indicando esattamente nel ricorso in quale fase processuale e in quale fascicolo di parte si trovi il documento in questione; il secondo deve essere adempiuto trascrivendo o riassumendo nel ricorso il contenuto del documento". In conclusione, i Giudici di legittimità nella sentenza in commento rimarcano, inoltre, come sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica che la denuncia del vizio di motivazione esigono la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata la violazione anzidetta e delle ragioni dell'obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice, non potendo le censure risolversi, in contrasto con la qualificazione loro attribuita dalla parte ricorrente, nella mera contrapposizione di un'interpretazione diversa da quella criticata. (cfr ex plurimis, Cass. 22 novembre 2010 n.23635, Cass. 29 agosto 2011 n.17717; Cass. 2 maggio 2012 n. 6641 cui adde più di recente, Cass. 14 aprile 2013 n. 9054 e Cass. 6 giugno 2013 n. 14318).

MOBBING: IL DANNO ESISTENZIALE VA RISARCITO SOLO SE È PROVATO IL PEGGIORAMENTO DI VITA DEL LAVORATORE

Fonte: www.studiocataldi.it Studio Cataldi – Lucia Izzo - 24/11/2015

il ricorrente avuto accesso ad alcun corso di qualificazione istituito per i dipendenti, restando così emarginato dal contesto della ristrutturazione ed ammodernamento dell'azienda; a ciò si aggiungono

FUMO PASSIVO: VA RISARCITO IL DANNO DA MOBBING

Fonte: Studio Cataldi –Nota di Emanuela Foligno - 22/07/2015

www.studiocataldi.it

La Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, con la pronunzia oggetto di esame ha condannato il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Agenzia del Territorio per mobbing e danni da fumo passivo nei confronti del lavoratore ricorrente. Le domande del lavoratore sono state accolte in primo grado dal Giudice del Tribunale di Grosseto e confermate dalla Corte d'Appello di Firenze. Gli atti vessatori subiti dal lavoratore risalgono alla fine degli anni '90. Allo stesso viene diagnosticata una infiammazione alle vie respiratorie e l'Azienda Sanitaria competente ha invitato l'Ente Pubblico, datore di lavoro, a tutelare i propri dipendenti dai rischi di fumo passivo ed a porre in essere le opportune cautele per evitare tali esposizioni.

Nel caso concreto l'Ente datoriale non adotta nessuna precauzione per evitare al lavoratore l'esalazione di fumo di sigaretta dei colleghi e del suo stesso capo reparto. Inoltre, il lavoratore era spesso oggetto di comportamenti denigratori da parte dei suoi colleghi. Non sono mancate manifestazioni pubbliche offensive, come l'affissione nella

bacheca aziendale della richiesta del lavoratore di essere sottoposto a visita medica; il cambio delle chiavi della sua stanza senza prima avergli consegnato quelle nuove, ed altre ancora.

I Supremi Giudici hanno confermato le pronunzie dei precedenti gradi di giudizio, confermando la condanna ad un risarcimento del danno di 50.000 euro da parte dei datori di lavoro a favore del lavoratore. La pronunzia in commento segue il filone di pensiero già delineato in una pronunzia di merito del Tribunale di Milano (infra) ove è stato riconosciuto il risarcimento per mobbing da fumo passivo qualora il datore di lavoro non abbia fatto nulla per tutelare la salute del dipendente e se la mancata attuazione delle cautele contro il fumo passivo sia, finanche, un atto volontario allo scopo di perseguire il lavoratore. Tale risarcimento dovrebbe prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia, o meno, problemi alle vie respiratorie, poiché anche il soggetto sano e non fumatore, ovvero un soggetto sofferente di patologie non polmonari, ha diritto a non essere esposto al fumo passivo nel luogo di lavoro. Nel caso del fumo passivo, in particolare, se ad esso non è ancorato l'intento da parte del datore di lavoro di creare una sorta di terrorismo psicologico nel dipendente, allo scopo di rendergli intollerabile l'ambiente di lavoro, allora tutto ciò che si può fare, e ottenere, è chiedere un risarcimento del danno per mancata attuazione delle norme di sicurezza e di tutela della salute.

Diversamente, se si tratta di un atto deliberatamente posto in essere per vessare il dipendente, allora potranno valutarsi le condizioni per chiedere il risarcimento per mobbing. Nel caso esaminato, l'Ente pubblico, datore di lavoro, non ha fatto nulla per attuare le norme di tutela della salute dei dipendenti né ha posto il divieto di non fumare. Diversamente, come sopra accennato, qualora il Giudice del Lavoro non dovesse ravvisare in capo al datore di lavoro l'illegittimo comportamento da mobbing, al lavoratore spetterà unicamente il risarcimento del danno non patrimoniale.

Al riguardo è illuminante la pronunzia di merito del Tribunale di Milano (n. 2536/2014- Giudice Atanasio). Con tale pronunzia il Tribunale di Milano ha condannato il Comune di Milano a risarcire ad

una dipendente, agente della Polizia Municipale, la somma di 10.000,00 euro “a titolo di danno esistenziale per esposizione a fumo passivo”.

Il Tribunale non ha ravvisato gli estremi del mobbing nella pluralità dei comportamenti subiti dalla ricorrente (trasferimenti, demansionamenti), poiché tali fatti e situazioni sono stati ritenuti privi di rilievo giuridico dal punto di vista del comportamento dedotto come persecutorio. Il danno da mobbing è stato, quindi, ritenuto non fondato.

E' stato però considerato, con riferimento all'esposizione della lavoratrice al fumo passivo, che “altre situazioni – pure dedotte dalla ricorrente - seppure non possono essere considerate di per sé sole come espressione di comportamenti mobbizzanti, causa delle patologie dedotte dalla ricorrente, pur tuttavia possono pur sempre avere un certo rilievo sotto l'aspetto risarcitorio”.

A causa della postazione assegnatale (“sita in uno spazio ricavato dal corridoio che veniva utilizzato per uscire all'esterno; ed era pertanto possibile che qualcuno passasse con la sigaretta accesa mentre si apprestava ad uscire e che si fermasse a fumare proprio in prossimità dell'ingresso”), la dipendente aveva dovuto subire il fumo dei colleghi di ufficio senza che l'Ente Locale assumesse i necessari provvedimenti di divieto, pur essendone stato espressamente richiesto l'intervento. Il comportamento omissivo del Comune, datore di lavoro, ovvero il mancato intervento a protezione della salute e del benessere dei dipendenti, è stato riconosciuto come “certamente determinante per il danno non patrimoniale subito dalla ricorrente”.

Statuisce il Giudice in sentenza che dalla continua e ripetuta esposizione della lavoratrice al fumo passivo si è creata una situazione di disagio causata da un comportamento vietato da specifiche disposizioni di legge (L. 16 gennaio 2003 n.3, art. 51), e che tali disagi hanno inciso negativamente sull'esercizio di diritti costituzionalmente garantiti come il diritto al lavoro e alla libera espressione della propria personalità nelle formazioni sociali. Di qui la condanna al risarcimento del danno (nдр: non patrimoniale) per esposizione al fumo passivo.

Sempre del 2014 altra pronunzia (TAR Firenze, n. 2025 del 11.12.2014), ove non è stato riconosciuto ai ricorrenti, Agenti di Polizia Penitenziaria, il danno non patrimoniale per l'inalazione del fumo di sigarette consumate dai detenuti nelle celle.

Il Tribunale ha ritenuto che il risarcimento del danno non sia dovuto poiché l'esposizione degli Agenti al fumo passivo è limitata all'occasionale presenza nei corridoi degli stessi, e, comunque, nel luogo di lavoro sono state adottate tutte le opportune misure per adeguare la dotazione impiantistica anti fumo.

L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Fonte: www.studiocataldi.it Studio Cataldi – Mara M. 25/3/2015

Un danno economico e una ferita psicologica: la perdita del lavoro appartiene alla lista dei biggest stressor della vita di uomini e donne. Se, smaltito lo shock iniziale, l'indignazione e la rabbia del momento, la sensazione di aver subito un torto permane e anzi viene corroborata da un'analisi lucida e razionale – magari assistita dal parere di un legale – , allora il modo migliore per placarla può essere quello di decidere di impugnare il licenziamento. Vediamo in pochi passi cosa fare, come ed entro quanto tempo, per rispondere ad un licenziamento ingiusto. - Impugnare un licenziamento - I termini per ricorrere - La legge stabilisce termini certi e stringenti per l'impugnazione di tutti i provvedimenti di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro. Il primo termine è quello di 60 giorni dalla ricezione o notifica della lettera di licenziamento e riguarda la necessaria impugnazione stragiudiziale, il secondo termine (modificato dalla Legge Fornero) è quello di ulteriori 180 giorni per depositare il ricorso giudiziale contro l'atto di licenziamento. Ma attenzione: 180 giorni (circa 6 mesi) a far tempo non dal termine ultimo per inoltrare l'impugnativa stragiudiziale, bensì dal giorno in cui questa è stata effettivamente presentata.

I diversi tipi di licenziamento Sono diverse le ragioni e le circostanze per cui un datore di lavoro può decidere di porre fine a un rapporto professionale con un proprio dipendente. E a ciascun "tipo" di licenziamento può corrispondere una tutela del lavoratore (in parte) diversa. La legge italiana riconosce validità alle tipologie di licenziamento: per giusta causa; per giustificato motivo soggettivo; economico; collettivo. Sono invece nulli i provvedimenti di destituzione dal servizio mossi da motivazioni di natura discriminatoria – per ragioni di età, sesso, lingua, razza, orientamento sessuale, convinzioni personali e religiose, opinioni politiche, appartenenza a un partito o sindacato, adesione ad uno o più scioperi – ed è altresì impugnabile il licenziamento intimato a voce (la forma scritta è un requisito indispensabile per ogni provvedimento di licenziamento) o non notificato tramite raccomandata A/R o mediante consegna a mano alla presenza di testimoni. - La giusta causa Il licenziamento per giusta causa è il provvedimento che consegue – anche senza preavviso – ad alcune condotte particolarmente gravi poste in essere dal lavoratore, specificamente definite dall'art. 2119 del codice civile, quali: Insubordinazione – il rifiuto ripetuto e immotivato di eseguire la prestazione lavorativa Sottrazione di beni aziendali durante lo svolgimento della attività lavorativa Comportamento penalmente rilevante al di fuori dell'attività lavorativa, che fa venire meno la necessaria relazione di fiducia con il datore di lavoro. Lo svolgimento durante il periodo di malattia di un'attività lavorativa parallela presso altra azienda o datore di lavoro, in modo tale da pregiudicare la guarigione e il rapido rientro al lavoro Il rifiuto di riprendere l'attività professionale dopo la visita medica che abbia accertato l'insussistenza di uno stato di malattia - I giustificati motivi soggettivi Si definisce licenziamento per giustificato motivo soggettivo quello disposto in reazione ad una violazione commessa dal lavoratore rispetto agli obblighi previsti dal contratto di lavoro. Esempi di giustificati motivi soggettivi sono: Abbandono immotivato del luogo di lavoro Provocazione di una rissa sul luogo di lavoro Minaccia verso un collega o superiore Reiterata violazione di norme del Codice Disciplinare In questi casi (ad eccezione del motivo della reiterata violazione del Codice Disciplinare) è sempre necessario il preavviso da parte del datore di lavoro – che si traduce di solito nel conferimento in busta paga della retribuzione corrispondente al periodo

di preavviso - I giustificati motivi oggettivi. Il licenziamento collettivo Si parla invece di motivi oggettivi di licenziamento nel caso in cui un'azienda si trova a dover fare a meno di uno o più dipendenti per motivi tecnici relativi alla produzione o alla riorganizzazione del lavoro, per uno stato di crisi aziendale o di bassa liquidità. Esempi tipici di licenziamento per giustificato motivo oggettivo sono: Chiusura dell'attività Delocalizzazione di alcuni servizi o produzioni Soppressione del posto di lavoro Accorpamento delle mansioni al datore di lavoro Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo che coinvolga un numero di dipendenti pari a 5 o più, è detto Licenziamento Collettivo e segue una procedura specifica per il datore di lavoro. - Risarcimento del lavoratore ingiustamente licenziato. Indennità e reintegro Quanto al trattamento riservato al lavoratore che vinca una causa contro il provvedimento di licenziamento, il Jobs Act ha inciso soprattutto sulla possibilità di reintegro sul posto di lavoro prevista dallo "storico" art. 18 della Legge 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori). Tale forma di tutela è venuta meno per tutti gli assunti dal 7 marzo 2015 con contratto a tempo indeterminato e per coloro che da questa data hanno visto trasformato il proprio contratto di apprendistato o di lavoro a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato, i quali abbiano subito un licenziamento economico, collettivo o formalmente viziato (ex. per mancanza della motivazione nella lettera di licenziamento). L'art. 18 resta invece valido per le vecchie assunzioni, e il reintegro è comunque confermato in tutte le ipotesi di licenziamenti discriminatori, intimati in forma orale o disciplinari nulli (per insussistenza del fatto contestato). Negli altri casi, dunque, è previsto il pagamento da parte del datore di lavoro di un'indennità crescente commisurata all'anzianità di lavoro. La legge, tuttavia, non preclude la possibilità per i singoli lavoratori dipendenti di ottenere dal proprio datore un trattamento di maggior favore in deroga alla disciplina comune.

CASSAZIONE: NIENTE RISARCIMENTO DEI DANNI ALLA SALUTE DA MOBBING SE IL LAVORATORE NON DIMOSTRA IL NESSO CAUSALE

Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 8804 del 16 Aprile 2014. Fonte: Studio Cataldi – Licia Albertazzi 21/4/14 www.studiocataldi.it

Per ottenere il risarcimento del danno alla persona causato da mobbing aziendale (dunque, per provare la sussistenza stessa della fattispecie) il lavoratore deve provare che esiste un nesso causale tra le vessazioni subite durante l'attività lavorativa e la patologia insorta (in questo caso, infarto cardiaco). La fattispecie del mobbing trova il suo fondamento giuridico nell'art. 2087 codice civile (tutela delle condizioni di lavoro), secondo cui “l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”. Nel caso di specie, secondo il ricorrente, l'infarto cardiaco sarebbe insorto a causa dell'azione combinata del sovraccarico di lavoro, delle vessazioni subite dal datore sul luogo di lavoro e della sottoposizione ad alcuni procedimenti penali (successivamente archiviati) legati all'attività lavorativa. Proponeva dunque domanda volta ad ottenere il risarcimento del danno, ma questa veniva respinta sia in primo che in secondo grado di giudizio. Ricorreva dunque in Cassazione. La Suprema Corte tuttavia sottolinea come “il ricorrente non aveva assolto al proprio preliminare onere di dimostrare l'esistenza di una condotta datoriale inadempiente agli obblighi che derivano dall'osservanza delle misure che debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro”. Nel merito, il lavoratore non ha dimostrato l'esistenza del danno alla salute connesso con la nocività dell'ambiente di lavoro; solo a fronte della prova del nesso causale spetta al datore di lavoro dimostrare di aver adottato tutte le misure in grado di scongiurare il verificarsi del danno. Il ricorso è rigettato.

MOBBING IN AMBITO MILITARE: GIUDICE ORDINARIO O GIUDICE AMMINISTRATIVO?

Fonte: Studio Cataldi - Avv. Francesco Pandolfi – cassazionista 22/2/2015 www.studiocataldi.it Con riguardo alla domanda di risarcimento danni proposta per mobbing in ambito militare, sussiste la giurisdizione del giudice ordinario qualora il dipendente faccia valere il comportamento vessatorio di colleghi o superiori quale titolo giustificativo della pretesa, mentre va affermata la giurisdizione del giudice amministrativo nel caso in cui la lesione sia derivante da una violazione del rapporto contrattuale, fondando l'azione proposta su uno specifico inadempimento da parte dell'Amministrazione (Tar Friuli Venezia Giulia 26 maggio 2011 n. 260). Nel caso di avvenuto accertamento di fatti di mobbing, che si assumono aver cagionato al dipendente rilevanti conseguenze sul piano morale e psicofisico, la responsabilità dell'Amministrazione datrice di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. ha natura contrattuale se la domanda risarcitoria risulti espressamente fondata sulla inosservanza degli obblighi derivanti dal rapporto d'impiego, con conseguente distribuzione dell'onere della prova sul dipendente (che deve provare la condotta illecita dell'Amministrazione e il danno patito) e quest'ultima (che deve dimostrare l'assenza di una colpa a sé riferibile) (Consiglio Stato, sez. VI, 13 aprile 2010 n. 2045). E' evidente che la lamentela tendente a rimarcare il comportamento vessatorio e persecutorio di un diretto superiore Tenente Colonnello appare inammissibile avanti il Tar, poiché le medesime condotte possono essere esaminate in un ambito di una possibile responsabilità extracontrattuale. L'esame di una vicenda rimessa al giudice amministrativo può essere ammessa soltanto nella misura in cui si prospettano delle violazioni di precisi obblighi di tutela delle condizioni di lavoro del ricorrente poste a carico dell'Amministrazione intimata quale datore di lavoro pubblico. In altri termini: occorre esaminare se si sostenga contestualmente la violazione di doveri legali che regolano il rapporto, deducendo l'inadempimento da parte dell'Amministrazione dei principi di buona fede e correttezza, nonché la violazione dei doveri di imparzialità e buona amministrazione, posta in essere con un comportamento omissivo o commissivo, e facendosi valere la violazione dell'obbligo specifico, di cui all'art. 2087 c.c. del datore di lavoro

di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica e morale del lavoratore.

MOBBING: LA RIPARTIZIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

Fonte: Studio Cataldi – Avv. Emanuela Foligno – 10/10/2015

www.studiocataldi.it

Il Supremo Collegio è intervenuto con la recente pronuncia in commento (n. 13693 del 3.7.2015) per chiarire la ripartizione dell'onere della prova nei casi di mobbing, in base ai dettami degli artt. 1218 c.c. e 369 c.p.c. Il caso oggetto di esame riguarda il danno subito da un lavoratore a causa di una pluralità di comportamenti posti in essere dal datore di lavoro. Le doglianze del lavoratore danneggiato sono state respinte in tutti i gradi di giudizio per difetto di prova. I Giudici d'Appello di Roma hanno confermato la sentenza di prime cure con la quale era stata dichiarata legittima la sanzione della multa irrogata al lavoratore in relazione a una serie di ritardi avvenuti nel corso di oltre quattro mesi, ed hanno respinto la domanda risarcitoria del lavoratore a titolo di mobbing per difetto di prova in ordine alle sussistenze della condotta vessatoria del datore. Come noto, i comportamenti molesti e vessatori del datore di lavoro sono presupposto cardine per la configurabilità del mobbing e dei conseguenti aspetti risarcitori. Il lavoratore invoca il giudizio della Cassazione dolendosi della circostanza che grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore, sul quale, invece, incombe l'onere di dimostrare l'evento e il nesso di causalità con la prestazione lavorativa. Gli Ermellini confermano le statuizioni della Corte territoriale precisando che le stesse sono conformi all'orientamento giurisprudenziale in materia e rimarcano, con un incisivo obiter dictum, i presupposti necessari ai fini della configurabilità del mobbing, indicando che devono sussistere: “una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento

vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi". Ed ancora, la Corte, a maggior chiarezza, precisa che in tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 c.c., il lavoratore danneggiato non deve dimostrare la colpa del datore ai sensi dell'art. 1218 c.c., ma deve allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate. Deve cioè provare che il datore, ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto, o a norme inderogabili di legge, o alle regole generali di correttezza e buona fede o anche alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Il Supremo Collegio ha anche ribadito, sempre sotto l'aspetto dell'onere della prova, il principio di diritto gravante sul ricorrente ex art. 369, secondo comma, n. 4 c.p.c. Ed infatti nel caso esaminato, il lavoratore ricorrente non ha depositato i contratti collettivi di riferimento sui quali ha fondato la propria pretesa. Essendosi lo stesso lamentato dell'omessa o erronea valutazione di un documento da parte del giudice di merito, doveva produrre tali documenti ed indicarne in atti il contenuto ai sensi del duplice onere imposto dall'art. 366 c.p.c., comma I, n. 6. In conclusione, i Giudici di legittimità sottolineano che l'art. 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva poiché la responsabilità del datore di lavoro deve essere collegata alla violazione di obblighi di comportamento imposti ex lege o suggeriti dalle tecniche disponibili nel contesto storico. La conseguenza è che "incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di allegare e provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro e solo se il lavoratore abbia fornito la dimostrazione di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere

adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi". Condivisibile e impeccabile nella ratio la conclusione cui è giunta la Corte, peraltro, in linea con orientamenti pregressi anche risalenti (cfr. Cass. n. 19053/2005 e Cass. n. 9817/2008)

CASSAZIONE: NON È MOBBING DECURTARE LO STIPENDIO AL LAVORATORE RITARDATARIO

Fonte: Studio Cataldi – 6/7/2015 (www.studiocataldi.it)

Non costituisce mobbing la decisione del capo di sanzionare il lavoratore ritardatario decurtandogli alcune ore di retribuzione. Lo afferma la Corte di Cassazione (sentenza n. 13693/2015) evidenziando che, non c'è sproporzione tra la sanzione e le mancanze addebitate, posto che questo tipo di sanzione è "prevista dalla disposizione collettiva, in relazione a mancanze più lievi rispetto a quelle poste in essere dalla lavoratrice". Nel ricorso per Cassazione la lavoratrice aveva anche lamentato che i giudici di merito non avrebbero correttamente applicato i principi che regolano l'onere della prova secondo cui grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore, mentre sul lavoratore "incombe il diverso onere di dimostrare sia l'eventus damni, sia il nesso di causalità fra questo e la prestazione lavorativa". A detta della ricorrente, la Corte d'appello si sarebbe limitata a riscontrare un difetto di prova in ordine alla condotta colposa del datore di lavoro, omettendo prendere in considerazione gli accertamenti medico-legali allegati alla comparsa di costituzione che evidenziavano l'esistenza di un nesso di causalità fra il danno alla salute e l'atteggiamento assunto dal datore di lavoro con reiterate sanzioni irrogate nei suoi confronti. La Cassazione pur avendo evidenziato alcuni profili di inammissibilità di tale motivo di ricorso ha comunque evidenziato che la decisione dei giudici di merito è in linea con l'orientamento già espresso in altre pronunce dalla

stessa Corte, secondo cui "ai fini della configurabilità del "mobbing" lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi, Cass. 6 agosto 2014 n. 17698)". Nel testo della sentenza la Corte, per completezza espositiva, richiama anche altri principi affermati in precedenti pronunce.

CASSAZIONE: ILLEGITTIMO LICENZIARE IL DIPENDENTE PERCHÈ USA “TONI ASPRI” CON UN SUPERIORE

Fonte: Studio Cataldi – di Licia Albertazzi - 15/3/2015 www.studiocataldi.it

Corte di Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 4884 dell'11 Marzo 2015. E' illegittimo licenziare il dipendente perchè ha usato toni aspri durante una discussione con un superiore. Lo ricorda la Cassazione. La domanda del dipendente era stata accolta dai giudici di merito ma la società, nel frattempo posta in liquidazione, aveva proposto ricorso in Cassazione. Nel merito è stato accertato che non si è trattata di una vera e propria aggressione verbale nei confronti del capo, quanto di uno scambio di opinioni a tratti accompagnate dall'uso di toni più decisi. Infatti, la Corte di merito ha accertato “l'assenza di dolo specifico ossia dell'intenzione di mortificare il collega o di arrecare danno all'impresa datrice di lavoro”. In definitiva, dunque, per giustificare la sanzione del licenziamento non basta che il sottoposto si rivolga al superiore con “toni aspri”, ma occorre che, nel complesso, mantenga un atteggiamento tale per cui l'impresa possa

legittimamente dubitare che possa essere mantenuto il rapporto di fiducia che lega datore e dipendente. Attenendo la questione a meri accertamenti di fatto e non riscontrando la Suprema corte vizi motivazionali di sorta, ha concluso con il rigetto del ricorso.

CASSAZIONE: SPECIFICITÀ NELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

Fonte: Dottrina per il Lavoro - 14/5/2015 www.dottrinalavoro.it

Con sentenza n. 9615 del 12 maggio 2015, la Corte di Cassazione afferma che la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che risulta integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e il relativo accertamento costituisce oggetto di un'indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito. **CASSAZIONE: NESSO DI CAUSALITÀ TRA SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO E LICENZIAMENTO** Dottrina per il Lavoro – 15/10/ 2015 www.dottrinalavoro.it Con la sentenza n. 20722/2015, la Corte di Cassazione ha ribadito che per effettuare un licenziamento per superamento del periodo di comportamento è indispensabile la tempestività della comunicazione e che la riammissione in servizio del lavoratore, dopo che quest'ultimo ha superato il periodo massimo di tutela del posto di lavoro, è da considerare come una implicita manifestazione di volontà del non volersi avvalere del potere recessivo. I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come il lasciar passare del tempo tra la riammissione in servizio del lavoratore e il licenziamento faccia perdere a quest'ultimo la

motivazione legata al superamento del periodo di comporto; in pratica, viene meno il nesso causalità tra superamento del periodo di tutela e il licenziamento

CASSAZIONE: NESSO DI CAUSALITÀ TRA SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO E LICENZIAMENTO

Fonte: Dottrina per il Lavoro – 15/10/ 2015 www.dottrinalavoro.it

Con la sentenza n. 20722/2015, la Corte di Cassazione ha ribadito che per effettuare un licenziamento per superamento del periodo di comporto è indispensabile la tempestività della comunicazione e che la riammissione in servizio del lavoratore, dopo che quest'ultimo ha superato il periodo massimo di tutela del posto di lavoro, è da considerare come una implicita manifestazione di volontà del non volersi avvalere del potere recessivo. I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come il lasciar passare del tempo tra la riammissione in servizio del lavoratore e il licenziamento faccia perdere a quest'ultimo la motivazione legata al superamento del periodo di comporto; in pratica, viene meno il nesso causalità tra superamento del periodo di tutela e il licenziamento

CASSAZIONE: PRESTAZIONI ECCEDENTI RISPETTO A QUELLE RICHIESTE DAL DATORE, NESSUN DANNO DA SUPERLAVORO

Fonte: Dottrina per il Lavoro - 3 Set 2015 www.dottrinalavoro.it

Con sentenza n. n. 17438 del 2 settembre 2015, la Corte di Cassazione ha stabilito che non ha diritto ad alcun ristoro del danno da superlavoro il

dipendente che, autonomamente e senza che il datore di lavoro glielo avesse richiesto, ha assunto su di sé compiti e responsabilità proprie di altri colleghi d'ufficio. I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come, in questo caso, non sussista alcuna responsabilità del datore sulla base dell'articolo 2087 del codice civile, in merito alle tutele che quest'ultimo deve adottare per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro; soprattutto dal momento in cui il datore di lavoro stesso aveva dato dimostrazione di aver posto in atto tutte le cautele necessarie per evitare il verificarsi del danno per escludere la sua responsabilità

MOBBING - CASSAZIONE: NESSUN DANNO ALLA PROFESSIONALITÀ SE IL LAVORATORE HA UN NUOVO IMPIEGO UGUALMENTE QUALIFICANTE

Fonte: www.filodirittoeditore.com - Filodiritto – Lorenzo Pispero

Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 11 agosto 2015, n. 16690) La Corte di Cassazione, in una recente sentenza, ha stabilito che il datore di lavoro che sia stato condannato per mobbing ai danni di un suo dipendente non è tenuto a risarcire il danno alla professionalità se questo ha trovato un nuovo impiego ugualmente qualificante rispetto al precedente. Nel caso esaminato dalla Corte di legittimità, una lavoratrice, con incarico manageriale, rassegnava le proprie dimissioni per giusta causa, in conseguenza di trattamenti vessatori posti in essere dal proprio datore di lavoro, e, ricorrendo in giudizio, otteneva dal giudice la condanna dello stesso al risarcimento del danno subito (in particolare, danno alla salute, accertato da un consulente tecnico d'ufficio, e indennità di preavviso). Ottenuto nelle more del giudizio un nuovo impiego con trattamento economico e inquadramento contrattuale non deteriori rispetto a quelli goduti presso l'azienda della parte soccombente, non le era riconosciuto alcun danno alla professionalità. La lavoratrice proponeva ricorso avverso la pronuncia del giudice di merito innanzi alla Corte di Cassazione, deducendo vizio di

motivazione, per non aver il giudice riconosciuto un danno alla professionalità medio tempore tra il momento delle dimissioni e il nuovo impiego e di non aver tenuto conto dell'impiego immediatamente successivo a quello dal quale si era dimesso, nel quale era stata costretta a svolgere mansioni di livello inferiore al precedente inquadramento professionale. La Cassazione ha ritenuto tale motivo infondato. I giudici di legittimità hanno affermato che il comportamento vessatorio del datore di lavoro ai danni del dipendente non determina necessariamente una lesione dei diritti della personalità, lesione che deve essere allegata e provata da chi denuncia di averla subita. Questo in quanto il danno non è in re ipsa alla condotta vessatoria, ma deve essere denunciato e provato in giudizio. Constatando che il danno alla professionalità sussiste nel caso in cui il superiore gerarchico, con proprie condotte, lede il novero delle competenze, capacità e abilità possedute dal proprio dipendente (tipico esempio è il demansionamento), questo non si determina se il lavoratore, a conclusione del precedente rapporto di lavoro, ottiene un nuovo impiego non meno qualificante del precedente. In questo caso, il novero delle competenze e delle capacità, dunque la professionalità, non sono state in alcun modo intaccate dalla condotta vessatoria della controparte, dato che il nuovo datore di lavoro, nell'attribuire l'incarico, ha ritenuto le stesse sussistenti. In sostanza, secondo la Cassazione, l'aver ottenuto, in un arco temporale di breve durata, un nuovo impiego con trattamento economico e inquadramento contrattuale non inferiore al precedente ha permesso alla lavoratrice di "evitare" un danno alla propria professionalità, ragion per cui non esistendo alcun danno non può essere richiesto alcun risarcimento.

PERSECUZIONE: SONO ATTI PERSECUTORI GLI ATTI FINALIZZATI ALLA MANIPOLAZIONE DELL'IDENTITÀ SOCIALE, UMANA ED ETICA DELLA PERSONA

Fonte: Filodirittoeditore www.filodirittoeditore.com - 16 ottobre 2015 - ELSA, Eleonora Labbro Francia

Con la sentenza in esame la Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di atti persecutori, configurando questa fattispecie nel dettaglio e definendo quali comportamenti possono essere considerati in concreto come “persecutori”. È configurabile come atto persecutorio, ai sensi dell’articolo 612 bis del Codice Penale, qualsiasi atto compiuto allo scopo di violare la riservatezza di altro soggetto, facendo allusioni ad elementi della sua vita privata, creando una situazione di inquietudine e di disagio, di turbamento della quiete familiare, di mortificazione e di sconvolgimento dell’identità umana, etica e sociale della parte offesa e dei suoi familiari, tale da poterne alterare le abitudini e la quotidianità. La condotta dell’imputato va considerata non solo nella sua astratta idoneità a realizzare tale turbamento, ma anche con riferimento alle concrete condizioni di spazio e di tempo in cui la condotta è stata consumata. Lo ha stabilito la quinta sezione penale della Corte di Cassazione, la quale nel caso di specie è stata chiamata a statuire sul caso di un soggetto che, in quanto collega di lavoro della parte lesa, era stato condannato dalla Corte d’Appello di Genova per aver compiuto atti persecutori nei confronti di costui e della moglie, confermando la sentenza di primo grado. Nel caso in esame il ricorrente a sua difesa adduceva innanzitutto un vizio di motivazione. Egli era stato condannato per aver inviato al collega lettere anonime e sms contenenti informazioni riguardo ad una relazione extraconiugale della moglie con lo stesso. Egli riteneva che tali messaggi non contenessero elementi individualizzanti il mittente, e che quindi non fosse possibile escludere che altri fossero gli autori. Affermava inoltre che la suddetta relazione era ormai terminata da quattro anni, e che nel frattempo la donna aveva avuto rapporti con un altro collega del marito, il quale aveva ammesso di essere l’autore di due di queste lettere. In conclusione, il ricorrente sosteneva di non essere imputabile sulla base di comunicazioni anonime e di dichiarazioni

provenienti da fonti non affidabili. Tuttavia, dalla ricostruzione dei fatti, la Corte non ha accolto il ricorso dell'imputato, in quanto basato su argomentazioni ritenute non idonee a soverchiare la valutazione dei fatti compiuta dai giudici di merito. Inoltre, in base all'istruttoria dibattimentale, l'imputato è accusato di aver compiuto una serie di atti che sono inequivocabilmente a lui riconducibili. In particolare, di aver lasciato messaggi anonimi sul luogo di lavoro dove anche il collega lavorava, di aver prospettato l'ipotesi che uno dei suoi figli avesse un altro padre naturale, di aver lasciato scritte infamanti sui muri della scuola frequentata dai figli del collega. L'identificazione dell'autore delle lettere, delle scritte e degli sms è stata ricostruita dai giudici di merito in base ad un iter analitico dotato di una particolare efficacia persuasiva. Infatti è stato accertato che tutti i messaggi contenevano informazioni che solo l'imputato poteva conoscere, ed erano dotati inoltre di un contenuto omogeneo che li riconduceva ad un unico mittente. La suprema Corte di Cassazione ha espresso il seguente principio interpretativo delle norme sul reato di atti persecutori: "È del tutto conforme ad una corretta interpretazione dell'ipotesi criminosa di cui all'art. 612-bis c.p. la qualificazione di questi atti come atti persecutori.[...] costituiti dalla reiterata redazione e dalla ripetuta diffusione di messaggi funzionali ad umiliare i coniugi, a violare la loro riservatezza, a rappresentare la vita sessuale della donna come aperta a soggetti estranei, tanto da rendere incerta la discendenza di uno dei figli". La Corte ha pertanto così concluso: "Fondati o meno che siano, tali atti hanno cagionato danno alla riservatezza e all'intimità sessuale delle persone offese con ampiezza, durata e carica dispregiativa tali da rendere i messaggi stessi idonei a creare nei medesimi crescenti stati di disagio, di imbarazzo, di mortificazione, sfociati in un perdurante e grave stato di ansia a fronte del concreto aggravamento e consolidamento della violazione della riservatezza e della manipolazione dell'identità umana, sociale, etica di tutti i componenti della famiglia nel contesto sociale e lavorativo".

IL DEMANSIONAMENTO SENZA MOBING LEGITTIMA PIENAMENTE IL DANNO BIOLOGICO

Fonte: Il sole24 – di Gianfranco Piagnerelli – 6/11/2015
www.ilsole24ore.com

Corte di cassazione – Sezione lavoro – Sentenza 5 novembre 2015 n. 22635
La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 2

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22635/2015, ha riconosciuto il danno biologico con il solo demansionamento senza che debba esserci anche il mobbing. La Suprema Corte, in particolare, si è trovata alle prese con un prestatore che, in ragione anche di alcune assenze dal lavoro, si era visto togliere il lavoro che era stato redistribuito tra i colleghi. Seppur nei precedenti gradi di giudizio era stato escluso che la condotta integrasse il mobbing, era stato, però, provato il nesso di causalità tra la mancata assegnazione di mansioni al prestatore e la lesione della sua integrità psicofisica come accertata dalla ctu disposta in appello e pertanto la società era stata condannata al risarcimento del danno biologico quantificato nel 15% nonché del danno da perdita di professionalità determinato in via equitativa in circa 5mila euro. Contro la pronuncia aveva impugnazione la datrice di lavoro che eccepiva come la richiesta avanzata dal lavoratore non potesse essere accettata in quanto era stato riconosciuto il danno biologico ma non il mobbing e la presenza dell'uno non poteva escludere l'altro. Sul punto i Giudici di legittimità hanno ritenuto la piena legittimità del danno biologico da demansionamento ricordando come il mobbing – allo stato attuale – sia una figura molto difficile da riconoscere proprio in mancanza di una disciplina legislativa ad hoc.

COMMESSA INSULTATA/ LA DIRETTRICE: SPERAVO CHE FOSSI STERILE. E' MOBBING CONTRO UNA MAMMA

Fonte: Il sussidiario.net - La Redazione – 13/7/2015

Brutto episodio accaduto in un negozio di Firenze e che risale a cinque anni fa. Una commessa diventa mamma di due gemelle, figli lungamente attesi perché ha già 40 anni di età. Quando torna dalla maturità però non si aspetta l'attacco furioso della direttrice del negozio di telefonia in cui lavora. Dapprima viene minacciata di licenziamento, poi le viene negato il part time, poi subisce un vero attacco a base di insulti assortiti solo perché una mattina arriva in ritardo, dopo aver avvertito, perché uno dei figli non sta bene e deve portarlo in ospedale. Al telefono la superiore le dice in sostanza: "Per colpa tua e dei tuoi figli ho dovuto assumere un'altra persona, se non vieni al lavoro alle 15.30 in punto ti faccio il c..., mi sono rotta i c... di te e dei tuoi figli e non me ne frega un c... se tua figlia sta male procurati una f... baby sitter, vendi l'auto se non puoi pagartela, devi rientrare al lavoro di corsa e stai attenta perché questo è l'ultimo avvertimento che ti do". Così riportano gli atti del processo che in prima istanza aveva dato ragione alla direttrice definendo il suo solo un "deprecabile diverbio" ma che per i giudici dell'appello rappresenta mobbing tanto che hanno ribaltato. Agli atti anche queste parole della direttrice: "Scordati il part time che mi hai chiesto, devi farti il c... a lavorare dato che sei una super mamma e hai voluto dei figli... vedremo quanto sei dura; ti ho assunto sperando fossi sterile ed è solo grazie alle terapie che me lo hai tirato in c...".

TRASFERIMENTO LAVORATORE: E' LEGITTIMO SEPPUR NON (FORMALMENTE) GIUSTIFICATO

Fonte: Key editore - Valentina Cardani – 21/3/2015 www.keyeditore.it

Cass. Lav. 5434/15 — Trasferimento lavoratore – art. 2103 c.c. -
Motivazioni trasferimento - Forma del provvedimento Per il caso di

trasferimento del lavoratore dispone l'art. 2103 c.c. che prevede che questi non possa essere trasferito “se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”. La Suprema Corte, nella pronuncia in commento, ha osservato che la lettera della legge richiede la sussistenza – e la verifica – di tali ragioni in concreto, mentre nessun onere è previsto per il datore di lavoro di motivare espressamente nella stessa comunicazione con la quale il trasferimento del dipendente è disposto. E così, deve essere rigettato il ricorso del ricorrente che abbia impugnato il trasferimento in quanto la relativa comunicazione si era limitata a rendere definitiva la precedente temporanea assegnazione (assistita da indennità di missione). Secondo la Cassazione, infatti, è sufficiente che emerga la chiara volontà del datore di lavoro di trasferire il dipendente e che sussistano i presupposti (e cioè, le ragioni tecniche, organizzative e produttive) richieste dalla norma, sebbene queste non siano state espressamente richiamate nel provvedimento datoriale. Nessun onere formale è infatti posto dalla legge in capo al datore di lavoro in tal senso.

IL DANNO DA DEMANSIONAMENTO E MOBBING ESCLUDE QUELLO DI RELAZIONE ED ESISTENZIALE

Fonte: La Previdenza – quotidiano giuridico - 27/11/2015
www.laprevidenza.it

(Cassazione civile sez. lavoro, Sentenza 23.11.2015 n. 23837) / LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati: Dott. STILE Paolo - Presidente - Dott. MAMMONE Giovanni - Consigliere - Dott. BALESTRIERI Federico - Consigliere - Dott. ESPOSITO Lucia - rel. Consigliere - Dott. TRICOMI Irene - Consigliere - ha pronunciato la seguente sentenza sul ricorso 24012/2010 proposto da: D.V. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA BRESCIA 29, presso lo studio dell'avvocato FRANCESCO ZACHEO, rappresentato e difeso dagli avvocati CARACUTA FERNANDO,

CATALDO BALDUCCI, giusta delega in atti; - ricorrente - contro POSTE ITALIANE S.P.A. C.F. (OMISSIS); - intimata - Nonchè da: POSTE ITALIANE S.P.A. C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PO 25/B, presso lo studio dell'avvocato PESSI ROBERTO, che la rappresenta e difende giusta delega in atti; - controricorrente e ricorrente incidentale - contro D.V. C.F. (OMISSIS); - intimato - avverso la sentenza n. 571/2010 della CORTE D'APPELLO di LECCE, depositata il 08/03/2010 R.G.N. 1391/2008; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 02/07/2015 dal Consigliere Dott. LUCIA ESPOSITO; udito l'Avvocato GIUA LORENZO per delega verbale PESSI ROBERTO; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELESTE Alberto, che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, rigetto del ricorso incidentale. Fatto 1. La Corte d'Appello di Lecce, con sentenza del 24/2/2010, in parziale accoglimento dell'appello avverso la sentenza che aveva accolto la domanda avanzata da D.W. nei confronti di Poste Italiane s.p.a. e INAIL per ottenere il risarcimento dei danni conseguenti a mobbing, escludeva dal risarcimento la voce attinente al e. d. danno esistenziale riconosciuta in prime cure. 2. I Giudici del merito evidenziavano che appariva sufficientemente dimostrato che il D. non aveva avuto accesso ad alcun corso di qualificazione istituito per i dipendenti, nonostante avesse conseguito la laurea in giurisprudenza, così restando emarginato dal contesto della ristrutturazione ed ammodernamento del servizio postale e connessi servizi para bancari, ma anche che il medesimo era stato fatto oggetto di pretestuose iniziative disciplinari, tutte pacificamente conclusesi con l'annullamento delle sanzioni, oltre che di condotte di ferma resistenza alle pronunce giudiziali che ne imponevano il tangibile riconoscimento professionale, previo inserimento nella superiore qualifica direzionale A/2. Da ciò anche il denunciato demansionamento, in un insieme di azioni riferibili alla programmata e reiterata attività di compressione della personalità del lavoratore. La Corte territoriale disattendeva (Ndr: testo originale non comprensibile) la pretesa attinente al danno c.d. esistenziale evidenziando la mancanza di allegazione e prova di episodi attestanti l'effettiva mutazione in peius del trend di vita. 3. Avverso la sentenza ha proposto ricorso il D. con due motivi. Resiste con controricorso Poste Italiane S.p.a., proponendo a

sua volta ricorso incidentale affidato a due motivi. Diritto 1. Con il primo motivo il ricorrente deduce omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (art. 360 c.p.c., n. 5). Rileva, in primo luogo, che la motivazione della Corte d'Appello è superficiale, poichè omette di valutare la sussistenza di tutti i fatti richiamati nel corpo dell'atto introduttivo del giudizio di primo grado, le prove documentali e le prove testimoniali; in secondo luogo che il vizio dedotto si evidenzia in quanto nella prima parte della sentenza si assumono provati i fatti dedotti in giudizio, salvo a ritenerli poi non allegati. 2. La censura è infondata. Ed invero i fatti e le risultanze istruttorie che, secondo l'assunto della ricorrente, non sarebbero stati valutati ai fini della pronuncia risarcitoria riguardano le condotte vessatorie integranti il mobbing (quest'ultimo già oggetto di accertamento positivo da parte dei giudici del merito), ma esulano dall'ambito delle circostanze sintomatiche di "alterazioni significative delle abitudini di vita personale e sociale" emergenti dal processo che potrebbero assumere rilevanza, come ha chiarito la Corte territoriale, a sostegno della pretesa attinente al risarcimento del danno esistenziale. Nè è ravvisabile alcuna contraddizione nel corpo della motivazione, poichè i fatti che si affermano provati in sentenza sono diversi da quelli relativi alle limitazioni della vita di relazione, idonei a fondare la pretesa attinente al risarcimento del danno esistenziale. 3. Con il secondo motivo la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. in relazione agli artt. 2103, 2043, 2059, 1218, 2697, 2727 e 2729 (art. 360 c.p.c., n. 3). Rileva che la Corte territoriale, escludendo la ricorrenza del danno esistenziale e alla vita di relazione, contraddice la giurisprudenza consolidata in tema di risarcimento del danno da demansionamento e mobbing. Rileva che la stessa giurisprudenza ha indicato i fatti sintomatici da valorizzare al fine di ritenere ragionevolmente provato il danno conseguente al mobbing, quali gli effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto. Osserva che si tratta di elementi che il ricorrente ha adeguatamente provato. 4. Anche tale motivo è infondato. Il ricorrente, infatti, si limita a generiche affermazioni, omettendo di precisare, anche in sede di ricorso per cassazione, gli elementi indicativi di un peggioramento del suo stile di vita. In tal modo non risulta efficacemente censurata l'affermazione concernente il difetto di allegazione e prova del mutamento

del trend di vita del soggetto. Il ragionamento della Corte territoriale, pertanto, si manifesta conforme ai principi affermati dalle Sezioni Unite di questa Corte: "il danno esistenziale si fonda sulla natura non meramente emotiva ed ulteriore (propria del danno morale), ma oggettivamente accettabile del pregiudizio, attraverso la prova di scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso. Anche in relazione a questo tipo di danno il giudice è astretto alla allegazione che ne fa l'interessato sull'oggetto e sul modo di operare dell'asserito pregiudizio, non potendo sopperire alla mancanza di indicazione in tal senso nell'atto di parte, facendo ricorso a formule standardizzate, e sostanzialmente elusive della fattispecie concreta, ravvisando immancabilmente il danno all'immagine, alla libera esplicazione ed alla dignità professionale come automatica conseguenza della dequalificazione. Il danno esistenziale infatti, essendo legato indissolubilmente alla persona, e quindi non essendo passibile di determinazione secondo il sistema tabellare - al quale si fa ricorso per determinare il danno biologico, stante la uniformità dei criteri medico legali applicabili in relazione alla lesione dell'indennità psicofisica - necessita imprescindibilmente di precise indicazioni che solo il soggetto danneggiato può fornire, indicando le circostanze comprovanti l'alterazione delle sue abitudini di vita. Non è dunque sufficiente la prova della dequalificazione, dell'isolamento, della forzata inoperosità, dell'assegnazione a mansioni diverse ed inferiori a quelle proprie, perchè questi elementi integrano l'inadempimento del datore, ma, dimostrata questa premessa, è poi necessario dare la prova che tutto ciò, concretamente, ha inciso in senso negativo nella sfera del lavoratore, alterandone l'equilibrio e le abitudini di vita. Non può infatti escludersi, come già rilevato, che la lesione degli interessi relazionali, connessi al rapporto di lavoro, resti sostanzialmente priva di effetti, non provochi cioè conseguenze pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore, essendo garantito l'interesse prettamente patrimoniale alla prestazione retributiva; se è così sussiste l'inadempimento, ma non c'è pregiudizio e quindi non c'è nulla da risarcire, secondo i principi ribaditi dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 378 del 1994 per cui "E' sempre necessaria la prova ulteriore dell'entità del danno, ossia la dimostrazione che la lesione ha prodotto una perdita di tipo analogo a quello

indicato dall'art. 1223 cod. civ., costituita dalla diminuzione o privazione di un valore personale (non patrimoniale) alla quale il risarcimento deve essere (equitativamente) commisurato" (Cass. Sez. U, Sentenza n. 6572 del 2006).

5. Con il ricorso incidentale la ricorrente deduce, con il primo motivo, omessa insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 c.p.c., n. 5). Denuncia l'erronea e carente ricognizione della fattispecie concreta, anche con riferimento alla sussistenza di un intento persecutorio, riferendo di una distorta e inveritiera ricostruzione dei fatti.

6. Il motivo è privo di fondamento, risolvendosi nella prospettazione di una interpretazione delle risultanze processuali difforme da quella offerta dai giudici del merito. La giurisprudenza di questa Corte, infatti, ha avuto modo di chiarire (v. Sez. L, Sentenza n. 3161 del 05/03/2002, Rv. 552824, Sez. 6 - 5, Ordinanza n. 91 del 07/01/2014, Rv. 629382) che la denuncia di un vizio di motivazione ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, non conferisce al giudice di legittimità il potere di riesaminare autonomamente il merito della intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, bensì soltanto quello di controllare, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico-formale, le argomentazioni svolte dal giudice del merito, al quale spetta in via esclusiva l'accertamento dei fatti, all'esito della insindacabile selezione e valutazione della fonti del proprio convincimento. Ne consegue che il vizio di motivazione deve emergere dall'esame del ragionamento svolto dal giudice di merito, quale risulta dalla sentenza impugnata, e può ritenersi sussistente solo quando, in quel ragionamento, sia rinvenibile traccia evidente del mancato (o insufficiente) esame di punti decisivi della controversia, prospettati dalle parti o rilevabili d'ufficio, ovvero quando esista insanabile contrasto tra le argomentazioni complessivamente adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logicogiuridico posto a base della decisione. Non assume rilevanza, invece, la mera divergenza tra valore e significato, attribuiti dallo stesso giudice di merito agli elementi da lui vagliati, ed il valore e significato diversi che, agli stessi elementi, siano attribuiti dal ricorrente ed, in genere, dalle parti. In altri termini, il controllo di logicità del giudizio di fatto - consentito al giudice di legittimità (dall'art. 360 c.p.c., n. 5) - non equivale alla revisione del "ragionamento decisorio", ossia dell'opzione che ha condotto il giudice del merito ad una determinata soluzione della questione esaminata. Una simile revisione si risolverebbe,

sostanzialmente, in una nuova formulazione del giudizio di fatto, riservato al giudice del merito, estranea alla funzione attribuita dall'ordinamento al giudice di legittimità. In concreto il ricorrente, piuttosto che denunciare specificamente un vizio di motivazione nei termini indicati, si limita a prospettare una non consentita diversa ricostruzione dei medesimi fatti mediante la differente valutazione delle risultanze processuali. 7. Con il secondo motivo il ricorrente incidentale deduce "Violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., in relazione agli artt. 2103, 2089, 2043, 2697 e 2727 c.c. omessa insufficiente e contraddittoria motivazione". Afferma che la Corte territoriale in maniera apodittica ha riconosciuto in capo al D. il danno professionale e il danno da perdita di chance. 8. Anche il suddetto motivo è privo di fondamento. La Corte territoriale, infatti, statuendo in punto di risarcimento del danno professionale, ha fatto specifico riferimento, con ragionamento logico e sorretto da elementi certi, alla differente retribuzione non corrisposta al lavoratore a causa della mancata progressione economica. Allo stesso modo è stato correttamente ritenuto il danno da perdita di chance, prospettato secondo ragionamenti probabilistici - ma non in termini di mera aspettativa - sulla scorta di specifici elementi, poichè ancorato al possesso in capo al lavoratore dei requisiti previsti per l'affidamento di mansioni di natura dirigenziale e alla conseguente perdita della possibilità "di partecipare con successo a tale procedimento volto all'acquisizione di dette rilevanti ed assai meglio remunerate mansioni". 9. Per tutte le ragioni indicate le impugnazioni vanno entrambe rigettate. La reciproca soccombenza giustifica la compensazione tra le parti delle spese del giudizio di legittimità. P.Q.M. La Corte riunisce i ricorsi. Rigetta il ricorso principale e quello incidentale. Dichiaro compensate tra le parti le spese del presente giudizio di cassazione. Così deciso in Roma, il 2 luglio 2015. Depositato in Cancelleria il 23 novembre 2015

IL DANNO DA DEMANSIONAMENTO E MOBBING ESCLUDE QUELLO DI RELAZIONE ED ESISTENZIALE (Cassazione civile sez. lavoro, Sentenza 23.11.2015 n. 23837) Fonte: La Previdenza – quotidiano giuridico - 27/11/2015 www.laprevidenza.it/

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati: Dott. STILE Paolo - Presidente - Dott. MAMMONE Giovanni - Consigliere - Dott. BALESTRIERI Federico - Consigliere - Dott. ESPOSITO Lucia - rel. Consigliere - Dott. TRICOMI Irene - Consigliere - ha pronunciato la seguente sentenza sul ricorso 24012/2010 proposto da: D.V. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA BRESCIA 29, presso lo studio dell'avvocato FRANCESCO ZACHEO, rappresentato e difeso dagli avvocati CARACUTA FERNANDO, CATALDO BALDUCCI, giusta delega in atti; - ricorrente - contro POSTE ITALIANE S.P.A. C.F. (OMISSIS); - intimata - Nonchè da: POSTE ITALIANE S.P.A. C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PO 25/B, presso lo studio dell'avvocato PESSI ROBERTO, che la rappresenta e difende giusta delega in atti; - controricorrente e ricorrente incidentale - contro D.V. C.F. (OMISSIS); - intimato - avverso la sentenza n. 571/2010 della CORTE D'APPELLO di LECCE, depositata il 08/03/2010 R.G.N. 1391/2008; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 02/07/2015 dal Consigliere Dott. LUCIA ESPOSITO; udito l'Avvocato GIUA LORENZO per delega verbale PESSI ROBERTO; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELESTE Alberto, che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, rigetto del ricorso incidentale. Fatto 1. La Corte d'Appello di Lecce, con sentenza del 24/2/2010, in parziale accoglimento dell'appello avverso la sentenza che aveva accolto la domanda avanzata da D.W. nei confronti di Poste Italiane s.p.a. e INAIL per ottenere il risarcimento dei danni conseguenti a mobbing, escludeva dal risarcimento la voce attinente al e. d. danno esistenziale riconosciuta in prime cure. 2. I Giudici del merito evidenziavano che appariva sufficientemente dimostrato che il D. non aveva avuto accesso ad alcun corso di qualificazione istituito per i dipendenti, nonostante avesse conseguito la laurea in giurisprudenza, così restando emarginato dal

contesto della ristrutturazione ed ammodernamento del servizio postale e connessi servizi para bancari, ma anche che il medesimo era stato fatto oggetto di pretestuose iniziative disciplinari, tutte pacificamente conclusesi con l'annullamento delle sanzioni, oltre che di condotte di ferma resistenza alle pronunce giudiziali che ne imponevano il tangibile riconoscimento professionale, previo inserimento nella superiore qualifica direzionale A/2. Da ciò anche il denunciato demansionamento, in un insieme di azioni riferibili alla programmata e reiterata attività di compressione della personalità del lavoratore. La Corte territoriale disattendeva (Ndr: testo originale non comprensibile) la pretesa attinente al danno c.d. esistenziale evidenziando la mancanza di allegazione e prova di episodi attestanti l'effettiva mutazione in peius del trend di vita. 3. Avverso la sentenza ha proposto ricorso il D. con due motivi. Resiste con controricorso Poste Italiane S.p.a., proponendo a sua volta ricorso incidentale affidato a due motivi.

Diritto 1. Con il primo motivo il ricorrente deduce omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (art. 360 c.p.c., n. 5). Rileva, in primo luogo, che la motivazione della Corte d'Appello è superficiale, poichè omette di valutare la sussistenza di tutti i fatti richiamati nel corpo dell'atto introduttivo del giudizio di primo grado, le prove documentali e le prove testimoniali; in secondo luogo che il vizio dedotto si evidenzia in quanto nella prima parte della sentenza si assumono provati i fatti dedotti in giudizio, salvo a ritenerli poi non allegati. 2. La censura è infondata. Ed invero i fatti e le risultanze istruttorie che, secondo l'assunto della ricorrente, non sarebbero stati valutati ai fini della pronuncia risarcitoria riguardano le condotte vessatorie integranti il mobbing (quest'ultimo già oggetto di accertamento positivo da parte dei giudici del merito), ma esulano dall'ambito delle circostanze sintomatiche di "alterazioni significative delle abitudini di vita personale e sociale" emergenti dal processo che potrebbero assumere rilevanza, come ha chiarito la Corte territoriale, a sostegno della pretesa attinente al risarcimento del danno esistenziale. Nè è ravvisabile alcuna contraddizione nel corpo della motivazione, poichè i fatti che si affermano provati in sentenza sono diversi da quelli relativi alle limitazioni della vita di relazione, idonei a fondare la

pretesa attinente al risarcimento del danno esistenziale. 3. Con il secondo motivo la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. in relazione agli artt. 2103, 2043, 2059, 1218, 2697, 2727 e 2729 (art. 360 c.p.c., n. 3). Rileva che la Corte territoriale, escludendo la ricorrenza del danno esistenziale e alla vita di relazione, contraddice la giurisprudenza consolidata in tema di risarcimento del danno da demansionamento e mobbing. Rileva che la stessa giurisprudenza ha indicato i fatti sintomatici da valorizzare al fine di ritenere ragionevolmente provato il danno conseguente al mobbing, quali gli effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto. Osserva che si tratta di elementi che il ricorrente ha adeguatamente provato. 4. Anche tale motivo è infondato. Il ricorrente, infatti, si limita a generiche affermazioni, omettendo di precisare, anche in sede di ricorso per cassazione, gli elementi indicativi di un peggioramento del suo stile di vita. In tal modo non risulta efficacemente censurata l'affermazione concernente il difetto di allegazione e prova del mutamento del trend di vita del soggetto. Il ragionamento della Corte territoriale, pertanto, si manifesta conforme ai principi affermati dalle Sezioni Unite di questa Corte: "il danno esistenziale si fonda sulla natura non meramente emotiva ed ulteriore (propria del danno morale), ma oggettivamente accettabile del pregiudizio, attraverso la prova di scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso. Anche in relazione a questo tipo di danno il giudice è astretto alla allegazione che ne fa l'interessato sull'oggetto e sul modo di operare dell'asserito pregiudizio, non potendo sopperire alla mancanza di indicazione in tal senso nell'atto di parte, facendo ricorso a formule standardizzate, e sostanzialmente elusive della fattispecie concreta, ravvisando immancabilmente il danno all'immagine, alla libera esplicazione ed alla dignità professionale come automatica conseguenza della dequalificazione. Il danno esistenziale infatti, essendo legato indissolubilmente alla persona, e quindi non essendo passibile di determinazione secondo il sistema tabellare - al quale si fa ricorso per determinare il danno biologico, stante la uniformità dei criteri medico legali applicabili in relazione alla lesione dell'indennità psicofisica - necessita imprescindibilmente di precise indicazioni che solo il soggetto danneggiato può fornire, indicando le circostanze comprovanti l'alterazione delle sue

abitudini di vita. Non è dunque sufficiente la prova della dequalificazione, dell'isolamento, della forzata inoperosità, dell'assegnazione a mansioni diverse ed inferiori a quelle proprie, perchè questi elementi integrano l'inadempimento del datore, ma, dimostrata questa premessa, è poi necessario dare la prova che tutto ciò, concretamente, ha inciso in senso negativo nella sfera del lavoratore, alterandone l'equilibrio e le abitudini di vita. Non può infatti escludersi, come già rilevato, che la lesione degli interessi relazionali, connessi al rapporto di lavoro, resti sostanzialmente priva di effetti, non provochi cioè conseguenze pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore, essendo garantito l'interesse prettamente patrimoniale alla prestazione retributiva; se è così sussiste l'inadempimento, ma non c'è pregiudizio e quindi non c'è nulla da risarcire, secondo i principi ribaditi dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 378 del 1994 per cui "E' sempre necessaria la prova ulteriore dell'entità del danno, ossia la dimostrazione che la lesione ha prodotto una perdita di tipo analogo a quello indicato dall'art. 1223 cod. civ., costituita dalla diminuzione o privazione di un valore personale (non patrimoniale) alla quale il risarcimento deve essere (equitativamente) commisurato" (Cass. Sez. U, Sentenza n. 6572 del 2006).

5. Con il ricorso incidentale la ricorrente deduce, con il primo motivo, omessa insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 c.p.c., n. 5). Denuncia l'erronea e carente ricognizione della fattispecie concreta, anche con riferimento alla sussistenza di un intento persecutorio, riferendo di una distorta e inveritiera ricostruzione dei fatti. 6. Il motivo è privo di fondamento, risolvendosi nella prospettazione di una interpretazione delle risultanze processuali difforme da quella offerta dai giudici del merito. La giurisprudenza di questa Corte, infatti, ha avuto modo di chiarire (v. Sez. L, Sentenza n. 3161 del 05/03/2002, Rv. 552824, Sez. 6 - 5, Ordinanza n. 91 del 07/01/2014, Rv. 629382) che la denuncia di un vizio di motivazione ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, non conferisce al giudice di legittimità il potere di riesaminare autonomamente il merito della intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, bensì soltanto quello di controllare, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico-formale, le argomentazioni svolte dal giudice del merito, al quale spetta in via esclusiva l'accertamento dei fatti, all'esito della insindacabile selezione e valutazione della fonti del proprio convincimento. Ne consegue che il vizio di

motivazione deve emergere dall'esame del ragionamento svolto dal giudice di merito, quale risulta dalla sentenza impugnata, e può ritenersi sussistente solo quando, in quel ragionamento, sia rinvenibile traccia evidente del mancato (o insufficiente) esame di punti decisivi della controversia, prospettati dalle parti o rilevabili d'ufficio, ovvero quando esista insanabile contrasto tra le argomentazioni complessivamente adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logicogiuridico posto a base della decisione. Non assume rilevanza, invece, la mera divergenza tra valore e significato, attribuiti dallo stesso giudice di merito agli elementi da lui vagliati, ed il valore e significato diversi che, agli stessi elementi, siano attribuiti dal ricorrente ed, in genere, dalle parti. In altri termini, il controllo di logicità del giudizio di fatto - consentito al giudice di legittimità (dall'art. 360 c.p.c., n. 5) - non equivale alla revisione del "ragionamento decisorio", ossia dell'opzione che ha condotto il giudice del merito ad una determinata soluzione della questione esaminata. Una simile revisione si risolverebbe, sostanzialmente, in una nuova formulazione del giudizio di fatto, riservato al giudice del merito, estranea alla funzione attribuita dall'ordinamento al giudice di legittimità. In concreto il ricorrente, piuttosto che denunciare specificamente un vizio di motivazione nei termini indicati, si limita a prospettare una non consentita diversa ricostruzione dei medesimi fatti mediante la differente valutazione delle risultanze processuali. 7. Con il secondo motivo il ricorrente incidentale deduce "Violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., in relazione agli artt. 2103, 2089, 2043, 2697 e 2727 c.c. omessa insufficiente e contraddittoria motivazione". Afferma che la Corte territoriale in maniera apodittica ha riconosciuto in capo al D. il danno professionale e il danno da perdita di chance. 8. Anche il suddetto motivo è privo di fondamento. La Corte territoriale, infatti, statuendo in punto di risarcimento del danno professionale, ha fatto specifico riferimento, con ragionamento logico e sorretto da elementi certi, alla differente retribuzione non corrisposta al lavoratore a causa della mancata progressione economica. Allo stesso modo è stato correttamente ritenuto il danno da perdita di chance, prospettato secondo ragionamenti probabilistici - ma non in termini di mera aspettativa - sulla scorta di specifici elementi, poichè ancorato al possesso in capo al lavoratore dei requisiti previsti per l'affidamento di mansioni di natura dirigenziale e alla

conseguente perdita della possibilità "di partecipare con successo a tale procedimento volto all'acquisizione di dette rilevanti ed assai meglio remunerate mansioni". 9. Per tutte le ragioni indicate le impugnazioni vanno entrambe rigettate. La reciproca soccombenza giustifica la compensazione tra le parti delle spese del giudizio di legittimità. P.Q.M. La Corte riunisce i ricorsi. Rigetta il ricorso principale e quello incidentale. Dichiara compensate tra le parti le spese del presente giudizio di cassazione. Così deciso in Roma, il 2 luglio 2015. Depositato in Cancelleria il 23 novembre 2015

SI' AL DEMANSIONAMENTO PER EVITARE IL LICENZIAMENTO

Fonte: La Previdenza – quotidiano giuridico Dott. Vincenzo Frandina
1/12/2015 www.laprevidenza.it

A parere della Cassazione, sentenza n. 23698 del 19 novembre 2015, è legittimo procedere al demansionamento, qualora questo rappresenti l'unica alternativa possibile al licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo. È, inoltre, obbligo del datore di lavoro, nel rispetto dei principi generali di buona fede e correttezza, prospettare al lavoratore la possibilità di essere assegnato a mansioni inferiori, senza che sia quest'ultimo obbligato a dover preventivamente manifestare la propria disponibilità ad un impiego alternativo. Nel caso di specie, la Corte d'Appello, confermando la decisione del giudice del lavoro, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore poiché la posizione da questi occupata era stata soppressa a seguito di una riorganizzazione aziendale. A fondamento della decisione, la Corte stigmatizzava l'errato modus operandi dell'impresa, la quale non offriva al dipendente il reimpiego nella mansione immediatamente inferiore di responsabile ufficio acquisti, vacante già prima dell'intimazione del licenziamento. Sulla base della pronuncia, ricorreva in Cassazione il datore di lavoro rilevando come la Corte territoriale avesse

erroneamente attribuito all'azienda l'onere di provare l'assenza di posizioni libere con mansioni inferiori a cui adibire il dipendente; diversamente, gravava sullo stesso lavoratore interessato ad una simile posizione, l'obbligo di farne richiesta. Ancora, non avrebbe dovuto la Corte d'Appello, violando l'articolo 41 della Costituzione, entrare nel merito delle scelte aziendali precedenti il licenziamento ed imporre all'imprenditore di modificare l'assetto organizzativo aziendale, poiché all'atto della risoluzione del rapporto, non vi erano mansioni equivalenti o inferiori a cui assegnare il lavoratore. Nell'esprimere il proprio giudizio, la Cassazione focalizza in primo luogo l'attenzione sulla disposizione dell'articolo 2103 del Codice Civile suggerendo di interpretare la norma in un'ottica di bilanciamento tra il diritto del datore ad un'organizzazione efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro. Dunque, "nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti, tra l'altro, interventi di ristrutturazione aziendale, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, ed anche inferiori, a quelle precedentemente svolte senza modifica del livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato del Codice Civile se essa rappresenti l'unica alternativa praticabile in luogo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo". Pertanto, se il fine perseguito è quello della conservazione del posto e non vi è altra alternativa praticabile che licenziamento, adibire il dipendente a mansioni inferiori con mantenimento del medesimo livello retributivo non costituisce violazione in capo al datore di lavoro. Inoltre, qualora ricorra l'ipotesi del demansionamento, è onere del datore di lavoro, prospettare al lavoratore la possibilità di una assegnazione a mansioni inferiori compatibili con il suo bagaglio professionale, in applicazione dei principi di correttezza e buona fede che governano la disciplina del rapporto di lavoro. In conclusione, la Suprema Corte disattende la tesi della Corte del merito affermando che "il rispetto dei doveri di correttezza e buona fede non può spingersi sino ad imporre al datore di lavoro una scelta organizzativa", che possa incidere, sia pure in maniera modesta, sulla sfera decisionale ed organizzativa dell'imprenditore, violando in tal modo il principio di libertà di iniziativa economica previsto dall'articolo 41 della Costituzione. Il principio enunciato dalla Cassazione si colloca nella stessa ratio che ha ispirato i novelli interventi legislativi. La recente riformulazione dell'articolo 2103

del Codice Civile ad opera dell'articolo 3 Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 di attuazione del Jobs Act, al secondo comma stabilisce che "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale." Tuttavia, il nuovo sesto comma dell'articolo 2103 Codice Civile, come modificato dal Decreto Legislativo n. 81/2015, si spinge ancora più in là, affermando che in sede di commissione di certificazione è possibile stipulare accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento, con assegnazione a mansioni di livello e di inquadramento inferiore con conseguente riduzione della retribuzione. Ciò può avvenire nei casi in cui vi sia un interesse del lavoratore a conservare l'occupazione, ad acquisire una diversa professionalità o a migliorare le proprie condizioni di vita. In buona sostanza, il lavoratore, di comune accordo con la parte datoriale, può accettare un sotto inquadramento con conseguente minor retribuzione.

REITERATI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (ANCHE ILLEGITTIMI) NEI CONFRONTI DEL DIPENDENTE NON COSTITUISCONO MOBBING

Cassazione sez. Lavoro, Sentenza 18.02.2015 n. 3256 – Fonte:La Previdenza – quotidiano giuridico - Vincenzo Frandina 19/03/2015 www.laprevidenza.it

Per la Cassazione, Sentenza del 18 febbraio 2015, n. 3256, non sono assimilabili alla fattispecie di mobbing i ripetuti provvedimenti disciplinari irrogati al lavoratore, giudicati poi illegittimi, non essendo provata la sussistenza di un disegno persecutorio da parte del datore di lavoro. La Corte d'Appello di Bologna respingeva l'impugnativa proposta dalla lavoratrice D.N. avverso la sentenza del Tribunale di Reggio Emilia. La pronuncia, pur dichiarando l'illegittimità di un primo licenziamento

intimato dalla società U. S.p.A già S. (società di fornitura di lavoro temporaneo a r.l. e ora S.P. S.p.A) e dei precedenti provvedimenti disciplinari irrogati (sanzioni pecuniarie) oltre che il conseguente riconoscimento di una parte di retribuzione non percepita, non qualificava come mobbing le condotte poste in essere dal datore di lavoro, ivi comprese quelle poi sfociate nell'applicazione dei provvedimenti disciplinari, stigmatizzati come nulli in giudizio. Veniva, pertanto, negato il risarcimento del danno non patrimoniale conseguente alla dedotta violazione dell'articolo 2087 Codice Civile. La Corte dichiarava illegittimo anche un secondo licenziamento per superamento del periodo di comporta, intimato in data 29 gennaio 2004 nell'eventualità di una possibile pronuncia di invalidità del licenziamento in precedenza comunicato. A parere del Giudice territoriale, non risultava essere provata la violazione dell'articolo 2087 Codice Civile, "ciò con riguardo tanto al profilo oggettivo delle condotte denunciate, che tra l'altro avevano visto coinvolti tutti gli altri dipendenti, quanto a quello soggettivo, attinente all'intento persecutorio ritenuto elemento caratterizzante il mobbing". La stessa Corte, dunque, non ravvisava nel comportamento della parte datoriale, alcun intento persecutorio, rientrante nella sfera del mobbing. Oltremodo, negava il configurarsi di un danno patrimoniale conseguente all'accertata illiceità dei provvedimenti sanzionatori. La lavoratrice D.N. impugnava in Cassazione la sentenza lamentando come la Corte territoriale, sostenendo l'assenza di condotte illecite rientranti nella sfera del mobbing, considerava solo in modo parziale le condotte pregiudizievoli denunciate. In altri termini, la stessa Corte, erroneamente, condizionava il giudizio in ordine alla spettanza del danno non patrimoniale, omettendo di considerare come quest'ultimo fosse oggetto di una domanda autonoma, perché connesso all'illegittimità dei provvedimenti sanzionatori di cui la stessa Corte aveva confermato l'annullamento. Di diverso avviso è la Cassazione, la quale sottolinea che "l'assunzione da parte della Società datrice nel breve volgere di un paio di mesi di iniziative sanzionatore poi risultate tutte illegittime, non rifletta soltanto l'esercizio, per quanto scorretto ed abnorme (ma si tenga conto delle considerazioni della Corte di merito, non censurate dalla ricorrente, in ordine alla abnormità della situazione di disordine amministrativo e organizzativo in cui versava la filiale di Reggio Emilia cui la ricorrente

stessa era addetta, al punto da indurre la Società alla decisione del commissariamento della filiale medesima, poi interpretato con eccessivo e riprovevole rigore da chi era stato incaricato di gestirlo), di un potere legittimamente facente capo al datore di lavoro ma valga di per sé a configurare in termini di mobbing la condotta datoriale medesima, tesi censurabile alla stregua dell'orientamento interpretativo di questa Corte, pur dalla ricorrente stessa richiamato, in base al quale si ha mobbing allorché sia ravvisabile da parte del datore o di un superiore gerarchico un atteggiamento sistematico e protratto nel tempo di ostilità verso il dipendente che si concreti in una molteplicità di comportamenti così da tradursi in forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica tali da indurre la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente (vedi, da ultimo, in questi termini Cass. n. 22535/2014, Cass. n. 898/2014, Cass. n. 3785/2009).” Similmente, è da considerarsi infondata la censura relativa al mancato riconoscimento del danno non patrimoniale, poiché, a parere della Suprema Corte, esso non deriva, come sostenuto da parte attrice, dalla mancata considerazione dell'essere la stessa oggetto di una domanda autonoma poichè riferita all'accertamento dell'illegittimità dei provvedimenti sanzionati irrogati dal datore di lavoro alla lavoratrice, ma dal rilievo, rimasto esente da censura, in ordine alla mancata presenza della prova di un ulteriore danno morale cagionato alla dipendente in conseguenza di esercizio illegittimo del potere disciplinare in capo al datore di lavoro. In ossequio ai principi di cui sopra, la Cassazione rigetta il ricorso della lavoratrice. Svolgimento del processo Con sentenza del 23 agosto 2013, la Corte d'Appello di Bologna respingeva il gravame proposto da D.N. avverso la sentenza del Tribunale di Reggio Emilia che, mentre dichiarava l'illegittimità di un primo licenziamento alla stessa intimato il 18.9.2003 dalla datrice di lavoro U. S.p.A già S. società di fornitura di lavoro temporaneo a r.l. e ora S.P. S.p.A nonché delle precedenti sanzioni conservative, con riconoscimento delle quote di retribuzione non erogate in conseguenza delle stesse, disattendeva la prospettazione in termini di mobbing delle condotte, assunte come vessatorie, poste in essere dal datore, ivi comprese quelle che avevano dato causa agli annullati provvedimenti disciplinari, negando altresì il risarcimento del danno non patrimoniale conseguente alla dedotta violazione dell'art. 2087 c.c., e, pertanto,

dichiarava illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di
comporto che successivamente, in data 29.1.2004, la Società datrice aveva
intimato alla stessa dipendente nell'eventualità di una decisione di invalidità
del licenziamento in precedenza comunicato. La decisione discende
dall'aver la Corte territoriale ritenuto, pur in presenza del riconoscimento da
parte dell'INAIL della natura professionale della lamentata malattia, non
provata sia la violazione dell'art. 2087 c.c. - e ciò con riguardo tanto al
profilo oggettivo delle condotte denunciate, che tra l'altro avevano visto
coinvolti tutti gli altri dipendenti, quanto a quello soggettivo, attinente
all'intento persecutorio ritenuto elemento caratterizzante il mobbing. da qui
derivando la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato per
superamento del periodo - sia il danno non patrimoniale conseguente
all'accertata illiceità dei precedenti provvedimenti sanzionatori. Per la
cassazione di tale decisione ricorre D.N., affidando ad un unico motivo
l'impugnazione, rispetto alla quale la S.P. S.p.A. è rimasta intimata. Motivi
della decisione Con l'unico motivo, così rubricato "Omesso esame e
valutazione di fatti decisivi per il giudizio - violazione e falsa applicazione
di norme di diritto in punto di comportamento del datore di lavoro e delle
regole "della civiltà del lavoro"; violazione e falsa applicazione dei norme:
art. 1175, 2043, 2059, 2087, 2103 c.c., art. 185 c.p., artt. 2, 32, 41 Cost. artt.
115 e 116 c.p.c.", la ricorrente lamenta come il convincimento espresso dal
giudice in ordine all'inconfigurabilità nella specie di una ipotesi di mobbing
risulti inficiato da una considerazione solo parziale - per di più incentrata
sul comportamento illecito dell'Area Manager incaricato della gestione
della filiale di Reggio Emilia, da ritenersi, viceversa un mero tramite per
l'attuazione di un disegno persecutorio direttamente riferibile alla Società
datrice - delle condotte pregiudizievoli denunciate dall'odierna ricorrente ed
abbia condizionato la pronuncia in ordine alla spettanza del danno non
patrimoniale, con riguardo alla quale sarebbe stato omesso di considerare
come lo stesso fosse oggetto di una domanda autonoma, in quanto connesso
all'illegittimità dei provvedimenti sanzionatori di cui la stessa Corte aveva
confermato l'annullamento, con estensione della doglianza ai riflessi di tali
erronei pronunciamenti alla statuizione in ordine alle spese di lite. Il motivo,
nelle sue diverse articolazioni, risulta comunque infondato. In effetti la
parziale considerazione degli elementi di fatto che nell'originaria

prospettazione dell'odierna ricorrente, qui ampiamente ribadita, dovevano valere a riflettere, nella reiterazione delle denunciate condotte illecite riferibili alla stessa Società datrice, la componibilità di un unitario disegno persecutorio da quella ideato ed attuato in danno di E. ricorrente, riconducibile alla fattispecie del mobbing, quale delineata nell'interpretazione che di essa emerge dalla giurisprudenza di questa Corte, non risulta affatto dimostrata, avendo in questa sede la ricorrente, diffusasi nella riproposizione dei singoli episodi, del resto dalla stessa dichiarati secondari, a suo dire pretermessi dalla Corte territoriale, del tutto omesso di evidenziare, con riguardo alla valutazione necessariamente sintetica delle allegazioni in fatto operata dalla Corte medesima, quelle carenze dell'iter logico giuridico dalla stessa Corte seguito nella formazione del proprio convincimento, che sarebbero state idonee a riflettere la denunciata omessa considerazione. In sostanza, la ricorrente si limita qui a ribadire la propria tesi secondo cui l'assunzione da parte della Società datrice nel breve volgere di un paio di mesi di iniziative sanzionate poi risultate tutte illegittime, non rifletta soltanto l'esercizio, per quanto scorretto ed abnorme (ma si tenga conto delle considerazioni della Corte di merito, non censurate dalla ricorrente, in ordine alla abnormità della situazione di disordine amministrativo e organizzativo in cui versava la filiale di Reggio Emilia cui la ricorrente stessa era addetta, al punto da indurre la Società alla decisione del commissariamento della filiale medesima, poi interpretato con eccessivo e riprovevole rigore da chi era stato incaricato di gestirlo), di un potere legittimamente facente capo al datore di lavoro ma valga di per sé a configurare in termini di mobbing la condotta datoriale medesima, tesi censurabile alla stregua dell'orientamento interpretativo di questa Corte, pur dalla ricorrente stessa richiamato, in base al quale si ha mobbing allorché sia ravvisabile da parte del datore o di un superiore gerarchico un atteggiamento sistematico e protratto nel tempo di ostilità verso il dipendente che si concreti in una molteplicità di comportamenti così da tradursi in forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica tali da indurre la mortificazione morale con l'emarginazione del dipendente (vedi, da ultimo, in questi termini Cass. n. 22535/2014, Cass. n. 898/2014, Cass. n. 3785/2009). Parimenti infondata si rivela la censura relativa al mancato riconoscimento del danno non patrimoniale che certo non deriva, come

vorrebbe la ricorrente, dalla mancata considerazione dell'essere questa oggetto di una domanda autonoma in quanto connessa all'accertamento dell'illegittimità dei provvedimenti sanzionati irrogati alla ricorrente dalla Società bensì, dal rilievo, rimasto esente da censura, in ordine alla mancata allegazione e prova di un danno ulteriore ed afferente alla sfera morale della dipendente che le sarebbe derivato dall'illegittimo esercizio del potere disciplinare da parte del datore, rilievo che, stante la coerenza con la ritenuta inconfigurabilità in termini di mobbing di quell'esercizio, si rivela legittimo, non potendo qui valere quegli elementi di fatto, anche di natura presuntiva, cui fa generico riferimento la ricorrente, che, qualora ricorra una ipotesi di mobbing, sarebbero idonei a sostenere la rilevabilità e la quantificazione anche in via equitativa di quel danno ulteriore. Di qui la congruità anche della statuizione della Corte territoriale in ordine alla condanna alle spese di lite. Il ricorso va dunque rigettato, senza attribuzione di spese a favore della S.P. S.p.A, rimasta intimata. P.Q.M. Rigetta il ricorso. Nulla per le spese. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d. P.R. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

MOBBING NEI CORPI MILITARI: L'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

Fonte: la legge per tutti - di FRANCESCO PANDOLFI – 4/11/2014
www.laleggepertutti.it

Se in una causa di lavoro si chiede di accertare l'esistenza di soprusi messi in atto da dirigenti della Polizia penitenziaria a danno di un sovrintendente, bisogna offrire al giudice la prova certa dell'esistenza della persecuzione psicologica. Più spesso di quanto si pensi i dipendenti pubblici rimangono vittime di vere e proprie violenze ad opera di altri soggetti presenti nell'ambiente lavorativo. Pensiamo, ad esempio, al licenziamento senza

causa dopo che il dipendente ha subito ingiusti procedimenti disciplinari. Per definizione, il mobbing è quell'insieme di comportamenti indubbiamente ostili messi in atto nei confronti di un lavoratore e che sfociano nella sua emarginazione, arrecandogli vari danni. Non è semplice identificare il mobbing e le sue conseguenze. Il Tar si è occupato del preoccupante fenomeno, osservandolo all'interno dell'Amministrazione penitenziaria e mettendo in luce gli aspetti problematici che possono scaturire da una situazione di conflitto. Aspetti che però è utile chiarire, visto che il mobbing appare un concetto a volte sfuggente e che facilmente viene confuso con comportamenti del datore di lavoro assolutamente leciti, quali il rimprovero isolato, la lettera di richiamo fine a se stessa, un confronto verbale aspro ma senza conseguenze. In altri termini, bisogna preoccuparsi e contrastare le angherie quando è dimostrabile un intento persecutorio da parte del datore di lavoro, cosa che è possibile fare solo quando l'atteggiamento vessatorio viene pianificato e sistematicamente ripetuto a danno di chi lo subisce. Pertanto e in generale: se si ha la sensazione di essere vittima di macchinazioni e angherie sul posto di lavoro ad opera di un superiore, sarà bene reagire in primo luogo opponendo nei limiti del lecito una risposta interna all'ambiente ove viene realizzata la condotta vietata dalla legge e, in secondo luogo, proteggendo la propria salute mediante visite mediche generali e specialistiche. È agevole quindi accorgersi che il fenomeno mobbing può essere devastante per le persone che lo subiscono, ma proprio per questa sua intrinseca pericolosità deve essere fronteggiato con il fermo aiuto di esperti non solo nel campo prettamente legale.

IL MOBBING FAMILIARE NON ESISTE

Fonte : La legge per tutti – Maria Monteleone - 19/6/2014

www.laleggepertutti.it/52351

La separazione non può essere addebitata al coniuge a titolo di “mobbing familiare” se manca un’effettiva violazione dei doveri coniugali che abbia reso intollerabile la prosecuzione della convivenza. Le prevaricazioni e intimidazioni del coniuge non possono essere qualificate come “mobbing familiare” e rilevano a fini dell’addebito della separazione solo se consistenti nella violazione dei doveri coniugali previsti dalla legge. È quanto affermato da una recente sentenza della Cassazione [1]. Secondo i giudici il mobbing familiare non esiste dal punto di vista giuridico, ma consiste in un concetto sociologico meramente descrittivo. Ciò per due ordini di ragioni. Innanzitutto esiste un rapporto di parità tra i coniugi tale per cui non si può parlare di mobbing, il quale si riscontra prevalentemente in ambito lavorativo dove si instaurano effettivi rapporti di gerarchia tra i lavoratori e tra questi e il datore di lavoro. Inoltre, il mobbing non è, in ogni caso, un illecito previsto espressamente dalla legge (né civile né penale). Si tratta invece di una figura creata dalla giurisprudenza che, per essere punita, deve consistere in un reato (per esempio violenze, minacce ecc.) oppure integrare comportamenti vessatori e offensivi reiterati e pregiudizievoli per l’equilibrio psico-fisico della vittima (danno da illecito civile). L’inesistenza del mobbing familiare non comporta però l’assenza di tutele per il coniuge vessato. Eventuali condotte di prevaricazione, atteggiamenti autoritari, offese e intimidazioni da parte del coniuge che astrattamente possono essere considerate “mobbing”, sostanzialmente possono essere punite penalmente se consistono in uno o più specifici reati (minacce, ingiurie, violenza sessuale, maltrattamenti in famiglia ecc.). In ambito familiare, la condotta mobbizzante del coniuge può provocare l’addebito della separazione ma solo se consistente o comunque associata alla violazione di un dovere coniugale [2] (fedeltà, assistenza morale e materiale, collaborazione, coabitazione e contribuzione ai bisogni della famiglia) o alla violazione del diritto fondamentale di uguaglianza morale e giuridica dei coniugi [3]. In

ogni caso, ai fini dell'addebito, le suddette violazioni devono essere state tali da rendere intollerabile la prosecuzione della convivenza

DEMANSIONAMENTO DEL LAVORATORE: DOPO QUANTO SI PRESCRIVE IL DIRITTO

Fonte: La legge per tutti – Redazione -21/9/2015

<http://www.laleggepertutti.it/97302>

Dopo quanto tempo può intraprendere la causa il lavoratore dipendente declassato rispetto alle mansioni di assunzione? Il dipendente che sia stato “squalificato” (o meglio, secondo la terminologia giuridica “demansionato”, ossia adibito a mansioni inferiori – anche solo nei fatti – rispetto a quelle per le quali era stato assunto) ha tutto il tempo per poter far causa al datore di lavoro: il fatto che questi abbia atteso molto tempo prima di muovere un’azione legale contro l’azienda non significa che abbia tacitamente accettato la condizione alla quale lo abbia relegato il datore. Insomma, il trascorrere del tempo non può essere inteso come una semplice acquiescenza del dipendente al demansionamento impostogli dal datore. Tale suo diritto, infatti, è “indisponibile”, ossia non può essere mai oggetto di rinuncia. Anzi, potrebbe essere proprio il protrarsi di tale situazione illegittima a giustificare le ragioni delle sue eventuali dimissioni. È quanto chiarito da una sentenza della Cassazione. La riforma del Job Act. Come abbiamo chiarito nella nostra guida sul demansionamento, scatta la dequalificazione del lavoratore quando l’azienda lo adibisce a nuove mansioni attribuite non equivalenti rispetto a quelle svolte in precedenza. La disciplina della modifica delle mansioni è stata radicalmente cambiata con decorrenza dal 25 giugno 2015. In via generale, in corso di rapporto il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte oppure corrispondenti all’inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito (ad esempio per effetto di una

promozione). Ogni patto contrario è nullo, fatta eccezione per le ipotesi, regolate dalla legge, di assegnazione a mansioni diverse per esigenze legate all'attività produttiva oppure per accordo tra le parti. Se necessario, il mutamento delle mansioni è accompagnato da un percorso di formazione correlato alle nuove mansioni da svolgere. Il mancato esperimento della formazione non comporta, comunque, la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Quali sono i termini di prescrizione? Veniamo ora all'interrogativo del dipendente il quale, oggetto di demansionamento, preferisce non fare causa al datore di lavoro per evitare eventuali ritorsioni e rinviare la contestazione a un momento successivo alla cessazione del rapporto. Con riguardo alla prescrizione del diritto al riconoscimento della qualifica e delle eventuali differenze retributive, si segnalano due orientamenti giurisprudenziali: – secondo una prima tesi il lavoratore ha 10 anni di tempo per rivendicare il diritto alla qualifica superiore e cinque anni invece per chiedere la relativa differenza del trattamento retributivo corrispondente. – il secondo nega la configurabilità di un diritto alla qualifica suscettibile di prescriversi e riconosce il diritto alle differenze retributive nei limiti della prescrizione di cinque anni. Quale risarcimento? Il demansionamento dà diritto al risarcimento del: – danno patrimoniale (ad esempio, il danno da perdita di chance) altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte oppure corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito (ad esempio per effetto di una promozione). Ogni patto contrario è nullo, fatta eccezione per le ipotesi, regolate dalla legge, di assegnazione a mansioni diverse per esigenze legate all'attività produttiva oppure per accordo tra le parti. Se necessario, il mutamento delle mansioni è accompagnato da un percorso di formazione correlato alle nuove mansioni da svolgere. Il mancato esperimento della formazione non comporta, comunque, la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Quali sono i termini di prescrizione? Veniamo ora all'interrogativo del dipendente il quale, oggetto di demansionamento, preferisce non fare causa al datore di lavoro per evitare eventuali ritorsioni e rinviare la contestazione a un momento successivo alla cessazione del rapporto. Con riguardo alla prescrizione del diritto al riconoscimento della qualifica e delle eventuali differenze retributive, si segnalano due

orientamenti giurisprudenziali: – secondo una prima tesi il lavoratore ha 10 anni di tempo per rivendicare il diritto alla qualifica superiore e cinque anni invece per chiedere la relativa differenza del trattamento retributivo corrispondente. – il secondo nega la configurabilità di un diritto alla qualifica suscettibile di prescriversi e riconosce il diritto alle differenze retributive nei limiti della prescrizione di cinque anni. Quale risarcimento? Il demansionamento dà diritto al risarcimento del:

– danno patrimoniale (ad esempio, il danno da perdita di chance)

-danno non patrimoniale: esso può avere una componente di pregiudizio sia alla professionalità, sia alla sua vita di relazione intesa come perdita di considerazione e prestigio nell'ambito lavorativo capace di riverberarsi altrove e di influenzare tutte le sue relazioni interpersonali (ad esempio, il danno all'integrità psichica per la situazione di frustrazione).

In via generale, entrambe le tipologie di danno vengono liquidate in base ad un criterio equitativo; tuttavia, per la quantificazione del pregiudizio patrimoniale è solitamente utilizzato come parametro di riferimento l'ammontare della retribuzione risultante dalle buste paga prodotte in giudizio.

CRITICHE VOLGARI E CONTESTAZIONI AL DATORE DI LAVORO: LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Fonte: la leggepertutti – La redazione – 9/7/2013

http://www.lagegepertutti.it/33337_critiche-volgari-e-contestazionali-datore-di-lavoro-licenziamento-illegittimo#sthash.pXEHGas2.dpuf

Non si perde il posto di lavoro per aver offeso i vertici dell'azienda davanti ad altri colleghi, se, però, si svolgono regolarmente le proprie mansioni. Non si può licenziare il dipendente che abbia utilizzato espressioni volgari e critiche contro i propri capi davanti agli altri colleghi, ma che, nello stesso

tempo, svolge regolarmente e correttamente le proprie mansioni. A dirlo è una interessante sentenza di ieri della Corte di Appello di Potenza [1] che ha dichiarato illegittimo il licenziamento a carico di un lavoratore per aver usato critiche violente verso i vertici dell'azienda. Il dipendente, però, era sempre stato ligio ai propri compiti e mansioni. Il comportamento che dà luogo a licenziamento deve consistere in una negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, per la sua gravità, deve scuotere la fiducia del datore di lavoro. Può rilevare anche una condotta compiuta al di fuori della prestazione lavorativa, purché idonea ad arrecare un pregiudizio – non necessariamente economico – all'azienda. Senonché, secondo i giudici, il licenziamento, proprio perché è la massima sanzione che più di ogni altra incide sul rapporto di lavoro, può essere adottata in presenza di una violazione non solo grave, ma anche incompatibile con l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale. Pertanto, le espressioni volgari o anche una critica non costruttiva o la dichiarata insofferenza agli ordini turbano sì l'organizzazione, ma non ne mettono in pericolo la funzionalità. Qualora, infatti, sia dimostrato che il lavoratore abbia comunque tenuto un comportamento ligio ai compiti impartitigli, svolgendo correttamente le proprie mansioni, la sua condotta non può essere considerata fonte di danno per l'azienda.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: CONDOTTE TIPICHE DEL LAVORATORE

Fonte: laleggepertutti – La Redazione – 24/5/2015

http://www.laleggepertutti.it/88824_licenziamento-disciplinarecondotte-tipiche-del-lavoratore#sthash.tLwOBvbG.dpuf

Con la recente riforma del lavoro e del famoso (o famigerato, che dir si voglia) articolo 18, il licenziamento disciplinare è uno dei pochi casi in cui è ancora prevista la reintegra (qualora il fatto non sia sussistente). Ma cos'è il licenziamento disciplinare e, soprattutto, quali sono i casi in cui, più spesso,

viene inflitto? Il licenziamento disciplinare viene più tecnicamente chiamato: – giusta causa: quando la condotta del dipendente è così grave da non consentire, neanche per un giorno, la prosecuzione del rapporto, per cui il licenziamento può avvenire in tronco, senza cioè preavviso; – giustificato motivo soggettivo: nei casi in cui la condotta è meno grave e, quindi, deve essere dato il preavviso o, in caso di rinuncia, va corrisposta l'indennità di mancato preavviso. Ecco riepilogate le ipotesi più ricorrenti di licenziamenti per motivi legati alla condotta del lavoratore.

ABBANDONO DEL POSTO DI LAVORO Di norma comporta il licenziamento con preavviso. Ma nel caso in cui dall'abbandono possa derivare pericolo per l'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o se si tratta di dipendente con mansioni di custodia o sorveglianza è possibile il licenziamento in tronco.

MALATTIA Il licenziamento senza preavviso è previsto nel caso di rifiuto del dipendente di riprendere il lavoro: se per esempio, il lavoratore, non accettando l'esito della visita di controllo, ritiene di poter esimersi dal tornare in azienda in attesa di nuova visita, può essere mandato a casa immediatamente. Altrettanto non si può dire quando il dipendente venga scoperto, durante la malattia, a svolgere attività lavorativa a favore di terzi o a compiere attività che pregiudichi la guarigione. In tali casi è necessario il preavviso. **INSUBORDINAZIONE** Frequenti sono anche i fenomeni di insubordinazione che possono variare da ipotesi più gravi con licenziamento in tronco (se il dipendente ha divulgato fatti non oggettivamente certi che ledono sul piano morale l'immagine del datore a meno gravi, con licenziamento con preavviso (se il dipendente si è rivolto con ingiurie, minacce, frasi offensive o percosse nei confronti del datore).

DIRITTO DI CRITICA

Differente dall'insubordinazione è il diritto di critica che, se ecceduto, dà luogo a licenziamento per giustificato motivo soggettivo. È necessario, ovviamente, che la critica travalichi i limiti della correttezza formale e del rispetto della verità oggettiva [6]. **REATI** Ad eventuali reati posti dal dipendente è quasi sempre conseguente il licenziamento in tronco: si pensi

alla mancata registrazione, da parte della cassiera, di alcuni importi, al furto dei beni aziendali, alla truffa nei confronti del datore di lavoro, ecc.

ASSENZA INGIUSTIFICATA Il rifiuto ingiustificato di eseguire il proprio lavoro o di svolgere mansioni di livello inferiore ma a parità di retribuzione dà luogo a licenziamento con preavviso [7]. Invece è licenziabile in tronco chi non faccia ritorno sul posto di lavoro dopo la malattia.

CONCORRENZA È passibile di licenziamento il dipendente che violi il dovere di non svolgere, contemporaneamente, altre attività in concorrenza con il datore di lavoro. Qui la partita sul licenziamento in tronco o con preavviso si gioca sul quantitativo di danni che tale condotta ha comportato all'azienda [8].

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO COMMINATO ALLA LAVORATRICE MADRE DURANTE IL PERIODO DI ASTENSIONE FACOLTATIVA PER MATERNITA'

Fonte: Milano Finanza – Class Editori 20/5/2015 www.milanofinanza.it
(Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 29.4.2015 n. 8683) 43 19 3 2 0 19

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO
Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati: Dott. STILE Paolo - Presidente - Dott. BANDINI Gianfranco - Consigliere - Dott. NAPOLETANO Giuseppe - Consigliere - Dott. MANNA Antonio - Consigliere - Dott. DE MARINIS Nicola - rel. Consigliere - ha pronunciato la seguente sentenza: sul ricorso 12072-2012 proposto da: CLEAN STYLE S.R.L. c.f. (OMISSIS), in persona del Direttore pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato ARIGLIANI PIERLUIGI, giusta delega in atti; - ricorrente - contro E.M.M.; - intimata - avverso la sentenza n. 6139/2011 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 25/11/2011 R.G.N. 1571/2010; udita la relazione della causa

svolta nella pubblica udienza del 10/02/2015 dal Consigliere Dott. NICOLA DE MARINIS; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELENTANO Carmelo che ha concluso per il rigetto del ricorso. Fatto Con sentenza del 25 novembre 2011, la Corte d'Appello di Napoli, investita del gravame avverso la decisione resa dal Tribunale di Benevento nel giudizio promosso da E.M.M. avverso la Clean Style S.r.L., sua datrice di lavoro - decisione con cui il primo giudice dichiarava illegittimo perchè discriminatorio, in quanto intervenuto nell'anno di interdizione del recesso per maternità, il licenziamento intimato alla E. dalla Società datrice, con condanna di questa al risarcimento del danno dalla data del licenziamento a quella dell'offerta della reintegrazione nel posto di lavoro dalla Società formulata alla E. nel corso del giudizio e dichiarava dovute, con la sola eccezione degli importi pretesi a titolo di maggiorazioni per lavoro straordinario, le differenze retributive a vario titolo da questa rivendicate - mentre respingeva integralmente la domanda relativa al pagamento di tutte le differenze retributive indicate, confermava la declaratoria di nullità del licenziamento e la statuizione in ordine alle conseguenze risarcitorie. La decisione della Corte territoriale discende dall'aver questa ritenuto, in base al tenore della comunicazione di recesso inviata alla E. dalla Società, non ravvisabile in essa e, dunque tale da mutare, in violazione del contrario principio invalso in sede giurisprudenziale, la causale giustificativa del recesso, l'imputazione di assenza arbitraria per il periodo, protrattosi per sei mesi, successivo a quello di regolare fruizione dell'astensione obbligatoria per maternità, derivandone la qualificazione del provvedimento datoriale come recesso intimato in violazione del divieto di cui alla L. n. 1204 del 1971, art. 2 e come tale nullo e soggetto al relativo regime di diritto comune implicante il risarcimento del danno, per il quale, sul presupposto della formulazione da parte della E. di apposita domanda nelle conclusioni del ricorso introduttivo, ribadiva, in difetto di ulteriori domande risarcitorie proposte in via incidentale dalla E. in sede d'appello, la pronuncia di condanna nei termini di cui alla decisione di primo grado. Per la cassazione di tale decisione ricorre la Clean Style S.r.L., affidando a due motivi l'impugnazione, rispetto alla quale la E. è rimasta intimata. Diritto Con il primo motivo, così rubricato "Omessa motivazione su un punto decisivo del giudizio - Violazione dell'art. 112 c.p.c. - Riconoscimento alla lavoratrice di

un risarcimento non dovuto - Violazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 5", la Società ricorrente lamenta da parte della Corte territoriale l'omessa pronuncia in ordine all'accogliibilità del rilievo svolto in sede di gravame circa l'erroneità della statuizione del primo giudice, intesa a fissare il dies ad quem del risarcimento dovuto alla E. alla data, il 7.5.2007, del rifiuto da parte della stessa dell'offerta di reintegrazione nel posto di lavoro formulata dalla Società all'udienza del 22.1.2007 e non, come sostiene la Società ricorrente, a quella in cui l'offerta è stata avanzata. Il motivo è infondato, essendo basato su argomentazioni e riferimenti normativi ultronei rispetto all'iter logico- giuridico seguito dalla Corte territoriale per pervenire alla conferma della statuizione risarcitoria resa dal primo giudice. Nella motivazione dell'impugnata sentenza la Corte territoriale mostra chiaramente di ritenere, in consonanza con l'orientamento espresso da questa Corte (vedi le pronunzie ivi citate Cass. n. 16189/2002, Cass. n. 10531/2004 e Cass. n. 426/2005), il licenziamento intimato alla lavoratrice madre in violazione del divieto posto dalla L. n. 1204 del 1971, art. 2 come sottratto al regime sanzionatorio di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18 e, viceversa, soggetto al regime ordinario della nullità di cui all'art. 1418 c.c., che prevede, a fronte dell'inadempimento la comune sanzione del risarcimento del danno applicabile, tuttavia, per tutto il periodo di permanenza degli effetti dell'evento lesivo. Il che comporta l'inoperatività del disposto dell'art. 18 citato, invocato comma 5 che ricollega al rifiuto dell'offerta datoriale alla ripresa del lavoro l'effetto risolutivo del rapporto, del resto previsto con riguardo al periodo successivo all'emanazione dell'ordine giudiziale di reintegra, dovendosi semmai in precedenza parlare di revoca del licenziamento intervenuta allorchè l'atto recettizio ha esplicato la sua efficacia, revoca che tuttavia il lavoratore ha diritto di rifiutare senza conseguenza alcuna. Ciò posto è evidente che, a seguito del rifiuto della lavoratrice, l'effetto liberatorio della Società dal vincolo conseguente alla perpetuano obligationis avrebbe potuto derivare soltanto, secondo il regime ordinario della mora del creditore, dall'offerta reale della retribuzione, il che non si è verificato. Correttamente dunque la Corte territoriale ha ritenuto la permanenza dell'obbligo in capo alla Società, prefigurando la possibilità di una condanna del medesimo ad un risarcimento ulteriore, peraltro, contenuto, stante l'inammissibilità della condanna in futuro, alla data di

emanazione della sentenza d'appello, condanna cui, come esplicitamente dichiarato in motivazione, la Corte stessa non è addivenuta, ribadendo viceversa la pronunzia sanzionatoria del primo giudice, solo per il difetto di una specifica domanda in tal senso da parte dell'allora appellata. Inammissibile è invece il secondo motivo, così rubricato "Mancato accertamento dell'esistenza di assunzione presso altro datore di lavoro. Aliunde perceptum. Violazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4", con il quale la Società ricorrente lamenta la mancata detrazione dell'aliunde perceptum nella determinazione del risarcimento spettante alla lavoratrice e ciò in relazione alla violazione del principio di autosufficienza del ricorso, atteso che la Società ricorrente nulla deduce che valga ad attestare l'acquisizione al giudizio della circostanza da cui possa desumersi l'insorgenza di un diverso reddito suscettibile di limitare il danno risarcibile, requisito questo indefettibile perchè il giudice possa procedere al relativo accertamento anche facendo ricorso ai suoi poteri officiosi. Il ricorso va dunque rigettato, senza attribuzione di spese per la mancata costituzione della parte intimata P.Q.M. La Corte rigetta il ricorso. Nulla per le spese. Così deciso in Roma, nella camera di consiglio, il 10 febbraio 2015. Depositato in Cancelleria il 29 aprile 2015

MOBBING: VA DIMOSTRATO L'INTENTO PERSECUTORIO DEL DATORE DI LAVORO

Fonte: Redazione Banca Dati Sicuromnia - 25 giugno 2015 ww.InSic.it

La Corte di Cassazione, sez. Lavoro, con la sentenza n. 11547, del 4 giugno 2015, ha rigettato il ricorso di un'operaia che richiedeva il riconoscimento del mobbing e l'illegittimità del licenziamento oggettivo. Tale tipo di licenziamento, infatti, è fondato su ragioni che solo il datore di lavoro può rilevare, e di cui il giudice deve solo controllarne l'effettività. Quanto al

mobbing, la Corte ha rilevato che deve trattarsi di condotte prevaricatrici o di persecuzione psicologica, non riconducibili alle iniziative disciplinari che il datore assume nei confronti della lavoratrice. Il fatto Un'operaia, dipendente di una società aveva presentato ricorso per far riconoscere l'illegittimità del suo licenziamento e richiedere il risarcimento danni dovuti al mobbing subito. Il giudice di primo grado aveva respinto la sua domanda; successivamente la Corte d'Appello confermava questa decisione in quanto riteneva che il licenziamento fosse giustificato dalla necessità di ridurre i costi per il personale, oltre al fatto che la dipendente non aveva offerto la disponibilità a svolgere mansioni alternative. Per quanto riguarda la richiesta sul riconoscimento del mobbing, la Corte sosteneva che la condotta del datore di lavoro non fosse pretestuosa o discriminatoria nei confronti dell'operaia. Per queste ragioni, l'operaia decideva di proporre ricorso in Cassazione. La decisione della Cassazione Sezione Lavoro La Corte ha ritenuto i motivi di ricorso basati sull'illegittimità del licenziamento, infondati per il fatto che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è da riferirsi a ragioni riguardanti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento, ai sensi dell'art. 3, L. n. 604 del 1966. Tali considerazioni devono essere effettuate dal datore di lavoro; il giudice, difatti, non può sindacare sulla gestione dell'impresa, in virtù del principio dell'art. 41 Cost., dove è tutelata la libertà di iniziativa economica. Il giudice può soltanto controllare che le esigenze tecnicoeconomiche dedotte dal datore di lavoro siano effettive e non sia pretestuoso il riassetto organizzativo operato. L'onere della prova del licenziamento grava sul datore di lavoro, nello specifico egli deve dimostrare che non poteva utilizzare il lavoratore in mansioni diverse da quelle svolte precedentemente (Cass. 8 febbraio 2011 n. 3040; Cass. 18 marzo 2010 n. 6559; Cass. 22/08/ 2007 n.17887. . La Corte d'Appello ha affermato che la decisione di primo grado si fosse basata su dati documentali che non erano stati contestati, quali l'andamento degli utili di esercizio, l'assenza di assunzioni successive al licenziamento; il tutto giustificato dalla necessità di ridimensionare i costi per il personale dipendente. Per quel che riguarda la questione del mobbing, il giudice di legittimità ha affermato un principio già consolidato per la Corte, secondo il quale per mobbing si intende quella condotta del datore di lavoro,

sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore "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 e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità". Secondo la Corte, per configurare la condotta lesiva del datore di lavoro, rilevano: - la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; - l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; - il nesso causale tra la condotta del datore e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; - la prova dell'intento persecutorio. Come ha più volte affermato la giurisprudenza (cfr. Cass. 17 febbraio 2009 n. 3785; Cass. 6 agosto 2014 n. 17698; Cass. 9 settembre 2008 n. 22893; Cass. 6 marzo 2006 n. 4774). Nel caso in esame, la ricorrente aveva collegato la condotta persecutoria del datore, agli addebiti che le erano stati contestati quali i ritardi a lavoro, l'abbandono del posto di lavoro, la non corretta esecuzione delle prestazioni lavorative, l'assenza non giustificata; che il giudice di prime cure aveva considerato di carattere non pretestuoso/discriminatorio. Per questo motivo, anche la Corte di Cassazione ha escluso che ci fossero stati comportamenti sistematici e prolungati contro il lavoratore, in quanto mancava l'intento persecutorio del datore di lavoro che non poteva configurarsi nelle iniziative disciplinari assunte. In conclusione, la Cassazione ha respinto il ricorso della lavoratrice, confermando la decisione assunta nei primi due gradi di giudizio.

MOBBING: DEVE RISARCIRE IL LAVORATORE IL DATORE CHE RIMANE INERTE DI FRONTE ALLE VESSAZIONI IMPOSTE A UN DIPENDENTE DAL SUPERIORE GERARCHICO

Fonte: Sportello dei diritti – Giovanni D’Agata – 19/5/2015

www.sportellodeidiritti.org

Era da tempo che non si leggeva una così significativa sentenza in materia di mobbing, un fenomeno strisciante che lungi dall’essere sopito permane negli ambienti di lavoro nonostante la giurisprudenza sia altalenante nel considerare unitariamente le condotte vessatorie del datore o del superiore gerarchico ai fini del riconoscimento di un danno risarcibile in capo al lavoratore. In tale ottica, per Giovanni D’Agata, presidente dello “Sportello dei Diritti”, associazione che da anni tutela le vittime di questo male silenzioso, appare illuminante la recentissima sentenza della sezione lavoro della Cassazione 10037 del 15 maggio scorso che ha condannato il datore di lavoro, nel caso di specie un Comune che era rimasto inerte di fronte alle vessazioni imposte a una dipendente dal superiore gerarchico. Il datore di lavoro che sia un’impresa o un ente, infatti, una volta a conoscenza della situazione ha l’obbligo di intervenire immediatamente per far cessare la situazione e tutelare il dipendente. Ed è eloquente la Suprema Corte nell’enunciare tali principi nel confermare la condanna, in solido, al risarcimento del danno per mobbing inflitta a un Comune, nella fattispecie l’amministrazione comunale di Colonnella in provincia di Teramo, e a un suo dipendente autore materiale delle vessazioni. Nella fattispecie, sia il Tribunale di Teramo che la Corte d’Appello dell’Aquila, avevano accertato che la vittima era stata demansionata, emarginata e spostata senza plausibili ragioni da un ufficio a un altro ed infine posta sotto il potere gerarchico di colui che prima era un proprio sottoposto. Ma v’è di più. La perizia redatta in sede penale da uno dei massimi esperti di mobbing evidenziava che nella vicenda lavorativa della donna trovavano riscontro tutti e sette i parametri tassativi di riconoscimento del mobbing che sono l’ambiente, la durata, la frequenza, il tipo di azioni ostili, il dislivello tra gli antagonisti, l’andamento secondo fasi successive e l’intento persecutorio. Alla decisione della corte d’appello decidevano di ricorrere entrambe le parti ritenute responsabili. L’autore materiale delle condotte lesive ha contestato le conclusioni dei

giudici di merito sostenendo che le risultanze processuali non facevano emergere una fattispecie riconducibile al mobbing, ma gli ermellini hanno respinto il ricorso sostenendo che dai testi escussi e dalle conclusioni della perizia effettuata emergeva con chiarezza che il comportamento posto in essere dal superiore gerarchico della vittima costituiva un classico episodio di mobbing. L'ente locale ha invece contestato le conclusioni della corte d'appello perché a suo dire non avrebbe motivato sulla responsabilità del Comune. I giudici di piazza Cavour nel decidere sul rigetto anche relativamente a questa doglianza, ha sostenuto che il Comune non poteva essere scriminato dal danno alla lavoratrice solo perché la condotta di mobbing proveniva da un altro dipendente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima. Infatti, hanno concluso i giudici del Palazzaccio che non è possibile escludere la responsabilità del datore di lavoro ove questo sia rimasto “colpevolmente inerte alla rimozione del fatto lesivo”, facendo presente che “la durata e la modalità con cui è stata posta in essere la condotta mobbizzante, quale risulta dalle prove testimoniali, sono tali da far ritenere la sua conoscenza anche da parte del datore di lavoro, nonché organo politico, che l’ha comunque tollerata”.

MOBBING; DEV'ESSERE RISARCITO IL DIRIGENTE SE IL DATORE GLI FA MANCARE PERSONALE E MEZZI

Fonte: Sportello dei diritti – Giovanni D'Agata – 16/9/2015

www.sportellodeidiritti.org

Un'innovativa decisione in materia di mobbing arriva dalla sezione lavoro del Tribunale di Velletri. La novità rileva Giovanni D'Agata, presidente dello “Sportello dei Diritti”, sta infatti, nella circostanza che la questione riguarda un dirigente penalizzato dall'azienda che gli fa mancare uomini e mezzi necessari per lo svolgimento delle sue mansioni. È La sentenza 1276/15, del giudice monocratico Giulio Cruciani ha accolto il ricorso di una manager che aveva subito una serie di trasferimenti di cui uno ritenuto

illegittimo perché disposto senza dare il preavviso e sentire l'interessata/sindacati. Per il giudice, tuttavia non è di per sé da ritenersi sfavorente il fatto che il dirigente sia spostato in una sede più piccola: la decisione datoriale potrebbe essere dovuta dalla esigenza di trasferire un lavoratore esperto in una struttura che ha problemi per risolvere le difficoltà. Anche se nella fattispecie non è così. Accade, infatti, che non appena la dirigente prende posto nel nuovo ufficio, l'approvvigionamento dei mezzi necessari per lavorare diventa insufficiente. Tutto ciò è confermato dai testimoni che sostengono che prima del trasferimento del nuovo capo non vi erano queste difficoltà. In buona sostanza, per il togato è l'azienda a sgambettare la manager ormai sgradita, non dotandola del personale sufficiente per svolgere il servizio. E' lo stesso giudice a sostenere che il comportamento del datore risulta «ostruzionistico e defatigatorio», mentre la direzione dell'azienda evita i contatti personali e perfino telefonici con la dipendente, che tuttavia «continua a prestare servizio con impegno». Il comportamento datoriale, peraltro, è stato foriero di conseguenze sulla salute psico-fisica della dipendente tanto che il consulente del giudice ha accertato che il mobbing ha determinato sulla donna un danno biologico permanente di natura psichica pari al 15 %, stabilendo così un risarcimento di 25 mila euro – oltre alle spese di causa - in virtù delle tabelle di Roma, preferite a quelle di Milano dal tribunale laziale perché «consentono una migliore personalizzazione del danno sotto il profilo sociale e territoriale». Nel liquidare la suddetta somma, il tribunale ha rilevato che la dirigente all'epoca dei fatti era prossima ai sessant'anni e aveva l'incarico di direttore di sede operativa, vale a dire un livello tale da permetterle di superare il disagio lavorativo cagionato dall'illecita condotta del datore.. Liquidato il danno biologico al dirigente che subisce l'ostruzionismo dell'azienda.