

Rilasciata n. 2
e n. 3 conf. all'avv. et
Salerno, 12 FEB 2010
Il cancelliere



N° 5926/09 SENT.
N° _____ SENT.
N° 2393 SENT.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SALERNO
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del lavoro dott.ssa Maria L. Viva
ha pronunciato all'udienza del 26.11.2009 la seguente

SENTENZA

nel giudizio iscritto al n. 5560/2007 del ruolo generale del lavoro vertente

TRA

Rinaldi Maria Rosaria

rappresentato e difeso dall'avv. A. Lisa Marino

RICORRENTE

E

Poste Italiane spa

in persona del legale rappresentante p.t.

rappresentato e difeso dall'Avv. A. Maresca

RESISTENTE

CONCLUSIONI

PARTE RICORRENTE: *dichiarare che gli episodi descritti dal capitolo "in fatto" capoversi da 1) a 43) rappresentano singolarmente e nella loro complessità ed articolazione temporale una fattispecie idonea a configurare fattispecie di MOBBING in danno della ricorrente; dichiarare, per l'effetto, la violazione da parte dell'azienda per i provvedimenti denunciati dell'art. 32 e 35 della Cost., dell'art. 2087 cc, dell'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori, del D.Lgsv. 626/1994 art. 3 e 4 comma 5 lettera c; per l'effetto dichiarare i danni subiti dalla ricorrente, anche con autonoma valutazione di ciascuna voce in cosè ammontanti e specificati:*

DANNO PATRIMONIALE emergente e lucro cessante: Euro 5.000,00, in ragione dell'esclusione dai premi incentivanti e delle differenze non percepite in relazione ai premi di produttività quali conseguenze dell'illegittimo trasferimento; Euro 19.457,00 in ragione del mancato riconoscimento dello stesso trattamento economico attribuito per il posto di responsabile di struttura, reso libero a seguito del trasferimento del marzo 2002, poi dichiarato illegittimo, anche quale differenza mensile pensionabile per quattordici mensilità, considerata in un arco quinquennale, di complessivi € 277,96, costituiti da assegno ad personam di € 233,33 più la differenza di € 44,63, erroneamente percepite in meno sull'assegno individuale; in via subordinata, voglia la S.V. calcolare il danno patrimoniale subito,

anche ai fini pensionistici, in base alle aspettative di vita media della ricorrente, secondo criteri equitativi individuabili in corso di causa;

DANNO BIOLOGICO - DANNO MORALE - DANNO ESISTENZIALE

Euro 40.000,00 in ragione del danno biologico; Euro 20.000,00 in ragione del danno morale; Euro 15.000,00 in ragione del danno esistenziale.

In ogni caso condannare la convenuta alla corresponsione delle somme maggiori o minori ritenute eque secondo giustizia sui parametri dell'art. 36 Cost. , sulla base delle proprie tabelle ed ipotesi di indennizzo per danno biologico , morale ed esistenziale per effetto delle risultanze in fatto ed in diritto da accertarsi in corso di causa, anche a mezzo CTU; con vittoria di spese e competenze di lite, da attribuire al procuratore che ne dichiara anticipo

Avanzava richieste istruttorie .-produceva documentazione.

PARTE CONVENUTA. : *dichiarare inammissibili e/o infondate in fatto e diritto e, comunque carenti di prova le pretese avversarie e, per l'effetto, rigettare integralmente il ricorso, Con vittoria di spese, competenze ed onorari.*

Si opponeva alle richieste formulate da controparte, e solo in caso di ammissione chiedeva di essere ammesso alla prova diretta e contraria .

Produceva documentazione.

Veniva ammessa la prova testimoniale ed escussi i testi .

All'odierna pubblica udienza il giudice , sentiti i procuratori delle parti costituite , decideva la controversia dando pubblica lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE in fatto e diritto

La ricorrente, dipendente della società convenuta dal 1975 , veniva inquadrata nell'Area quadri II livello (Attualmente A/2) a far data dall'1.8.1999 in seguito ad azione giudiziaria, nonostante fosse collocata al primo posto nella relativa graduatoria (cfr. doc. n. 1 in atti) .

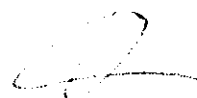
Veniva assegnata, quale dirigente titolare, presso l' Ufficio di Giffoni Valle Piana, ove lavoravano 9 addetti alla sportelleria e 6 al servizio recapito, tale era il numero dei dipendenti in servizio presso il suddetto Ufficio e si osservavano due turni di lavoro : uno di mattina ed uno pomeridiano , (cfr. in atti doc. 7) .

Tale era la situazione nel momento in cui la ricorrente iniziava la propria attività di dirigente presso l'Ufficio di Giffoni Valle Piana.

Ma successivamente la situazione viene gradualmente a modificarsi e, precisamente, come lamenta la ricorrente nel proprio atto introduttivo, la direzione iniziò una serie di variazioni dell'organizzazione lavorativa dell'ufficio, con le seguenti modalità:

- **Soppressione del turno di lavoro pomeridiano;**
- **Progressiva riduzione di personale : giugno 2001 a cinque unità- luglio 2001 a quattro unità- fine luglio 2001 a tre unità- agosto 2002 a due unità.**

La prima nota di allarme sulle difficoltà dell'ufficio veniva inviata dalla ricorrente al Capo servizio Risorse Umane già in data 13.3.2000 in cui si legge " *Si fa presente che dall'inizio*



dell'anno quest'agenzia ha perso 3 unità ...per una decorosa gestione delle file, è necessario assicurare l'apertura di tre sportelli finanziari ...per il secondo turno solo due unità ..sono assolutamente insufficienti . Basta la mancanza di una sola persona per creare disagi che provocano il malcontento della clientela ..in tale situazione è impossibile assicurare ..il completo smaltimento del residuo congedo anno 1999. (cfr. in atti doc. 8)

Ulteriore nota del 18.5.2000 in cui si legge "

....pur non volendo considerare i disagi del personale ..si fa rilevare che in tale situazione di pomeriggio è possibile assicurare l'apertura di soli due sportelli ed il dirigente viene relegato soprattutto al ruolo di contabile poiché non vi sono alternative . Per dedicare degli spazi alla produzione deve soltanto sacrificare il proprio tempo libero.

E' superfluo dire che risulta difficile provvedere allo smaltimento del residuo congedo 1999 anche quando vi sono effettive esigenze del personale. (cfr. in atti doc.9).

Ancora in data 16.11.2000 " Si comunica che il personale sportellista di quest'ufficio è numericamente insufficiente per le seguenti ragioni : ..risulta estremamente difficile fronteggiare il servizio con due turni e gli adempimenti connessi a sei zone di recapito , e nel contempo garantire gli standards qualitativi .. si fa presente che la clientela è insofferente e reclama per le lunghe attese ..si prega pertanto di distaccare presso quest'ufficio almeno una unità ..(Cfr in atti doc. 10)...

Ancora con altra nota del 28.6.2001 la ricorrente comunicava " Si fa presente che quest'ufficio ha perso una unità ..per consentire l'erogazione delle ferie estive si chiede urgentemente una unità valida.(cfr. doc. 11) .

Nel telegramma del 20.8.2001 si legge " quest'ufficio è costretto a lavorare sotto stress e a subire offese dalla clientela adirata per i lunghi tempi di attesa dovuti alla mancanza di quattro unità . si chiede cortese sollecito reintegro delle unità perse ..come già rappresentato , senza alcun esito, si fa rilevare che c'è ancora da erogare del congedo estivo e che l'unità inviata dall'ufficio di Fuorni ..è utilizzabile per la conoscenza che ha dei servizi solo per il 50% ..(cfr. doc. 14)

Altre segnalazioni relative al disagio conseguente alla carenza di personale venivano inviate dalla ricorrente al servizio risorse Umane nelle seguenti date : il 30.8.2001; 4.10.2001, 26.11.2001 24.12.2001 (cfr. doc. da 14 a 18).

Anche il Comune di Giffoni nel comunicato stampa del 5.9.2001 (cfr. doc. 20 in atti) denunciava la situazione dell'Ufficio postale, lamentando che " ..il personale dell' ufficio è stato ridotto più del 50% .. è diventata una situazione insostenibile.... per la cronica carenza di personale ...gli utenti sono costretti a lunghe ed interminabili file agli sportelli..il Consiglio Comunale ..aveva sollecitato il direttore della Filiale di Salerno -il sen. Gaetano Fasolino e l'On. Vincenzo Fasano ad intervenire per rimuovere l'incresciosa situazione.

Ma nonostante le notevoli difficoltà alcun intervento veniva adottato , tant'è che con un nuovo telegramma del 16.1.2002 la ricorrente lamentava la persistenza delle problematiche " si fa rilevare ancora una volta che quest'ufficio è in difficoltà perché dispone di personale inesperto ...la conseguenza è che la scrivente si trova con un enorme aggravio di lavoro.(cfr. doc. n. 19).

Ancora il 31.1.2002 la ricorrente chiedeva il distacco di una unità per assicurare l'apertura del pomeriggio (cfr. doc. 22), per tutta risposta il Direttore della filiale di Salerno disponeva viceversa

con nota dell'1.2.2002 l'applicazione di una unità (Califri Raffaella) dell'ufficio di Giffoni all'ufficio di Salerno (cfr. doc. 23).

La evidente gravità della situazione induceva la ricorrente a rispondere in pari data che " *per esigenze di servizio ..Califri Raffaella sarà rilasciata contestualmente all'arrivo di un'altra unità in quest'ufficio (cfr. doc. n. 24)*.

Effettivamente l'unità richiesta lasciava l'Ufficio di Giffoni ed in data 2.2. 2002 la ricorrente comunicava al Capo servizio risorse Umane che " *da lunedì quest'ufficio disporrà di sole tre unità per il turno antimeridiano di cui una ad orario ridotto ed assente per malattia....(cfr. doc.n. 25)*

Ancora con telegramma del 4.2.2002 la ricorrente avvertiva l'Ufficio Risorse della situazione insostenibile (cfr. doc. 26).

Neila pagina del quotidiano il Mattino del 5.2.2002 si legge " *E' diventata una situazione insopportabile . Il personale è ridotto al lumicino e i clienti sono costretti a lunghe attese all'unico sportello di cassa che funziona... ieri mattina due persone al limite dell'esasperazione sono vneute alle mani...non si può tener in funzione una sola cassa su cinque per centinaia di persone...per pagare un bollettino bisogna fare ore ed ore di fila.. quei pochi impiegati nonostante continuamente sotto stress cercano in qualche modo di mantenere calmi gli utenti.pensionati , correntisti ..chiedono un intervento immediato degli organi preposti e dei dirigenti della direzione provinciale affinché provvedano a risolvere la questione rinforzando con più impiegati l'ufficio di Giffoni.*

In data 8.2.2008, il Commissario Prefettizio inviava al Direttore provinciale Poste italiane spa un telegramma con cui sollecitava il potenziamento del personale " *disservizio sta causando notevoli disagi a cittadinanza tutta con pericolo di turbamento ordine et incolumità pubblica.*

Di tutta risposta il Direttore della Filiale di Salerno con provvedimento del 15.2.2002 disponeva l'applicazione della ricorrente dall'Ufficio di Giffoni a quello di Fuorni a decorrere dal 16.3.2002, così motivando " *tenuto conto delle esigenze organizzative e commerciali dell'ufficio di Fuorni che lo stesso presenta necessità di un qualificato supporto sia di esperienza gestionale nonché commerciale ..(cfr. doc. 29).*

Tale provvedimento veniva impugnato dalla ricorrente con nota del 20.3.2002 (cfr. doc. 30) e con ricorso giudiziale depositato in data 10.6.2002 , con sentenza del 21.4.2005 il giudice del lavoro di Salerno ne dichiarava l'illegittimità con conseguente diritto della ricorrente ad essere riassegnata all'ufficio Postale di Giffoni. L'appello proposto dalla società Poste Italiane avverso la pronunzia di primo grado veniva rigettato, confermando , tra l'altro, la mancata prova delle ragioni giustificative del trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c..(cfr. in atti doc. 63).

Trasferita , quindi la ricorrente nell'Ufficio di Fuorni, la situazione a Giffoni improvvisamente la situazione di Giffoni migliorava come si evince dall'articolo pubblicato sul mattino del 14 marzo 2002 in cui si legge " *..Le poste assicurano che l'ufficio centrale di Giffoni migliorerà...Il responsabile del servizio sportelli della filiale di Salerno..lo ha assicurato ieri al Commissario straordinario..il rappresentante delle poste spiegando che funzionerà una cassa in più..*

La situazione esistente nell'ufficio di Giffoni è stata confermata dalla prova testimoniale espletata. In particolare emerge come i vari solleciti effettuati dalla ricorrente alla direzione centrale per

denunciare la cronica carenza di personale non consentiva lo svolgimento della normale attività lavorativa...siano rimasti senza risposta alcuna e come " *Tutto ciò creava forti situazioni di stress e la ricorrente presa da malore fu ricoverata in ospedale...tutta l'attività superiore all'orario di lavoro non veniva retribuita „l'ufficio era presidiato dai Vigili Urbani per ripristinare l'ordine .(/ teste Rinaldi Teresa)* .

En atti certificazione dell'Azienda ospedaliera Ruggi d'Aragona che registra il ricovero della ricorrente dal 4.2.2002 al 7.2.2002 con diagnosi di " *disturbo depressivo...*

Ancora in data 28.2.2002 lo specialista dell'azienda ospedaliera - specialista in neurlogia, diagnosticava disturbo depressivo con necessità di 15 giorni di riposto - altra documentazione sanitaria dell'ASL centro di igiene mentale e specialista in neurologia (cfr. in atti doc. dal 2002 al 2005). Ulteriore ricovero presso l' azienda Ospedaliera dal 14.9.2005 al 20.9.2005 presso l'U.O. di Neurologia . Ulteriore certificazione medica dell'ASL specialista neurologia fino 2.8.2006 e dell'unità operativa salute mentale di Salerno del 17.7.2008 e 11.9.2008 (cfr. in atti) .

L'estrema gravità delle omissioni della società resistente emerge in tutta la sua evidenza.

La ricorrente completamente abbandonata a gestire una situazione di estrema gravità , gravità creata dall'incapacità dell'azienda di colmare la carenza di personale con ripercussioni sulle condizioni di lavoro di tutti i dipendenti, ed in particolar modo sulla ricorrente , quale responsabile dell'ufficio, che non riusciva a smuovere una direzione centrale sorda alle sue innumerevoli richieste .

Le legittime denunce della ricorrente disattese dalla convenuta provocano sconvolgimenti anche nell'utenza e quindi per l'ordine pubblico, che conduce l'azienda a disporre un illegittimo trasferimento, con evidente intento punitivo nei confronti della responsabile, laddove alcuna punizione meritava-

Piena ed incondizionata la dedizione al lavoro dimostrata dalla stessa, che al fine di arginare gli effetti di una tale situazione effettuava lavoro straordinario e così in parte sopperire alle omissioni della direzione.

Ma di quale autorizzazione allo straordinario aveva bisogno la ricorrente in una situazione al limite dello scontro fisico tra gli utenti che con ogni probabilità proprio la sua dedizione al lavoro (continuava a espletare lavoro straordinario ben sapendo di non essere retribuita) ha in qualche modo limitato gli effetti.

Ma resta da chiedersi, cosa avrebbe potuto e dovuto fare la ricorrente per risolvere le omissioni di una direzioni che non ha mai fornito, non ve n'è prova, alcuna risposta alle continue istanze di aiuto della ricorrente né alcuna giustificazione al loro mancato accoglimento .

La direzione quale risposta alla abnegazione della ricorrente dispone il suo trasferimento, poi rivelatosi illegittimo, da Giffoni a Fuorni, ponendo la stessa ancora in una situazione di estremo disagio attuando un palese demansionamento.

Evidente, quindi come un trasferimento " punitivo" della ricorrente e un demansionamento abbiano prodotto una situazione lavorativa umiliante in ragione degli atteggiamenti offensivi e irrispettosi



da parte dei colleghi e del direttore dell'ufficio di Fuorni, tanto da isolarla , come emerge dalla prova orale espletata.

En particolare la teste Pastore Rosaria dichiara " *la ricorrente era assegnata in un primo momento a varie mansioni in quanto nell'ufficio non vi era ancora stabilità, mancava la figura del direttore stabile ..con l'arrivo del direttore Pucci la ricorrente iniziò a svolgere le funzioni di vicedirettrice nel turno pomeridiano...la ricorrente svolgeva le mansioni di qualsiasi altro impiegato, tali mansioni venivano svolte anche da me pur avendo la qualifica di operatrice...la ricorrente non aveva un posto di lavoro fisso , non disponendo né di un tavolo né di una sedia, quando andava via il direttore la ricorrente occupava la sua scrivania. L'ambiente di lavoro che si era creato intorno alla ricorrente non era dei più favorevoli, infatti il personale ben sapendo che era stata trasferita per motivi punitivi, tendeva ad isolarla..non sono mancati episodi in cui qualche collega ha offeso anche nei modi e con gli atteggiamenti la ricorrente. Qualche volta ho avuto modo di sentire il direttore discutere con la ricorrente ..all'uffici di Fuorni vi erano circa dodici tredici dipendenti.*

La teste Della Monica Patrizia riferiva " *la ricorrente svolgeva il turno pomeridiano,..non aveva una postazione fissa, né una scrivania né una sedia , qualche volta veniva nel mio ufficio .La giornata di sabato lavorava in turno di mattina con il direttore. Spesso era costretta a venire nel mio ufficio e poi doveva andare via all'arrivo dei miei clienti. La ricorrente aveva dei conflitti in particolare con il direttore , ma anche il personale non aveva rispetto per la ricorrente sapendo che stava lì con intento punitivo. Il direttore non le consentiva di svolgere le attività per cui era stata mandata in quell'ufficio. Preciso che le mansioni svolte dalla ricorrente in quel periodo sono state successivamente svolte da me, operatrice.. la ricorrente era sostanzialmente isolata dall'ambiente lavorativo , in ragione del fatto che i colleghi sapevano che era stata inviata lì con intento punitivo e gli erano state conferite mansioni diverse rispetto a quelle proprie. ..la ricorrente si lamentava spesso della condizione pesante che viveva in ufficio ..ho avuto modo di vederla agitata dopo una discussione con il direttore e prendere successivamente dei calmanti , questo episodio si è verificato in mia presenza la ricorrente era particolarmente turbata da questa situazione.*

Tale situazione di disagio permase pur dopo riassegnazione della ricorrente all'ufficio di Giffoni a decorrere dall'8.8.2005 disposta in adempimento della pronunzia che dichiarava l'illegittimità del trasferimento.

Invero il provvedimento di rassegnazione dell'1.8.2005 laconicamente prevedeva " *solo in virtù della esecutorietà della decisione resa inter partes ..la s.V. è riassegnata presso l'Ufficio di Giffoni (cfr. doc. 50)*

La ricorrente con nota del 5.8.2005 sottolineava come " *il provvedimento ..dispone unicmanete la rassegnazione ..senza alcuna indispensabile specificazione in ordine al necessario passaggio contabile /amministrativo dalla titolare cessante alla sottoscritta ..*

Il Direttore di Filiale con nota del 25.10.2005 in risposta alla richiesta della ricorrente comunicava *Con effetto dal 26.10.2005 ...è assegnata in qualità di responsabile all'U.P. di giffoni V. Piana. Peraltro per garantirle il grado di conoscenza professionale necessario ad asumer il ruolo di direttore di Ufficio Postale, abbiamo previsto che ella svolga un percorso di aggiornamento professionale teorico come da allegato programma a cui la invitiamo ad uniformarsi.*



Programma del corso dal 31.10.2005 al 31.12.2005.

La teste Paola Pinto riferiva " ..conosco la ricorrente in quanto anche io ho lavorato nell'ufficio di Giffoni nel periodo che va dal settembre 2006 fino ad ottobre novembre 2006 ...io svolgevo le mansioni di direttrice e la ricorrente era stata mandata per svolgere le mansioni di direttrice in collaborazione ..abbiamo lavorato solo pochi giorni insieme, una settimana -dieci giorni ..poi ebbe un incidente ..prima di arrivare a Giffoni in qualità di direttrice era operatrice di sportello nell'Ufficio di Bellizzi.

Da quanto sopra esposto emerge limpidamente come alla ricorrente sia stata negata la possibilità di espletare ancora un volta le mansioni di responsabile nell'ufficio di Giffoni e sia stata affiancata ad una direttrice, che prima di allora non aveva mai svolto tale attività, in quanto operatrice di sportello.

Evidente la lesione della professionalità e con essa della dignità della ricorrente.

Evidente la volontà dell'azienda di ostacolare la ricorrente nello svolgimento della propria attività lavorativa ponendola in una situazione di chiaro ed evidente malessere.

Non vi è dubbio alcuno, in ragione delle chiare prove documentali ed orali, che la condotta dell'azienda protrattasi per lungo tempo dal 2001 e fino al 2006 sia stata specifica e coordinata nei suoi confronti e sistematicamente sia stata costretta a sopportare umiliazioni ed attacchi alla sua immagine professionale nei confronti del personale sottoposto e di persone estranee all'ufficio.

Tale disagio protrattosi per lunghissimo anni e con una frequenza costante, non vi è stato in questi anni un pur limitato periodo di tregua lavorativa per la ricorrente, continua la tensione creata nella lavoratrice nello svolgimento della propria attività. Tali condotte influivano negativamente anche sui colleghi di lavoro che hanno assunto un atteggiamento emarginante e ghezzante nell'Ufficio di Fuorni.

Tale clima sfavorevole ha senza alcun dubbio creato un disagio psicofisico, con conseguente insorgenza dello stato depressivo come emerge dalle certificazioni mediche prodotte .

La resistente ha operato un illegittimo stravolgimento nello " status professionale" del ricorrente, il quale dipende dal rapporto di lavoro non solo per l'aspetto economico ma anche personale e morale.

Occorre accertare se la condotta così come sopra evidenziata possa essere prospettata come mobbing.

Il mobbing è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore.

Caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi: Corte cost. 19 dicembre 2003 n. 359; Cass. Sez. Un. 4 maggio 2004 n. 8438; Cass. 29 settembre 2005 n. 19053; dalla protrazione, il suo carattere di illecito permanente: Cass. Sez. Un. 12 giugno 2006 n. 13537), la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente), e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico.

Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 cod. civ.).

Fondamento dell'illegittimità è (in tal senso, anche Cass. 6 marzo 2006 n. 4774) l'obbligo datorile, ex art. 2087 cod. civ., di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore.

Da ciò, la responsabilità del datore anche ove (pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente.

Anche se il diretto comportamento in esame è caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'art. 2049 cod. civ., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in tale ipotesi esigendosi tuttavia l'intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento - Cass. 4 marzo 2005 n. 4742 - ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito: Cass. 6 marzo 2008 n. 6033).

Lo spazio del mobbing, presupponendo necessariamente (nella sua diretta od indiretta origine) la protrazione d'una volontà lesiva, è pertanto più ristretto di quello (nel quale tuttavia s'inquadra) delineato dall'art. 2087 cod. civ., comprensivo di ogni comportamento datorile, che può essere anche istantaneo, e fondato sulla colpa.

Avendo fondamento nell'art. 2087 cod. civ., l'astratta configurazione del mobbing costituisce la specificazione della clausola generale contenuta in questa disposizione.

Per la natura (anche legittima) dei singoli episodi e per la protrazione del comportamento nel tempo nonché per l'unitarietà dell'intento lesivo, è necessario che da un canto si dia rilievo ad ogni singolo elemento in cui il comportamento si manifesta (assumendo rilievo anche la soggettiva angolazione del comportamento, come costruito e destinato ad essere percepito dal lavoratore).

D'altro canto, è necessario che i singoli elementi siano poi oggetto d'una valutazione non limitata al piano atomistico, bensì elevata al fatto nella sua articolata complessità e nella sua strutturale unitarietà.

In questo quadro assume rilievo anche la L. 10 aprile 1991, n. 125, come modificata dal D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145, ed in particolare l'art. 4, comma 2 ter, quale disposizione ricognitiva e specificativa di più generiche norme.

Il *mobbing*, nella definizione che oramai gran parte della giurisprudenza di merito ha ormai aderito, viene definito come "una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente".

È possibile individuare cinque categorie entro cui ricondurre le azioni mobbizzanti rappresentate da:

attacchi ai contatti umani (limitazioni alle possibilità di esprimersi, continue interruzioni del discorso, rimproveri e critiche frequenti, sguardi e gesti con significato negativo);

isolamento sistematico (trasferimento in un luogo di lavoro isolato, atteggiamenti tendenti ad ignorare la vittima, divieti di parlare od avere rapporti con questa);

cambiamenti delle mansioni (privazione totale delle mansioni, assegnazione di lavori inutili, nocivi o al di sotto delle capacità della vittima);

attacchi contro la reputazione (pettegolezzi, ridicolizzazioni, anche calunnie, umiliazioni);

violenza o la minaccia di violenza (minacce od atti di violenza fisica, anche a sfondo sessuale) (3)

È ormai pacifica la distinzione tra *mobbing* verticale, in cui la condotta vessatoria viene posta in essere dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico, ed orizzontale, in cui la violenza proviene dai colleghi

Una delle peculiarità del *mobbing* è che esso, come sopra anticipato, non si esaurisce in una singola condotta (ad esempio in un singolo demansionamento od in una molestia sessuale), ma si traduce in una vera e propria aggressione, in un accerchiamento della vittima, in un conflitto mirato contro una persona od un gruppo di persone.

In esso, inoltre, deve essere ben percepibile un intento persecutorio (al fine di distinguerlo, a titolo esemplificativo, da tutte quelle situazioni di tensioni naturalmente conseguenti da un cambiamento di gestione o di organizzazione).

Gli elementi caratterizzanti il *mobbing* sono pertanto costituiti dalla frequenza (che serve a differenziare un singolo atto di ostilità da quel conflitto sistematico e persecutorio che è il *mobbing*) e dalla ripetitività nel tempo delle aggressioni

Il *mobbing* presuppone che "la vicenda lavorativa conflittuale non sia stabile, ma in evoluzione secondo una progressione di fasi casualmente legate l'una all'altra (il *mobbing* si sviluppa quindi attraverso sei fasi, dalla cosiddetta "condizione zero", di conflitto fisiologico normale ed accettato, alla "sesta fase", di esclusione della vittima dal posto di lavoro (per dimissioni, licenziamento od altra causa).

Per la configurabilità del *mobbing* è infatti richiesto un elemento intenzionale rappresentato da "un chiaro scopo negativo nei confronti della vittima" che può essere sorretto da diverse motivazioni, come quella di isolarla o di allontanarla dal posto di lavoro, oppure di ridicolizzarla di bloccarne la carriera.

Se è vero che il *mobbing* porta quasi sempre all'uscita della vittima dal mondo del lavoro, non è detto che questo sia l'obiettivo del *mobber*", in quanto solo nel *bossing* (ovvero il cosiddetto "*mobbing* dall'alto con strategie e contenuti di politica aziendale) "l'obiettivo è quello dichiarato di indurre una persona alle dimissioni" e grazie al quale è possibile unificare, attribuendo loro carattere di illiceità, una serie di condotte, non necessariamente illecite.

In altri termini, alcuni comportamenti del datore di lavoro, talvolta riprovevoli benché legittimi (o comunque inidonei a suscitare una adeguata reazione da parte dell'ordinamento), acquistano un connotato di anti-giuridicità solo quando risultano funzionali al raggiungimento di un preciso obiettivo, come quello di ledere la salute o la personalità morale del lavoratore; ciò in quanto il *mobbing* si caratterizza per la atipicità dei comportamenti lesivi, che possono essere di vario genere.

I comportamenti presi in esame dalla giurisprudenza al fine di integrare ipotesi di *mobbing* possono essere così sintetizzati: molestie morali; pressioni o molestie psicologiche; discriminazioni sessuali, di razza o di religione; maltrattamenti; atteggiamenti intimidatori; frasi ingiuriose; insulti; calunnie;

critiche immotivate; delegittimazione dell'immagine di fronte ai colleghi; carico eccessivo di lavoro o attribuzione di compiti esorbitanti; mancata assegnazione degli strumenti di lavoro; improvvisi mutamenti di valutazione (da buona a mediocre); visite domiciliari reiterate; esercizio eccessivo del potere di controllo; ferie coatte o allontanamento dal posto di lavoro con assegnazione di periodi di ferie più lunghi di quelli richiesti; reiterata irrogazione di sanzioni disciplinari illegittime; continue contestazioni non seguite dall'applicazione di sanzioni disciplinari; demansionamento totale o parziale; trasferimento illegittimo; utilizzazione ripetuta ed anormale del (legittimo) potere di trasferimento; mancato riconoscimento dei premi; invito a rassegnare le dimissioni; esclusione o immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa o da iniziative di formazione; isolamento o attribuzione di un posto di lavoro angusto.

Il riferimento all'art. 2087 c.c. determina, sotto il profilo del riparto degli oneri probatori, l'obbligo per il lavoratore di dimostrare: l'esistenza della obbligazione; la lesione dell'integrità psico-fisica (ovvero il danno subito); il nesso di causalità tra l'evento dannoso e l'espletamento della prestazione, mentre non occorre la prova della colpa, requisito comunque indispensabile nell'ambito di una responsabilità contrattuale regolata dalla previsione di cui all'art. 1218 c.c. .

Una volta assolto tale onere spetta al datore di lavoro dimostrare che l'evento è dipeso da causa a lui non imputabile, nonché l'adempimento della propria prestazione che, nella situazione concreta, si traduce nella dimostrazione dell'osservanza dell'obbligo di protezione previsto dall'art. 2087 c.c.

La suprema Corte a sezioni Unite ha ritenuto in una ipotesi in la situazione giuridica soggettiva dedotta in giudizio descritta dalla parte come *mobbing* fosse riconducibile ad "un'azione di responsabilità contrattuale", in quanto "se il termine *mobbing* (utilizzato dalla parte per descrivere il caso in esame) può essere generalmente riferito ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie, posti in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro, nella fattispecie vengono in rilievo, con riguardo ai fatti indicati (omissis), violazioni di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di impiego. Questo non rappresenta dunque un mero presupposto estrinseco ed occasionale della tutela invocata, in quanto la stessa attiene a diritti soggettivi che rappresentano l'esercizio di tipici poteri datoriali, in violazione non solo del principio di protezione delle condizioni di lavoro, ma anche della tutela della professionalità prevista dall'art. 2103 c.c. Si tratta pertanto di atti di gestione del rapporto di lavoro che, indipendentemente da una concreta correlazione con un disegno di persecuzione reiterata, trovano un diretto referente normativo nella disciplina della regolamentazione del rapporto e ricevono da questa la loro sanzione di illiceità. La fattispecie di responsabilità va così ricondotta alla violazione degli obblighi contrattuali stabiliti da tali norme, indipendentemente dalla natura dei danni subiti dei quali si chiede il ristoro e dai riflessi su situazioni soggettive (quale il diritto alla salute) che trovano la loro tutela specifica nell'ambito del rapporto obbligatorio".

. Sez. Un. civ., 4 maggio 2004, n. 8438 .

La materia è stata poi affrontata dalla Sezione Lavoro della Suprema Corte che tuttavia con le prime pronunce non si è spinta sino ad una definizione del *mobbing*, limitandosi ad affermarne la riconducibilità alla violazione, da parte del datore di lavoro, dei doveri di salvaguardia e protezione della salute e della dignità di cui all'art. 2087 c.c.

La pronunzia Cass. civ., 23 maggio 2005, n. 6326, è prevalentemente concentrata sulla natura contrattuale dell'illecito come violazione degli obblighi posti dall'art. 2087 c.c., aderendo alla ricostruzione offerta dai giudici di merito nel qualificare il *mobbing* come *"una condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore"* e condividendo *"l'esigenza di una valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio"*. Sempre sulla natura contrattuale dell'illecito, Cass. civ., 6 marzo 2006,

La prima sentenza con cui la Corte di cassazione ha enucleato una definizione del *mobbing* è quella del 6 marzo 2006, n. 4774, *cit.* Successivamente, Cass. civ., 20 maggio 2008, n. 12735. V. anche Cass. civ., 29 gennaio 2008, n. 1971, che ha escluso il *mobbing* per difetto di prova.

Nella sentenza n. 4774/2006 il *mobbing* viene descritto in termini di *"condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e la personalità morale del datore di lavoro, garantite dall'art. 2087 c.c.; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto da questa norma generale a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla normativa del rapporto di lavoro subordinato"*

La Suprema Corte ha affrontato in maniera compiuta il fenomeno del *mobbing*, offrendone una definizione più esauriente rispetto a quella contenuta nelle precedenti pronunce.

La Corte ha innanzi tutto qualificato il *mobbing* come una condotta caratterizzata: *dalla "sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi) dalla sua intenzionalità "diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente" e dalla "conseguente lesione" del medesimo "attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico"*

Cass. civ., 9 settembre 2008, n. 22858,

; ha quindi evidenziato come lo specifico scopo che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo valgano a distinguerlo da singoli atti illegittimi (come ad esempio il demansionamento).

La Cassazione ha confermato la riconducibilità della fattispecie alla violazione dell'art. 2087 c.c., con conseguente responsabilità del datore di lavoro anche nel caso in cui il comportamento lesivo sia materialmente attuato da un altro dipendente, ai sensi dell'art. 2049 c.c.

Tuttavia, poiché il *mobbing* richiede una specifica volontà (lesiva), il suo ambito risulta più ristretto di quello tracciato dall'art. 2087 c.c., in cui rientrano anche comportamenti semplicemente colposi.

Il "valore aggiunto" del *mobbing* consente di "sanzionare anche quel complesso di situazioni che, valutate singolarmente, potevano non contenere elementi di illiceità ma che, considerate unitariamente ed in un contesto appunto mobbizzante, assumono un particolare valore molesto ed una finalità che non sarebbe stato possibile apprezzare senza il quadro d'insieme che il *mobbing* consente di valutare".

La Suprema Corte con recente pronunzia ha affermato che *Per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati*

comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio. Sez. L, Sentenza n. 3785 del 17/02/2009; : N. 22858 del 2008 , N. 22893 del 2008

Nel caso di specie , a parere di questo giudice, è possibile affermare la configurabilità del *mobbing* , invero le circostanze esaminate acquistano rilevanza e profilano senza alcun dubbio una condotta sistematica protratta per lungo tempo che concreta per sue caratteristiche vessatorie una lesione dell'integrità fisica e della personalità della lavoratrice.

L'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro è dimostrata dalla sistematicità e continuità dell'azione nel tempo, dalle caratteristiche di persecuzione dei tanti episodi che hanno interessato il rapporto in questione senza interruzione durante un lungo arco temporale, tutto ciò non può che deporre per la sussistenza di una volontà in tal senso.

In particolare gli atti adottati dalla società datrice (omissioni in merito alla carenza di personale-trasferimento illegittimo- demansionamento - ecc.) non sarebbero stati adottati, e non sarebbero stati adottati tutti per un così lungo periodo di tempo, se non fosse sussistita una precisa volontà di colpire la lavoratrice.

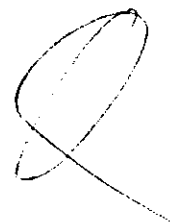
Passando al riconoscimento dei danni lamentati dalla ricorrente, la stessa afferma di aver subito un danno biologico (lesione del diritto in generale alla salute quindi all'integrità psico-fisica); danno morale (cd. prezzo del dolore) e danno esistenziale .

La nozione di danno biologico discende dall'art. 32 nel combinato disposto con l'art. 2087 c.c. e per le azioni extracontrattuali ex art. 2043 c.c..

Tale nozione è stata definita dalla Corte Cost. con le sentenze n. 184/1986 -356/1991 e n. 485/1991 considerando la salute come bene e valore personale, come diritto fondamentale dell'individuo nella sua globalità e non solo come produttore di reddito, risarcibile la menomazione dell'integrità del valore uomo in tutta la sua concreta dimensione.

Il processo di allargamento della nozione di danno biologico al di fuori della matrice medico legale in cui vengono ricondotte varie figure: danno alla vita di relazione; danno estetico, all'immagine , alla riservatezza termina con la sentenza della Corte Cost. 372/1994 che nettamente distingue tra il danno morale ed il danno biologico :

- il primo si esaurisce nel patema d'animo ;
- il secondo degenera in un processo patogeno fisico o psichico .



Si afferma così che per il danno biologico è necessaria una lesione in corpore accertabile dal punto di vista medico legale.

In tal modo si è inevitabilmente ristretto l'ambito di operatività del danno biologico con conseguente possibilità di risarcimento solo ove vi sia una lesione all'integrità fisica della persona, lasciando privi di tutela quei pregiudizi che consistono nelle modificazioni peggiorative della vita con alterazione della normale attività.

Proprio per colmare tale spazio nasceva la figura del c.d. danno esistenziale al fine di poter risarcire quel danno che non sia né patrimoniale né biologico. Atteso che per arrivare ad una valutazione del danno morale sganciato dal fatto reato occorre arrivare alle pronunzie della Cassazione.

Nelle sentenze nn. 8827 e 8828 del 2003 viene, infatti, prospettata, - nel quadro di un sistema bipolare del danno patrimoniale e di quello non patrimoniale - un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 cod. civ., tesa ricomprendere nell'astratta previsione della norma ogni danno di natura non patrimoniale derivante da lesione di valori inerenti alla persona:

e dunque sia il **danno morale soggettivo**, inteso come temporaneo turbamento dello stato d'animo della vittima;

sia il **danno biologico in senso stretto**, inteso come lesione dell'interesse, costituzionalmente garantito, all'integrità psichica e fisica della persona, conseguente ad un accertamento medico (art. 32 Cost.);

sia infine il **danno (definito in dottrina ed in giurisprudenza come esistenziale)** derivante dalla lesione di (altri) interessi di rango costituzionale inerenti alla persona.

La Suprema Corte a Sezione Unite ha enunciato che *Il danno non patrimoniale di cui parla, nella rubrica e nel testo, l'art. 2059 c.c., si identifica con il danno determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica. L'art. 2059 c.c., non delinea una distinta fattispecie di illecito produttiva di danno non patrimoniale, ma consente la riparazione anche dei danni non patrimoniali, nei casi determinati dalla legge, nel presupposto della sussistenza di tutti gli elementi costitutivi della struttura dell'illecito civile, che si ricavano dall'art. 2043 c.c. (e da altre norme, quali quelle che prevedono ipotesi di responsabilità oggettiva), elementi che consistono nella condotta, nel nesso causale tra condotta ed evento di danno, connotato quest'ultimo dall'ingiustizia, determinata dalla lesione, non giustificata, di interessi meritevoli di tutela, e nel danno che ne consegue (danno-conséguenza, secondo opinione Corte cost. n. 372/1994; S.U. n. 576, 581, 582, 584/2008).*

L'art. 2059 c.c., è norma di rinvio. Il rinvio è alle leggi che determinano i casi di risarcibilità del danno non patrimoniale. L'ambito della risarcibilità del danno non patrimoniale si ricava dall'individuazione delle norme che prevedono siffatta tutela. Si tratta, in primo luogo, dell'art. 185 c.p., che prevede la risarcibilità del danno patrimoniale conseguente a reato ("Ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui"). Altri casi di risarcimento anche dei danni non patrimoniali sono previsti da leggi ordinarie in relazione alla

compromissione di valori personali (L. n. 117 del 1998, art. 2: danni derivanti dalla privazione della libertà personale cagionati dall'esercizio di funzioni giudiziarie; L. n. 675 del 1996, art. 29, comma 9: impiego di modalità illecite nella raccolta di dati personali; D.Lgs. n. 286 del 1998, art. 44, comma 7: adozione di atti discriminatori per motivi razziali, etnici o religiosi; L. n. 89 del 2001, art. 2: mancato rispetto del termine ragionevole di durata del processo). Al di fuori dei casi determinati dalla legge, in virtù del principio della tutela minima risarcitoria spettante ai diritti costituzionali inviolabili, la tutela è estesa ai casi di danno non patrimoniale prodotto dalla lesione di diritti inviolabili della persona riconosciuti dalla Costituzione. Per effetto di tale estensione, va ricondotto nell'ambito dell'art. 2059 c.c., il danno da lesione del diritto inviolabile alla salute (art. 32 Cost.) denominato danno biologico, del quale è data, dal D.Lgs. n. 209 del 2005, artt. 138 e 139, specifica definizione normativa (sent. n. 15022/2005; n. 23918/2006). In precedenza, come è noto, la tutela del danno biologico era invece apprestata grazie al collegamento tra l'art. 2043 c.c. e l'art. 32 Cost. (come ritenuto da Corte Cost. n. 184/1986), per sottrarla al limite posto dall'art. 2059 c.c., norma nella quale avrebbe ben potuto sin dall'origine trovare collocazione (come ritenuto dalla successiva sentenza della Corte n. 372/1994 per il danno biologico fisico o psichico sofferto dal congiunto della vittima primaria). Trova adeguata collocazione nella norma anche la tutela riconosciuta ai soggetti che abbiano visto lesi i diritti inviolabili della famiglia (artt. 2, 29 e 30 Cost.) (sent. n. 8827 e n. 8828/2003, concernenti la fattispecie del danno da perdita o compromissione del rapporto parentale nel caso di morte o di procurata grave invalidità del congiunto). Eguale sorte spetta al danno conseguente alla violazione del diritto alla reputazione, all'immagine, al nome, alla riservatezza, diritti inviolabili della persona incisa nella sua dignità, preservata dagli artt. 2 e 3 Cost. (sent. n. 25157/2008).

La rilettura costituzionalmente orientata dell'art. 2959 c.c., come norma deputata alla tutela risarcitoria del danno non patrimoniale inteso nella sua più ampia accezione, riporta il sistema della responsabilità aquiliana nell'ambito della bipolarità prevista dal vigente codice civile tra danno patrimoniale (art. 2043 c.c.) e danno non patrimoniale (art. 2059 c.c.) (sent. n. 8827/2003; n. 15027/2005; n. 23918/2006).

Sul piano della struttura dell'illecito, articolata negli elementi costituiti dalla condotta, dal nesso causale tra questa e l'evento dannoso, e dal danno che da quello consegue (danno-conseguenza), le due ipotesi risarcitorie si differenziano in punto di evento dannoso, e cioè di lesione dell'interesse protetto.

Sotto tale aspetto, il risarcimento del danno patrimoniale da fatto illecito è connotato da atipicità, postulando l'ingiustizia del danno di cui all'art. 2043 c.c., la lesione di qualsiasi interesse giuridicamente rilevante (sent. 500/1999), mentre quello del danno non patrimoniale è connotato da tipicità, perché tale danno è risarcibile solo nei casi determinati dalla legge e nei casi in cui sia cagionato da un evento di danno consistente nella lesione di specifici diritti inviolabili della persona (sent. n. 15027/2005; n. 23918/2006).

Fuori dai casi determinati dalla legge è data tutela risarcitoria al danno non patrimoniale solo se sia accertata la lesione di un diritto inviolabile della persona: deve sussistere una ingiustizia

costituzionalmente

qualificata.

In tali ipotesi non emergono, nell'ambito della categoria generale "danno non patrimoniale", distinte sottocategorie, ma si concretizzano soltanto specifici casi determinati dalla legge, al massimo livello costituito dalla Costituzione, di riparazione del danno non patrimoniale. È solo a fini descrittivi che, in dette ipotesi, come avviene, ad esempio, nel caso di lesione del diritto alla salute (art. 32 Cost.), si impiega un nome, parlando di danno biologico. Ci si riferisce in tal modo ad una figura che ha avuto espresso riconoscimento normativo nel D.Lgs. n. 209 del 2005, artt. 138 e 139, recante il Codice delle assicurazioni private, che individuano il danno biologico nella "lesione temporanea o permanente all'integrità psicofisica della persona suscettibile di accertamento medico-legale che esplica un'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato, indipendentemente da eventuali ripercussioni sulla sua capacità di reddito", e ne danno una definizione suscettiva di generale applicazione, in quanto recepisce i risultati ormai definitivamente acquisiti di una lunga elaborazione dottrinale e giurisprudenziale.

Ed è ancora a fini descrittivi che, nel caso di lesione dei diritti della famiglia (artt. 2, 29 e 30 Cost.), si utilizza la sintetica definizione di danno da perdita del rapporto parentale. In tal senso, e cioè come mera sintesi descrittiva, vanno intese le distinte denominazioni (danno morale, danno biologico, danno da perdita del rapporto parentale) adottate dalle sentenze gemelle del 2003, e recepite dalla sentenza, n. 233/2003 della Corte Costituzionale.

La tutela non è ristretta ai casi di diritti inviolabili della persona espressamente riconosciuti dalla Costituzione nel presente momento storico, ma, in virtù dell'apertura dell'art. 2 Cost., ad un processo evolutivo, deve ritenersi consentito all'interprete rinvenire nel complessivo sistema costituzionale indici che siano idonei a valutare se nuovi interessi emersi nella realtà sociale siano, non genericamente rilevanti per l'ordinamento, ma di rango costituzionale attenendo a posizioni inviolabili della persona umana.

In merito alla figura del danno esistenziale. Le Sezioni Unite enunciano " *le sentenze n. 8827 e n. 8828/2003 hanno fissato il principio, condiviso dalle Sezioni unite, secondo cui, in virtù di una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., unica norma disciplinante il risarcimento del danno non patrimoniale, la tutela risarcitoria di questo danno è data, oltre che nei casi determinati dalla legge, solo nel caso di lesione di specifici diritti inviolabili della persona, e cioè in presenza di una ingiustizia costituzionalmente qualificata, di danno esistenziale come autonoma categoria di danno non è più dato discorrere.*

Il pregiudizio di tipo esistenziale, è quindi risarcibile solo entro il limite segnato dalla ingiustizia costituzionalmente qualificata dell'evento di danno. Se non si riscontra lesione di diritti costituzionalmente inviolabili Le Sezioni unite, con la sentenza n. 6572/2006, trattando il tema del riparto degli oneri probatori in tema di riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale biologico o esistenziale da demansionamento o dequalificazione, nell'ambito del rapporto di lavoro, hanno definito il danno esistenziale, come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile, provocato sul fare areddituale del

soggetto, che alteri le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto alla espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. La pronuncia è stata seguita da altre sentenze (n. 4260/2007; n. 5221/2007; n. 11278/2007; n. 26561/2007).

In particolare, dalla violazione dell'obbligo dell'imprenditore di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore (art. 2087 c.c.). Vengono in considerazione diritti della persona del lavoratore che, già tutelati dal codice del 1942, sono assurti in virtù della Costituzione, grazie all'art. 32 Cost., quanto alla tutela dell'integrità fisica, ed agli artt. 1, 2, 4 e 35 Cost., quanto alla tutela della dignità personale del lavoratore, a diritti inviolabili, la cui lesione dà luogo a risarcimento dei pregiudizi non patrimoniali, di tipo esistenziale, da inadempimento contrattuale. Si verte, in sostanza, in una ipotesi di risarcimento di danni non patrimoniali in ambito contrattuale legislativamente prevista.

La gravità dell'offesa costituisce requisito ulteriore per l'ammissione a risarcimento dei danni non patrimoniali alla persona conseguenti alla lesione di diritti costituzionali inviolabili. Il diritto deve essere inciso oltre una certa soglia minima, cagionando un pregiudizio serio.

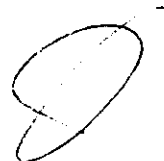
La lesione deve eccedere una certa soglia di offensività, rendendo il pregiudizio tanto serio da essere meritevole di tutela in un sistema che impone un grado minimo di tolleranza. Ogni persona inserita nel complesso contesto sociale li deve accettare in virtù del dovere della tolleranza che la convivenza impone (art. 2 Cost.).

Entrambi i requisiti devono essere accertati dal giudice secondo il parametro costituito dalla coscienza sociale in un determinato momento storico (criterio sovente utilizzato in materia di lavoro, sent. n. 17208/2002; n. 9266/2005, o disciplinare, S.U. n. 16265/2002).

In conclusione, deve ribadirsi che il danno non patrimoniale è categoria generale non suscettiva di suddivisione in sottocategorie variamente etichettate. In particolare, non può farsi riferimento ad una generica sottocategoria denominata "danno esistenziale", perché attraverso questa si finisce per portare anche il danno non patrimoniale nell'atipicità, sia pure attraverso l'individuazione della apparente tipica figura categoriale del danno esistenziale, in cui tuttavia confluiscono fattispecie non necessariamente previste dalla norma ai fini della risarcibilità di tale tipo di danno, mentre tale situazione non è voluta dal legislatore ordinario né è necessitata dall'interpretazione costituzionale dell'art. 2059 c.c., che rimane soddisfatta dalla tutela risarcitoria di specifici valori della persona presidiati da diritti inviolabili secondo Costituzione (principi enunciati dalle sentenze n. 15022/2005, n. 11761/2006, n. 23918/2006, che queste Sezioni unite fanno propri).

L'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., consente ora di affermare che anche nella materia della responsabilità contrattuale è dato il risarcimento dei danni non patrimoniali.

Dal principio del necessario riconoscimento, per i diritti inviolabili della persona, della minima tutela costituita dal risarcimento, consegue che la lesione dei diritti inviolabili della persona che abbia determinato un danno non patrimoniale comporta l'obbligo di risarcire tale danno, quale che sia la fonte della responsabilità, contrattuale o extracontrattuale.



Il danno non patrimoniale di cui all'art. 2059 c.c., identificandosi con il danno determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica, costituisce categoria unitaria non suscettiva di suddivisione in sottocategorie. El riferimento a determinati tipi di pregiudizio, in vario modo denominati (danno morale, danno biologico, danno da perdita del rapporto parentale), risponde ad esigenze descrittive, ma non implica il riconoscimento di distinte categorie di danno. *È compito del giudice accertare l'effettiva consistenza del pregiudizio allegato, a prescindere dal nome attribuitogli, individuando quali ripercussioni negative sul valore-uomo si siano verificate e provvedendo alla loro integrale riparazione.*

Viene in primo luogo in considerazione, la sofferenza morale. integra pregiudizio non patrimoniale. Deve tuttavia trattarsi di sofferenza soggettiva in sè considerata, non come componente di più complesso pregiudizio non patrimoniale. Ricorre il primo caso ove sia allegato il turbamento dell'animo, il dolore intimo sofferti, ad esempio, dalla persona diffamata o lesa nella identità personale, senza lamentare degenerazioni patologiche della sofferenza. Ove siano dedotte siffatte conseguenze, si rientra nell'area del danno biologico, del quale ogni sofferenza, fisica o psichica, per sua natura intrinseca costituisce componente. Determina quindi duplicazione di risarcimento la congiunta attribuzione del danno biologico e del danno morale nei suindicati termini inteso.

Esclusa la praticabilità di tale operazione, dovrà il giudice, qualora si avvalga delle note tabelle, procedere ad adeguata personalizzazione della liquidazione del danno biologico, valutando nella loro effettiva consistenza le sofferenze fisiche e psichiche patite dal soggetto lesa, onde pervenire al ristoro del danno nella sua interezza. Possono costituire solo "voci" del danno biologico nel suo aspetto dinamico, nel quale, per consolidata opinione, è ormai assorbito il c.d. danno alla vita di relazione, i pregiudizi di tipo esistenziale concernenti aspetti relazionali della vita, conseguenti a lesioni dell'integrità psicofisica, sicché darebbe luogo a duplicazione la loro distinta riparazione.

Il danno non patrimoniale, anche quando sia determinato dalla lesione di diritti inviolabili della persona, costituisce danno conseguenza (Cass. n. 8827 e n. 8828/2003; n. 16004/2003), che deve essere allegato e provato. Va disattesa, infatti, la tesi che identifica il danno con l'evento dannoso, parlando di "danno evento".

E del pari da respingere è la variante costituita dall'affermazione che nel caso di lesione di valori della persona il danno sarebbe in re ipsa, perché la tesi snatura la funzione del risarcimento, che verrebbe concesso non in conseguenza dell'effettivo accertamento di un danno, ma quale pena privata per un comportamento lesivo.

Per quanto concerne i mezzi di prova, per il danno biologico la vigente normativa (D.Lgs. n. 209 del 2005, artt. 138 e 139) richiede l'accertamento medico-legale. Si tratta del mezzo di indagine al quale correntemente si ricorre, ma la norma non lo eleva a strumento esclusivo e necessario.

Così come è nei poteri del giudice disattendere, motivatamente, le opinioni del consulente tecnico, del pari il giudice potrà non disporre l'accertamento medico-legale, non solo nel caso in cui

l'indagine diretta sulla persona non sia possibile (perché deceduta o per altre cause), ma anche quando lo ritenga, motivatamente, superfluo, e porre a fondamento della sua decisione tutti gli altri elementi utili acquisiti al processo (documenti, testimonianze), avvalersi delle nozioni di comune esperienza e delle presunzioni.

Per gli altri pregiudizi non patrimoniali potrà farsi ricorso alla prova testimoniale, documentale e presuntiva.

Attenendo il pregiudizio (non biologico) ad un bene immateriale, *il ricorso alla prova presuntiva è destinato ad assumere particolare rilievo, e potrà costituire anche l'unica fonte per la formazione del convincimento del giudice*, non trattandosi di mezzo di prova di rango inferiore agli altri (v., tra le tante, sent. n. 9834/2002). Il danneggiato dovrà tuttavia allegare tutti gli elementi che, nella concreta fattispecie, siano idonei a fornire la serie concatenata di fatti noti che consentano di risalire al fatto ignoto.

Orbene, dagli accertamenti in atti, condivisi da questo giudice, in considerazione della documentazione medica, prodotta dalla ricorrente a sostegno della lamentata lesione all'integrità psico-fisica, nonché dalla prova testimoniale espletata è possibile sostenere che le patologie riscontrate alla ricorrente sono da ascrivere all'evento stressogeno provocato dal comportamento datoriale.

Invero nella relazione prodotta redatta dal prof. Nicola Botta dell'ASL SA 2 - Unità Operativa Salute Mentale si legge che la ricorrente "è risultata affetta da Disturbo dell'Adattamento cronico derivante da costrittività organizzative, con Ansia dell'Umore e Depresso Misti. ...i disturbi patologici riscontrati ..sindrome depressivo-ansiosa di tipo reattivo, con disturbi del sonno, agitazione, depressione, apatia, irrequietezza continua, sentimenti di insicurezza.

Tale relazione, unitamente alla ampia certificazione medica, comprova l'esistenza di un nesso di causalità tra la contestata condotta datoriale e il disturbo acclarato con la relazione prodotta.

Accertata la sussistenza del danno lo stesso dovrà essere liquidato e vertendosi in tema di lesione di valori inerenti alla persona in quanto tali privi di contenuto economico, non potrà che avvenire in base a valutazione equitativa (artt. 1226 e 2056 c.c.), tenuto conto dell'intensità della lesione, della durata e dell'età del lavoratore.

Principio, pacifico nella giurisprudenza di legittimità (ex plurimis: Cass., n. 11039/2006; Cass., n. 14645/2003; Cass., n. 484/2003), per il quale la liquidazione equitativa del danno biologico può essere legittimamente effettuata dal giudice sulla base di criteri standardizzati e predeterminati, purché il risultato, in tal modo raggiunto, venga poi "personalizzato", tenendo conto della particolarità del caso concreto e della reale entità del danno, ciò ad evitare che possa giungersi a liquidazioni puramente simboliche o irrisorie.

Unica possibile forma di liquidazione - per ogni danno che sia privo delle caratteristiche della patrimonialità - è quella equitativa, sicché la ragione del ricorso a tale criterio è insita nella natura stessa di tale danno e nella funzione del risarcimento realizzato mediante la dazione di una somma di denaro, che non è reintegratrice di una diminuzione patrimoniale, ma compensativa di un pregiudizio non economico.

In conseguenza delle patologie accertate e di cui si è dato prima conto, la convenuta va condannata a pagare alla ricorrente le seguenti somme, calcolate in via equitativa e all'attualità, come tali comprensive della rivalutazione monetaria :

€ 20.000,00 a titolo di danno biologico, tenuto conto che la ricorrente aveva 57 anni al 2001 ; che la durata della condotta datoriale si è protratta per circa 6 anni, che è stata accertata una patologia psichica, comprensivo di rivalutazione monetaria .

In merito alla richiesta di danno morale , alcunché va riconosciuto atteso che è possibile ritenere che il patema d'animo e quelle sofferenze di ordine psichico strettamente personali, che il soggetto è costretto a subire sono sfociate nel danno biologico scientificamente riscontrato. La eventuale liquidazione costituirebbe quindi duplicazione di risarcimento degli stessi pregiudizi.

In merito alla voce di danno esistenziale, come già detto rientrante sempre nella categoria del danno non patrimoniale, la ricorrente non ha allegato né provato alcunché.

Com'è noto, a seguito delle sentenze sopra ricordate della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale n. 233 dell'11.7.03 il danno esistenziale - inteso come danno "derivante dalla lesione di (altri) interessi di rango costituzionale inerenti alla persona" - è accanto al danno biologico e al danno morale nell'ambito dei danni di natura non patrimoniale regolati dall'art. 2059 c.c.

Non si può dubitare che nelle fattispecie accertate di mobbing - ed in particolare in quella che ha colpito - la mortificazione crescente della dignità della ricorrente come persona e come lavoratrice, per un periodo di tempo lungo circa 6 anni, ha certamente inciso negativamente sulla qualità della sua vita all'interno del posto di lavoro ed anche all'esterno in considerazione delle implicazioni che quelle mortificazioni hanno nella vita di ognuno comportando poi quella patologia riscontrata, ma non vi è allegazione né prova che ulteriori *diritti costituzionalmente inviolabili* siano stati lesi .

In merito alla sussistenza dei danni patrimoniali come individuati dalla ricorrente :

€ 5.000,00 in ragione della esclusione dei premi incentivanti e delle differenze non percepite in relazione ai premi di produttività quali conseguenze dell'illegittimo trasferimento;

€ 19.457,00 in ragione del mancato trattamento economico attribuito per il posto di responsabile di struttura, reso libero a seguito del trasferimento del marzo 2002, poi dichiarato illegittimo ; in via subordinata calcolare il danno patrimoniale anche ai fini pensionistici .



Il danno patrimoniale non è una figura di danno evento perchè non coincide in modo automatico con la lesione stessa, in quanto non ogni comportamento datoriale illegittimo comporta un danno, ma la prova della sua esistenza è desumibile dal giudice in ragione del contesto in cui concretamente si sono svolti i fatti: **della gravità e rilevanza dei fatti lesivi in relazione alla sua durata, nonché delle altre circostanze del caso concreto.**

Affinché quindi il giudice possa desumere la sussistenza di danno patrimoniale è necessario che vi siano fatti dai quali trarre elementi idonei a far presumere la sussistenza del danno stesso.

Elementi di fatto dai quali desumere la sussistenza del danno patrimoniale emergono nel caso di specie:

- dal mutamento della posizione lavorativa: trasferimento illegittimo e conseguente abbandono della posizione di responsabile di struttura con sostanziale demansionamento.

L'estrema gravità di tale comportamento è evidente in tutta la sua significativa ampiezza considerato che per circa 5 anni la ricorrente non ha più svolto le mansioni di responsabile, con conseguente paralisi professionale e quindi interruzione di quei benefici economici di cui avrebbe goduto.

Gli elementi tutti fin qui esposti consentono a questo giudice di desumere nel caso di specie la sussistenza di un danno patrimoniale in ragione della perdita dei premi incentivanti e premi di produttività non goduti, nonché per le differenze retribuite non godute.

La liquidazione del danno, considerato che non è possibile una precisa determinazione del suo ammontare, non può che avvenire in via equitativa, valutando il risarcimento in misura pari al mancato trattamento goduto per la posizione perduta e quella percepita dal ricorrente, valutando il danno in relazione alla qualità delle mansioni rivestite in precedenza ed al conseguente demansionamento, all'età del lavoratore ed alle prospettive di guadagno nell'ambito dell'azienda ove non fosse stata sottoposto ad illegittimo trasferimento e demansionamento negli anni di riferimento, a titolo di danno patrimoniale, appare quindi equo liquidare la somma di € 10.000,00.

Alla luce di quanto esposto, parte resistente va condannata al pagamento in favore della ricorrente della somma complessiva di € 30.000,00, a titolo di risarcimento danni come sopra individuati, oltre interessi legali dalla data del deposito del ricorso fino al soddisfo.

Poiché la rivalutazione ha la funzione di adeguare il quantum di una prestazione risarcitoria al valore del bene perduto dal danneggiato è suscettibile di valutazione all'attualità, ossia al momento dell'emanazione della sentenza; dall'altro non vi è incompatibilità con il riconoscimento anche degli interessi, volti a ristorare il diverso pregiudizio che l'avente diritto ha subito per la ritardata percezione del suo credito.

Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da Rinaldi Maria Rosaria nei confronti delle Poste Italiane Spa, in persona del legale rappresentante p.t., così provvede:



- 1) accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara la responsabilità della convenuta per i comportamenti mobbizzanti subiti dalla ricorrente;
- 2) condanna Poste Italiane Spa, in persona legale rappresentante p.t., a pagare in favore della ricorrente la somma di € 30.000,00, a titolo di risarcimento danno patrimoniale e non patrimoniale, calcolata in via equitativa e all'attualità, come tali comprensive della rivalutazione monetaria, oltre interessi dalla data di presentazione del ricorso fino al soddisfo;
- 3) condanna altresì, parte convenuta al pagamento delle spese di lite che si liquidano in complessivi € 2.500,00, di cui € 1.200,00 a titolo di onorario, con attribuzione al procuratore della ricorrente antistatario.

Salerno, 26.11.2009

Il Giudice

IL FUNZIONARIO DI CANCELLERIA
Dolores Carla De Luna

20-1-2010

IL FUNZIONARIO DI CANCELLERIA
Dolores Carla De Luna