

Trib. Bergamo (sez. lav. 1° grado) 20 giugno 2005 – Giud. Bertoncini – Panizzoli Isabella (avv. Boiocchi) c. Advance Trade S.r.l. (avv. Galante)

Demansionamento - Mobbing - Straining - Differenziazione - Danno alla professionalità - Danno alla salute (biologico) - Danno morale - Risarcimento - Spettanza.

Il cosiddetto mobbing consiste in 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. Tale fenomeno si distingue dal cd. straining che è costituito da una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è rispetto alla persona che attua lo straining in persistente inferiorità. Pertanto mentre il mobbing si caratterizza per una serie di condotte ostili e frequenti nel tempo, per lo straining è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso del demansionamento).

Nella fattispecie, strutturata da solo demansionamento assoluto e protratto (cd. forzata inattività) per oltre 2 anni, il comportamento illecito datoriale è qualificabile come "straining", determinativo di danno biologico (stimato dal CTU nel 7-8%), nonché di danno alla professionalità (equitativamente liquidabile con il parametro dell'80% della retribuzione mensile netta e non del 100%, in considerazione del fatto che la lavoratrice si è prepensionata e non ha dovuto ricercare nuova occupazione sul mercato del lavoro). Compete alla vittima altresì il danno morale che, alla luce del recente orientamento giurisprudenziale (costituito da Cass. nn. 8827 e 8828 del 31 maggio 2003 e da Corte cost. n. 233/2003), nell'attuale sistema normativo caratterizzato da una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., prescinde dalla sussistenza di un fatto qualificabile astrattamente come reato, essendo unicamente ricollegato alla lesione di interessi costituzionalmente garantiti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato Panizzoli Isabella conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la Advancing Trade s.r.l. per sentir accertare la dequalificazione posta in atto nei suoi confronti a decorrere dal luglio 1998 e per sentirla conseguentemente condannare al risarcimento del danno subito pari ad una mensilità retributiva per ogni mese di mansioni dequalificanti o in quella diversa ritenuta di giustizia, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché per sentir accertare il danno alla salute arrecato dai comportamenti di <<mobbing>> posti in essere nei suoi confronti e per sentir quindi condannare la convenuta al risarcimento dei danni subiti, da determinarsi in via equitativa.

A fondamento di tali pretese la ricorrente, premesso di aver iniziato a lavorare per la Advancing Trade s.r.l. sin dal 1989 con mansioni di impiegata 1° livello CCNL terziario addetta alla gestione del recupero crediti, esponeva che con comunicazione del 1.7.1998 era stata formalmente assegnata a mansioni di "analista sistemista", ma che in realtà era stata completamente privata delle proprie mansioni.

In proposito, la Panizzoli precisava di essere stata trasferita in una sorta di ripostiglio, con mobili in disuso senza PC e telefono, di essere stata lasciata nella più assoluta inattività, senza contatti con altro personale e con l'esterno, stante la proibizione ricevuta in tal senso.

La ricorrente, nell'aggiungere di essersi dimessa il 31.3.2001 e nell'affermare di aver subito un vero e proprio danno alla salute derivante dalla condotta posta in essere nei suoi confronti, che qualificava come <<mobbing>>, agiva in questa sede per conseguire il risarcimento dei danni conseguenti alla dequalificazione ed alla lesione della integrità psico-fisica subita, rassegnando le sopra precisate conclusioni.

Si costituiva regolarmente in giudizio la Advancing Trade s.r.l., resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto.

La convenuta esponeva che nel luglio 1998, nell'ambito di un'ampia revisione dei ruoli avviata dalla nuova compagine sociale, era stata assegnata alla Panizzoli la mansione di "analista sistemista", ma costei si era rifiutata di apprendere anche le più elementari nozioni relative alla nuova attività. Pertanto la società, preso atto della indisponibilità della ricorrente, l'aveva assegnata al recupero dei crediti, ma anche in questo caso la lavoratrice aveva dimostrato scarso impegno, rifiutando reiteratamente l'evasione delle pratiche affidatele.

La Advancing Trade s.r.l., nel precisare di aver tollerato tale atteggiamento in considerazione dell'anzianità di servizio della ricorrente e dell'intenzione di costei di dimettersi al raggiungimento dell'età pensionabile, negava di averle assegnato un ufficio non idoneo allo svolgimento del lavoro, così come escludeva di aver posto in essere nei suoi confronti atti discriminatori. Concludeva pertanto per il rigetto di ogni domanda.

La causa, istruita testimonialmente e tramite CTU medico-legale, è stata discussa e decisa all'udienza odierna mediante separato dispositivo di cui veniva data pubblica lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato.

L'istruttoria testimoniale ha confermato come la ricorrente, dipendente della convenuta sin dal 1989 con mansione di <<recuperatrice>>, a partire dall'ottobre 1998 ed a seguito del mutamento della compagine sociale della società, abbia subito un grave demansionamento, con l'assoluta privazione di tutte le mansioni svolte sino ad allora.

In particolare, la teste Boni, dipendente della convenuta dal 1994 al 2001, nel chiarire di aver svolto le stesse mansioni della Panizzoli, essendo entrambe addette al recupero crediti, ha spiegato che il loro lavoro consisteva nell'esaminare la documentazione, capire come si era originato il credito, prendere quindi contatti con il debitore ed avviare la trattativa per il recupero dell'importo (v. deposizione Boni, Ubbiali).

La ricorrente, al pari della teste, aveva facoltà di transigere e concedere dilazioni, seguendo anche la fase finale che si svolgeva tramite l'intervento di un esattore (v. deposizione Boni). Entrambe si occupavano prevalentemente del recupero crediti di grosse aziende e disponevano di una scrivania con telefono, PC e calcolatrice (v. deposizione Boni).

La teste ha poi riferito che nell'aprile del 1998 il titolare della società, con cui i dipendenti avevano un ottimo rapporto sia professionale che personale, comunicò di aver venduto l'azienda al sig. Pollani ed in quella occasione la ricorrente "chiese al subentrante quali fossero le sue strategie imprenditoriali", ma costui "si innervosì e divenne rosso, non rispose e si sciolse l'assemblea" (v. deposizione Boni).

In seguito, vi furono diversi meeting per informare il personale delle nuove strategie e per effettuare alcuni test, meeting a cui la Panizzoli non fu mai invitata (v. deposizione Boni).

In una successiva riunione del giugno 1998 la ricorrente prese la parola, insistendo per avere spiegazioni sulle strategie aziendali, ed quindi il nuovo titolare, Pollani, se ne andò sbattendo la porta e convocando in direzione la Panizzoli (v. deposizione Boni e Ubbiali).

Successivamente, quelle che erano le <<recuperatrici>> divennero "<<coordinatrici>> di un gruppo che lavorava all'esterno ed a cui veniva affidata la pratica", per cui il loro compito divenne quello di tenere il rapporto con il cliente, che seguiva direttamente il debitore, e di curare la parte organizzativa e logistica, supervisionando le attività del personale esterno che si occupava direttamente degli aspetti operativi inerenti il recupero del credito (v. deposizione Boni, Micheli e Ubbiali, la quale ha aggiunto che con il mutamento di gestione cambiò "un po' tutto sia in relazione alla metodica di lavoro che all'armonia e al clima generale").

La ricorrente venne spostata in un ufficio separato e lontano dagli altri, che veniva utilizzato come ripostiglio di mobili dismessi, e non le venne affidata più alcuna pratica (v. deposizione Boni, Micheli e Ubbiali).

Si trattava di un ufficio isolato, collocato in fondo al corridoio, e mentre tutti gli altri uffici erano stati modificati ed ampliati, quello rimase nelle medesime condizioni (v. deposizioni Ubbiali e Boni).

L'ufficio della ricorrente era inoltre privo degli strumenti di lavoro, c'erano solo oggetti dismessi e da buttare, la Panizzoli non aveva il PC, né il telefono e neppure figurava nell'elenco telefonico dei dipendenti aziendali (v. deposizione Micheli, Ubbiali e doc. 3 fasc. ricorrente).

In tali condizioni era sostanzialmente impossibile lavorare, dal momento che tutta l'attività della Advancing Trade s.r.l. era informatizzata, per cui senza computer non era possibile fare niente (v. deposizione Micheli).

L'ufficio venne dotato di un telefono e di un terminale solo nell'ultimo periodo, quando veniva utilizzato anche da una collaboratrice della società, Carrara, ma in ogni caso la ricorrente rimase sempre inattiva, posto che sulla sua scrivania non vi erano pratiche per lavorare, come ebbero modo di constatare molti suoi colleghi (v. deposizione Ubbiali e Micheli, il quale ha confermato che con il passaggio di gestione la ricorrente venne inserita nell'ufficio dei programmatori, benché si trattasse di una soluzione poco comprensibile, in quanto la Panizzoli "di informatica non capiva niente", mentre "era brava nel suo lavoro" di recuperatrice).

La totale inattività della Panizzoli è confermata dalla circostanza, riferita da alcuni testi, per cui costei trascorreva le sue giornate dedicandosi all'hobby dell'astrologia (v. deposizione Boni, Micheli, Ubbiali).

La condizione della ricorrente venne inoltre percepita dagli altri come un "monito", tant'è che costoro temevano di "poter fare la stessa fine" (v. deposizione Ubbiali).

In proposito, la teste Boni ha raccontato di essere stata sorpresa dal nuovo capo a parlare con la ricorrente ed in quella occasione le venne detto di non andare più a trovarla (v. deposizione Boni).

Nella medesima situazione si trovò il collega Micheli, che evitava di andare dalla ricorrente in quanto il capoufficio, ing. Rossi, "aveva la porta aperta e controllava il passaggio", ed un paio di volte in cui era andato a trovarla dovette allontanarsi immediatamente alla vista del Rossi, per "evitare la ramanzina" (v. deposizione Micheli, il quale ha aggiunto che i rapporti con lei si diradarono "sia perché era inutile parlare con lei che non partecipava al lavoro sia perché Rossi non voleva").

Le circostanze riferite dai suddetti testi, precise e pienamente concordanti tra loro, rendono credibile tali deposizioni, mentre analoghe considerazioni non possono svolgersi per le affermazioni rese dalla teste Vecchi, la quale, pur sostenendo che l'ufficio della Panizzoli era dotato di computer e telefono, ha ammesso di non essere mai entrata nella sua stanza, per cui non è dato comprendere su che basi sia stata resa tale dichiarazione (v. deposizione Vecchi).

La Vecchi neppure aveva conoscenza diretta della mansioni assegnate alla ricorrente, avendole descritte in maniera estremamente generica, così come si è limitata ad affermare di aver "sentito dire nell'ambiente" che alla Panizzoli era stato proposto di diventare "customer manager" e che costei "si rifiutò" (v. deposizione Vecchi).

Neppure dalla testimonianza della Carrara possono trarsi utili elementi, posto che costei svolgeva il proprio lavoro prevalentemente fuori dall'azienda, ove si recava solo in caso di necessità (v. deposizione Carrara).

Parimenti inattendibile appare la deposizione del teste Piacenza, secondo cui la ricorrente, dopo essersi rifiutata di lavorare al reparto informatico, venne riassegnata al recupero crediti e le vennero affidate alcune pratiche da seguire (v. deposizione Piacenza).

Occorre infatti rilevare come il teste abbia riferito che la Panizzoli "si rifiutò di eseguire questo lavoro, perché riteneva che la pratica le dovesse pervenire già istruita", in quanto "voleva limitarsi a fare l'ultima telefonata" (v. deposizione Piacenza).

Non risulta tuttavia credibile che una persona come la ricorrente, con dieci anni di esperienza nel lavoro di recupero credito e che aveva lamentato insoddisfazione per il mutamento di mansioni (doc. 2 fasc. ricorrente), una volta riassegnata ai vecchi compiti, si sia rifiutata di eseguirli.

Peraltro, è assolutamente inverosimile che un datore di lavoro, per oltre due anni, tolleri il comportamento di grave insubordinazione del proprio dipendente che si rifiuta sistematicamente di svolgere le mansioni affidategli, soprattutto ove si consideri che in tale lasso di tempo non è stata mossa alcuna contestazione disciplinare verso la Panizzoli per il comportamento in questione. Ed in proposito il teste Piacenza non ha saputo spiegare il motivo per cui non fu assunta alcuna iniziativa disciplinare verso la ricorrente,

confermando in ogni caso di averla lasciata inattiva, non avendole più affidato alcun incarico (v. deposizione Piacenza).

Deve quindi ritenersi che sia stata la datrice di lavoro a privare la ricorrente delle precedenti incombenze, decidendo di modificare le mansioni che costei aveva svolto ininterrottamente per quasi dieci anni e per le quali era certamente qualificata, assegnandole un nuovo incarico, ma di fatto lasciandola completamente inattiva, spostandola dall'ufficio che aveva sino ad allora occupato e condiviso con i propri colleghi e trasferendola in un ufficio isolato e dotato solo di materiale dismesso, senza strumenti per poter lavorare.

La condizione di totale e forzata inattività in cui la Panizzoli si è trovata dall'ottobre 1998 (doc. 2 fasc. ricorrente) sino al 31.3.2001 (data delle dimissioni) integra una chiara violazione dell'art. 2103 c.c., la cui finalità è quella di salvaguardare "il diritto del lavoratore alla utilizzazione, al perfezionamento ed all'accrescimento del proprio corredo di nozioni di esperienza e perizia acquisita nella fase pregressa del rapporto ed impedire conseguentemente che le nuove mansioni determinino una perdita di potenzialità professionali acquisite o affinate sino al quel momento, o che per altro verso comportino una sottoutilizzazione del patrimonio professionale del lavoratore" (così cass. civ. sez. lav. n. 10405/95).

E' evidente che lo stato di inattività cui la ricorrente è stata costretta abbia determinato un progressivo svuotamento del suo bagaglio professionale e delle conoscenze acquisite, soprattutto tenuto conto che si è trattato di una assoluta privazione delle mansioni protrattasi per oltre due anni.

Vanno poi considerate le modalità attraverso le quali tale demansionamento è stato attuato, isolando la lavoratrice, che si è vista trasferire dall'ufficio condiviso con i colleghi da circa dieci anni per essere collocata in un locale sprovvisto dei necessari strumenti di lavoro ed utilizzato come deposito per i materiali dismessi.

Il comportamento illecito è stato quindi posto in essere dal datore di lavoro con particolare ostilità ed avversione verso la ricorrente, considerato che il lavoro, come più volte affermato dalla giurisprudenza, non rappresenta solo un mezzo di guadagno, ma anche una forma di estrinsecazione della personalità dell'individuo sul luogo di lavoro, diritto tutelato dagli artt. 2 e 3 Cost. (v. cass. civ. sez. lav. n. 12553/03, n. 15686/02 e n. 8835/01).

La Advancing Trade s.r.l. va quindi condannata al risarcimento del danno subito dalla Panizzoli in conseguenza di tale illecita condotta, danno da liquidarsi equitativamente utilizzando come parametro la retribuzione della ricorrente.

Pertanto, considerata la gravità del comportamento posto in essere nei confronti della Panizzoli, desumibile dalla completa privazione delle mansioni, dalla durata della dequalificazione, dall'anzianità aziendale della lavoratrice e dalle modalità con cui è stato attuato, in maniera plateale quasi a rappresentare un monito per gli altri dipendenti che intendessero esprimere le proprie opinioni riguardo alle decisioni aziendali, il danno può essere quantificato in € 500,00 per ogni mese di dequalificazione subita (pari a circa l'80% della retribuzione netta della ricorrente).

Non ritiene questo giudice di accedere alla massima quantificazione, in misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni mese di dequalificazione, dovendosi considerare che la ricorrente, alla data delle dimissioni, ha conseguito la pensione e quindi il danno alla professionalità risulta attenuato dal fatto che non ha dovuto ricollocarsi sul mercato del lavoro.

L'importo del risarcimento, a tale titolo, ammonta quindi a complessivi € 15.000,00 (€ 500,00 per i due anni e sei mesi di dequalificazione), e poiché la liquidazione avviene ai valori attuali ed è quindi comprensiva della rivalutazione monetaria su tale somma competono gli interessi legali dalla data del fatto (ottobre 1998) sul capitale (previa devalutazione della somma sopra liquidata) per il primo anno sul capitale e sul capitale annualmente rivalutato secondo i criteri di cui all'art. 150 disp. Att. c.p.c. per gli anni successivi fino al saldo.

Passando quindi ad analizzare la domanda relativa al risarcimento del danno alla salute conseguente a tale condotta, la stessa appare fondata, benché i fatti non siano riconducibili alla fattispecie del <<mobbing>>, come prospettato dalla ricorrente, bensì a quella dello <<straining>>.

In proposito, va ricordato che il <<mobbing>>, nella definizione offerta dalla psicologia del lavoro, cui gran parte della giurisprudenza di merito ha ormai aderito, sia “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” (v. da ultimo anche Trib. Forlì n. 28/05).

Si ritiene inoltre in dottrina che il <<mobbing>> non si caratterizzi per una singola azione, concretizzandosi in “una strategia, un attacco ripetuto, continuato, sistematico, duraturo”, tant'è che sono state individuate cinque categorie entro cui ricondurre le azioni mobbizzanti e precisamente: gli attacchi ai contatti umani (limitazioni alle possibilità di esprimersi, continue interruzioni del discorso, rimproveri e critiche frequenti, sguardi e gesti con significato negativo); l'isolamento sistematico (trasferimento in un luogo di lavoro isolato, atteggiamenti tendenti ad ignorare la vittima, divieti di parlare od avere rapporti con questa); i cambiamenti delle mansioni (privazione totale delle mansioni, assegnazione di lavori inutili, nocivi o al di sotto delle capacità della vittima); gli attacchi contro la reputazione (pettegolezzi, ridicolizzazioni, anche calunnie, umiliazioni); la violenza o la minaccia di violenza (minacce od atti di violenza fisica, anche a sfondo sessuale), altre azioni.

Ciò che viene evidenziato dai teorizzatori del fenomeno è che il <<mobbing>> non è costituito e 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 ove deve essere ben percepibile un intento persecutorio (al fine di distinguere, 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 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.

Ciò premesso, il CTU nominato, dott. H. Ege, nell'analizzare la vicenda, mentre ha ritenuto sussistenti alcuni parametri di riconoscimento del <<mobbing>> (quali: l'ambiente lavorativo, in cui i fatti si sono svolti; la durata della conflittualità, superiore ai sei mesi, tempo ritenuto necessario per configurare un caso di <<mobbing>>; la tipologia delle azioni ostili, alcune delle quali tipiche del <<mobbing>>, come ad esempio l'isolamento ed il cambiamento delle mansioni lavorative; il dislivello tra gli antagonisti, in quanto la vittima si trova in posizione di inferiorità rispetto alle decisioni dei superiori), non ha tuttavia ravvisato altri elementi caratterizzanti il <<mobbing>> (v. relazione CTU).

In particolare, il dott. Ege ha escluso che la situazione della ricorrente sia stata scandita attraverso fasi successive, in quanto il conflitto, dopo il cambiamento di mansioni e l'isolamento, si è mantenuto sempre sullo stesso livello (v. relazione CTU).

In proposito, secondo la psicologia del lavoro 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” (v. relazione CTU).

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).

Tuttavia, pur nell'assenza di alcuni elementi tipici del <<mobbing>>, il CTU ha ritenuto che il comportamento tenuto nei confronti della Panizzoli, sia stato ugualmente fonte di un danno alla salute, riconducibile a quel diverso fenomeno che la psicologia del lavoro definisce <<straining>> (v. relazione CTU).

In particolare, la differenza tra lo <<straining>> ed il <<mobbing>> è stata individuata nella mancanza “di una frequenza idonea (almeno alcune volte al mese) di azioni ostili ostative: in tali situazioni le azioni ostili che la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanziate tempo, spesso addirittura limitate ad una singola azione, come un demansionamento o un trasferimento disagiata” (v. relazione CTU).

Pertanto, mentre il <<mobbing>> si caratterizza per una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, per lo <<straining>> è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento).

Lo <<straining>> è stato quindi definito come “una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante” (v. relazione CTU).

In ogni caso, a prescindere dalle definizioni e dalle classificazioni, il CTU ha accertato che il comportamento illecito tenuto dalla Advancing Trade s.r.l., come sopra ricostruito, ha determinato una lesione di carattere permanente sull’integrità psico-fisica della lavoratrice, la quale risulta aver riportato un danno biologico permanente quantificato nella misura del 7/8% (v. relazione CTU).

La Panizzoli, infatti, ancora oggi presenta “disturbi alimentari e del sonno, insicurezza, tendenza all’isolamento ed all’esclusività degli affetti, fobia della folla, diffidenza generalizzata verso gli estranei”, una patologia diagnosticabile come “disturbo depressivo-ansioso” (v. relazione CTU).

La società convenuta è quindi tenuta anche al risarcimento di tale danno, la cui liquidazione, vertendosi in tema di lesioni inerenti la persona, in quanto priva di contenuto economico, non può che avvenire equitativamente.

Per quanto concerne la quantificazione del danno subito dalla Panizzoli, questo giudice ritiene di poter far propria la determinazione effettuata dal C.T.U. sulla base di un rigoroso accertamento e di argomentazioni immuni da vizi logici. Conseguentemente, il danno può essere così quantificato: € 7.155,26 per invalidità permanente già rivalutata ad oggi (nella misura del 7%) ed € 3.500,00 (pari a circa la metà del danno biologico) per danno morale, somma che pare equa avuto riguardo alla gravità della condotta illecita, desumibile dalla totale dequalificazione subita, dalla sua durata, dalla anzianità della ricorrente.

Per quanto concerne il risarcimento del danno morale, trattandosi di danno non patrimoniale, questo giudice ritiene di aderire all’interpretazione costituzionalmente orientata dell’art. 2059 c.c. fornita dalla recente giurisprudenza, sia costituzionale che di legittimità, secondo cui *“il danno non patrimoniale conseguente alla ingiusta lesione di un interesse inerente alla persona, costituzionalmente garantito, non è soggetto, ai fini della risarcibilità, al limite derivante dalla riserva di legge correlata all’art. 185 c.p., e non presuppone, pertanto, la qualificazione del fatto illecito come reato, giacché il rinvio ai casi in cui la legge consente la riparazione del danno non patrimoniale ben può essere riferito, dopo l’entrata in vigore della Costituzione, anche alle previsioni della legge fondamentale, ove si consideri che il riconoscimento, nella Costituzione, dei diritti inviolabili inerenti alla persona non aventi natura economica implicitamente, ma necessariamente, ne esige la tutela, ed in tal modo configura un caso determinato dalla legge, al massimo livello, di riparazione del danno non patrimoniale”* (così cass. Civ. Sez. III n. 8827 del 31.5.2003; v. anche cass. Civ. sez. III n. 8828 del 31.5.2003 e Corte Cost. n. 233 del 2003).

E’ allora evidente che, alla luce di tale recente orientamento giurisprudenziale, il risarcimento del danno morale, come danno non patrimoniale, nell’attuale sistema normativo prescinde dalla sussistenza di un fatto qualificabile astrattamente come reato, essendo unicamente ricollegato alla lesione di interessi costituzionalmente garantiti.

Nella situazione esaminata, venendo in considerazione quella sofferenza di carattere transitorio atta comunque a determinare un turbamento psichico, si verte nell’ambito della lesione del diritto all’integrità psico-fisica tutelata dall’art. 32 della Costituzione.

Non risulta infine documentata alcuna invalidità temporanea.

Il risarcimento del danno alla salute ammonta pertanto a complessivi € 10.655,26, e poiché la liquidazione avviene ai valori attuali ed è quindi comprensiva della rivalutazione monetaria su tale somma competono gli interessi legali calcolati dalla data del fatto (ottobre 1998) sul capitale (previa devalutazione della somma sopra liquidata) per il primo anno sul capitale e sul capitale annualmente rivalutato secondo i criteri di cui all’art. 150 disp. Att. c.p.c. per gli anni successivi fino al saldo.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo, e quelle di CTU, liquidate con separato provvedimento, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla causa n. 711/02 R.G.:

- 1.** condanna la Advancing Trade s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore di Panizzoli Isabella della somma complessiva di € 10.655,26 a titolo di risarcimento del danno biologico, oltre gli interessi legali calcolati dalla data del fatto – ottobre 1998 - sul capitale (previa devalutazione della somma sopra liquidata) per il primo anno sul capitale e sul capitale annualmente rivalutato secondo i criteri di cui all'art. 150 disp. Att. c.p.c. per gli anni successivi fino al saldo;
- 2.** condanna la Advancing Trade s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore di Panizzoli Isabella della somma complessiva di € 15.000,00 a titolo di risarcimento del danno per la dequalificazione professionale, oltre gli interessi legali calcolati dalla data del fatto – ottobre 1998 - sul capitale (previa devalutazione della somma sopra liquidata) per il primo anno sul capitale e sul capitale annualmente rivalutato secondo i criteri di cui all'art. 150 disp. Att. c.p.c. per gli anni successivi fino al saldo;
- 3.** condanna la Advancing Trade s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite che liquida in complessivi € 3.000,00 di cui € 1.000,00 per diritti ed € 2.000,00 per onorari, oltre IVA e CPA come per legge;
- 4.** condanna la Advancing Trade s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento delle spese di CTU liquidate con separato provvedimento.

Bergamo, 21 aprile 2005 (depositata il 20 giugno 2005)

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa **Monica Bertoncini**

Vessazioni sul luogo di lavoro: non solo mobbing

Un nuovo ed originale contributo giurisprudenziale nella delicata materia della materia delle vessazioni sul luogo di lavoro, oramai di solito riassunte nel gergo comune come in quello scientifico con il termine inglese «mobbing»

Proprio riguardo alla descrizione del fenomeno indicato con il termine il Tribunale di Bergamo specifica i termini del problema, aggiungendo alla classificazione comune un nuovo tipo di inadempimento del datore di lavoro: lo *straining*, altro termine anglosassone, che può essere tradotto con la parola «forzatura, sforzo».

Il caso

Il caso affrontato dal Giudice è emblematico ed apparentemente di scuola.

Una lavoratrice denuncia al Giudice del lavoro di Bergamo che, dopo aver chiesto chiarimenti in un'assemblea dei lavoratori con il nuovo imprenditore, circa il futuro dell'azienda appena ceduta, era stata dequalificata o meglio del tutto privata di ogni mansione e costretta a prestare la propria prestazione lavorativa in una stanza adibita precedentemente a ripostiglio, senza computer e telefono e ciò per oltre due anni. L'istruttoria condotta dal Giudice del lavoro ha peraltro accertato che il datore di lavoro dopo aver disposto il demansionamento assoluto della dipendente aveva dato disposizione agli altri lavoratori di non aver contatti con la stessa creando di fatto un totale isolamento della lavoratrice.

La decisione del Tribunale di Bergamo

Il Tribunale di Bergamo accoglie il ricorso ravvisando nella complessa vicenda sopra descritta «una chiara violazione dell'art. 2103 c.c.» la cui finalità è per il Tribunale quella di salvaguardare il diritto del lavoratore all'utilizzazione al perfezionamento ed all'accrescimento del proprio corredo di nozioni, di esperienza e perizia acquisita nella fase pregressa del rapporto ed impedire conseguentemente che le nuove mansioni determinino una perdita di potenzialità professionali acquisite o affinate sino a quel momento o che per altro verso comportino una sottoutilizzazione del patrimonio professionale del lavoratore.

Il Tribunale di Bergamo ritiene che nel caso di specie il datore di lavoro abbia compiuto un

grave inadempimento ai propri obblighi contrattuali, inadempimento aggravato anche dalle modalità particolarmente ostili con cui la lavoratrice è stata del tutto estromessa dall'attività lavorativa che, sottolinea il Giudice, non costituisce solo un mezzo di guadagno ma anche una forma estrinsecazione della personalità dell'individuo sul luogo di lavoro, diritto tutelato dagli articoli 2 e 3 della Costituzione (in questo senso, fra le tante, vedasi Cass. 27 agosto 2003, n. 12553). Accertato l'inadempimento obblighi previsti dall'articolo 2103 del codice civile il Giudice condanna la Società datrice di lavoro al pagamento del danno alla professionalità; danno che lo stesso Giudice quantifica equitativamente utilizzando come parametro la retribuzione della dipendente.

Riguardo alla quantificazione di tale tipo di danno è interessante notare che il Giudice pur dando atto della gravità del comportamento del datore di lavoro costituito da:

- a) una completa privazione delle mansioni;
- b) dalla durata del comportamento illegittimo; nonché
- c) dell'anzianità aziendale della lavoratrice e
- d) delle modalità illecite con cui è stata data attuazione al demansionamento, «quasi a rappresentare un monito per gli altri dipendenti che intendessero esprimere le proprie opinioni riguardo alle decisioni aziendali», quantifica il danno alla professionalità nell'80% della retribuzione netta della ricorrente.

Il Giudice ritiene, infatti, che il risarcimento non poteva essere rappresentato dall'intera retribuzione mensile, per tutto il tempo del demansionamento, in quanto il danno era attenuato dal fatto che la lavoratrice scegliendo il pensionamento non aveva dovuto ricollocarsi sul mercato del lavoro. Più articolato il ragionamento del giudice riguardo alla domanda relativa al risarcimento del danno alla salute subito dalla lavoratrice. Sul punto il Tribunale sostiene che il comportamento del datore di lavoro in esame non è inquadrabile nel cd. *mobbing* ma in un altro fenomeno psico-sociale denominato «*straining*». E cioè, secondo il Tribunale di Bergamo, mentre il può essere definito come una condotta vessatoria, reiterata e duratura, individuale e collettiva, rivolta nei confronti di un lavoratore ad opera di superiori gerarchici (*mobbing* verticale) e/o colleghi (*mobbing* orizzontale); in alcuni casi si tratta di una precisa strategia aziendale finalizzata all'estromissione del lavoratore dall'azienda (*bossing*).

Lo *straining* invece, consisterebbe in una «situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante».

In particolare quindi la differenza tra *mobbing* e *straining* consiste nella mancanza di una frequenza idonea di azioni ostili ostative. Nello *straining* le azioni ostili che la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanziate nel tempo, spesso addirittura limitate ad una singola azione come un demansionamento o trasferimento disagiata.

Il comportamento della Società ha dunque causato secondo il Tribunale che accoglie le osservazioni del Ctu nominato, che era il noto Dott. Ege (che ha contribuito notevolmente allo studio del fenomeno, fra le tante opere, H. Ege in *La valutazione peritale del danno da*, 2002, Giuffrè, Milano), un danno biologico permanente quantificato nella misura del 7 - 8 per cento.

Riguardo alla determinazione del danno, il Giudice ritiene che le lesioni alla persona, in quanto prive di contenuto economico non possono che essere quantificate equitativamente, così come per il danno morale liquidato nel 50% del danno biologico.

Sul mobbing

Come è ormai noto, il termine, che deriva dall'etologia e che fu introdotto per la prima volta dallo scienziato Konrad Lorenz nel 1971, indica una particolare tattica di attacco di un gruppo di animali ai danni di altro della stessa specie.

Applicato nel sistema delle relazioni umane il vocabolo ha assunto un diverso significato ed è stato utilizzato anche per definire le intimidazioni e le violenze nei luoghi di lavoro. In particolare si definisce - dal verbo inglese *to mob* (assalto di gentaglia) e dal latino *mobile vulgus* - l'aggressione o la violenza sul posto di lavoro perpetrata intenzionalmente e sistematicamente da parte del datore di lavoro o da un suo preposto o superiore gerarchico oppure anche da alcuni colleghi di lavoro con chiari intenti discriminatori e persecutori protesi ad emarginare progressivamente un determinato lavoratore nell'ambiente di lavoro per indurlo alle dimissioni.

Dal punto di vista dei soggetti attivi, i cd. *mobbers*, il *mobbing* può essere quindi suddiviso in due sottospecie:

- a) verticale consistente in comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica esercitato dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici nei confronti di un dipendente «vittima», o in
- b) orizzontale, quest'ultimo attuato più per gelosia, rancori personali, dai colleghi della vittima.

Per quanto riguarda invece comportamenti che solitamente vengono qualificati all'interno della categoria la casistica giurisprudenziale, pur non utilizzando tale denominazione ha da tempo individuato atteggiamenti vessatori e ritorsivi. Si pensi ad esempio al disconoscimento sistematico dei meriti del dipendente (Trib. Milano, 16 dicembre 1995, in Riv. crit. dir. lav., 1996), alla reiterata comminazione di provvedimenti disciplinari, alla progressiva e completa inattività coatta (Trib. Milano, 30 maggio 1997, in Riv. crit. dir. lav., 1997, 789; Cass., 13 agosto 1991, n. 8835, in Riv. it. dir. lav., 1992, con nota di F. Focareta, *Sottrazione di mansioni e risarcimento del danno*. Nonché altre ipotesi simili elencate da V. Matto, *Il fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, in Dir. rel. ind., 99, 493), all'invio di ripetute visite domiciliari di controllo della malattia che assuma finalità vessatorie (Cass., 19 gennaio 1999, n. 475, in Guida al Diritto, 1999, n. 5, 51), allo storno continuo di corrispondenza, all'affidamento di incarichi dequalificanti nonché il graduale svuotamento delle mansioni, allo svolgimento della prestazione lavorativa in locali angusti e in condizioni di isolamento.

Il fenomeno è strutturato secondo la dottrina in sei fasi progressive: prima fase, conflitto mirato; seconda fase, inizia il *mobbing*; terza fase, si individuano i primi sintomi psico-somatici; quarta fase, compaiono errori od abusi da parte dell'amministrazione del personale; quinta fase, si verifica un serio aggravamento della salute psico-fisica; sesta fase, si ha l'esclusione dal mondo del lavoro che può avvenire tramite licenziamento, dimissioni, prepensionamento.

Il *mobbing* è dunque costituito da un comportamento ostile e contrario ai principi etici, perpetrato in modo sistematico da più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa.

Queste azioni sono effettuate con un'alta frequenza (definizione statica: almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (definizione statica: per almeno sei mesi) (H. Ege, *La valutazione peritale del danno da*, op. cit.).

Ciò che è importante evidenziare è che in ogni caso il *mobbing* non è costituito e 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 accerchiamento della vittima, conflitto mirato contro una persona od un gruppo di persone ove deve essere ben percepibile un intento persecutorio (al fine di distinguere, a titolo esemplificativo, da tutte quelle situazioni di tensione naturalmente conseguenti da un cambiamento di gestione o di organizzazione).

Quando invece si tratta di un unico comportamento vessatorio ed illegittimo, la fattispecie non potrebbe secondo la sentenza commento, che applica la definizione di effettuata dalla dottrina maggioritaria, costituire un atto mobbizzante ma comunque un atto illecito inquadrabile nella diversa e nuova categoria dello *straining*.

Ciò ovviamente per chi necessita di catalogare fattispecie sociali che già hanno una tutela nell'ordinamento giuridico. Tanto è vero che lo svuotamento di mansioni è già di per sé tutelato dall'art. 2103 c.c. a prescindere dalla qualificazione del comportamento datoriale come *straining* piuttosto che *mobbing*.

Sui precedenti giurisprudenziali

Non sono noti precedenti giurisprudenziali che qualifichino il fenomeno *straining*.

D'altro canto l'individuazione e la qualificazione del *mobbing* è piuttosto recente: i primi precedenti sono, come noto, del Tribunale di Torino che ha affrontato l'argomento con due pronunce del 1999 in cui si legge che il *mobbing* può essere individuato quando «il dipendente è oggetto di ripetuti soprusi» e «vengono poste nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in sé stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora suicidio» (Trib. Torino, 16 novembre 1999, in Guida al lavoro n. 24/2000, pag. 54 e

in Riv. it. dir. lav., 2000, II, 102 con nota di G. Pera, *La responsabilità dell'impresa per danno psicologico subito dalla lavoratrice perseguitata dal preposto (a proposito del cd.mobbing)*; in Resp. civ e prev., 2000, 720, con note di G. De Fazio, *Risarcimento del danno da persecuzioni del capo-ufficio, ovvero del danno da mobbing*; e di C. Barbui, *Mobbing e salute mentale*; e Trib. Torino, 30 dicembre 1999 in Foro It., 2000, I, 1554, con annotazione di L. De Angelis, *Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore*).

Più recentemente, con la sentenza del 28 gennaio 2003, il Tribunale di Torino (in Giur. Piemontese, 2003, 92) ha elaborato una definizione di *mobbing* affermando che: «i caratteri identificativi del *mobbing* sono rappresentati da una serie ripetuta e coerente di atti e comportamenti materiali che trovano una *ratio* unificatrice nell'intento di isolare, di emarginare, e fors'anche espellere la vittima dall'ambiente di lavoro. Si tratta, quindi, di un processo, o meglio di una «escalation», di azioni mirate in senso univoco verso un obiettivo predeterminato».

Altro precedente è costituito dal Tribunale di Forlì (Trib. Forlì 15 marzo 2001, in Resp. Civ. e Prev. 2001, 1028, con nota di P. Ziviz, e *risarcimento del danno*) che ha ravvisato il *mobbing* in «quel comportamento reiterato nel tempo, da parte di più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che a causa di tale comportamento in un certo arco tempo subisce delle conseguenze negative anche di ordine fisico da tale situazione».

Sul punto anche il Tribunale Como, che descrive il *mobbing* come «quella situazione di disagio provocata al lavoratore dall'ambiente di lavoro e che si compone di un elemento oggettivo, consistente in ripetuti soprusi posti in essere da parte dei superiori e, in particolare, in pratiche, di per sé legittime sebbene biasimevoli, dirette a danneggiare il lavoratore e a determinarne l'isoamento all'interno del contesto lavorativo, e di un elemento psicologico, a sua volta consistente, oltre che nel dolo generico - *animus nocendi* - anche nel dolo specifico di nuocere psicologicamente al lavoratore, al fine di emarginarlo dal gruppo e allontanarlo dall'impresa» (Trib. Como febbraio 2003, in Mass. Giur. Lav., 2003, 328). Il Tribunale Milano, valorizzando gli elementi della frequenza e della durata e mostrando di condividere le teorie di Ege anche sotto il profilo dell'elemento intenzionale, come scopo genericamente negativo verso la vittima, ha definito il *mobbing* come una «successione di fatti e comportamenti posti in essere dal datore di lavoro con intento emulativo ed al solo scopo di recare danno al lavoratore rendendone penosa la prestazione, condotto con frequenza ripetitiva e in un determinato arco temporale sufficientemente apprezzabile e valutabile» (Trib. Milano, 30 settembre 2002, in Or. giur. Lav., 2002, I, 532).

Osservazioni conclusive

La giurisprudenza ha dunque specificato che una delle caratteristiche principali del *mobbing* è la ripetitività e la frequenza delle condotte illecite, nonché la necessità della loro durata nel tempo.

Con ciò lasciando inqualificato un comportamento non ripetitivo ma unico e totalmente estromissorio dalla vita aziendale del lavoratore che produce però gli stessi effetti. In questo senso il giudice bergamasco interviene per qualificare tale diverso comportamento datoriale illegittimo.

Resta da segnalare, peraltro, che il fenomeno analizzato dal Giudice, sia che venga chiamato *mobbing* piuttosto che *straining*, ha origini lontane.

Al riguardo è stato acutamente sostenuto che «la parola è forse nuova, ma il caso è vecchio; i giochi psicologici si rinnovano in continuazione, ma la tecnica è sempre la stessa. Tornano in mente i casi da archeologia, ma appena successivi allo Statuto dei lavoratori del 1970, quando ad esempio si facevano i trasferimenti ai «reparti confino, che formalmente erano negli stessi locali ma che di fatto portavano ad un'emarginazione alienante. O agli ordini di non far niente e di stare formalmente a disposizione, seduti tutto il giorno in un scrivania magari con la faccia rivolta verso il muro o in mezzo ad un corridoio nascosti fra quattro paraventi.

Questi casi sono archeologia, ma la violenza nascosta continua come e più di prima» (M. Miscione, *I fastidi morali sul lavoro e il mobbing*, in ILLeJ, vol. II, n. marzo 2000, <http://www.labour-lawjournal.it> ISSN, 1561 80481).

(fonte dell'articolo: *Guida al lavoro* n. 31 - 29 luglio 2005)