

MOBBING

(SENTENZA CONSIGLIO DI STATO N. 1609 DEL 19.03.2013)

Il Consiglio di Stato, con sentenza n°1609 del 19 marzo 2013, dopo aver riepilogato i parametri del mobbing e la linea di demarcazione della nozione giuridica del fenomeno, ha rigettato l'appello proposto da una dipendente del Ministero Giustizia, che chiedeva l'accertamento del diritto al risarcimento dei danni variamente sussumibili sotto le voci di danno biologico, sub specie del pregiudizio psico-fisico, di danno esistenziale e di danno morale che l'appellante assumeva di aver patito per l'attività di mobbing posta in essere nei suoi confronti dall'Amministrazione di appartenenza e per l'avvenuta violazione da parte dell'Amministrazione dei doveri propri del datore di lavoro di osservanza dei principi di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa, oltreché di tutela del dipendente.

Secondo la parte appellante, in base ai fatti accaduti e agli atti di contenuto negativo assunti nei suoi confronti, scaturiva un giudizio di grave responsabilità datoriale della P.A. di appartenenza. In particolare, gli atteggiamenti illeciti posti in essere nell'ambiente di lavoro avrebbero dato luogo a fenomeni di mobbing, con conseguente dequalificazione professionale e demansionamento.

In ogni caso, dai provvedimenti di tipo vessatorio adottati nei suoi confronti si evincevano i presupposti per la sussistenza di un pregiudizio suscettibile di risarcimento per danno esistenziale e danno morale.

I giudici di Palazzo Spada, nel particolare hanno evidenziato che:

- 1) Il danno da mobbing è una fattispecie che si fa risalire, quanto alla natura giuridica, alla responsabilità datoriale, di tipo contrattuale, prevista dall'art.2087 del codice civile che pone a carico del datore di lavoro l'onere di adottare nell'esercizio di impresa tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro (cfr Cassazione sezione lavoro 25 maggio 2006 n.1244).
- 2) Il concetto di mobbing sia in punto di fatto che in punto di diritto è alquanto indeterminato, ancorché, quanto ad una ragionevole sua definizione, possa considerarsi tale quell'insieme di condotte vessatorie e persecutorie del datore di lavoro o comunque emergenti nell'ambito lavorativo concretizzanti la lesione della salute psico-fisica e dell'integrità del dipendente e che postulano, ove sussistenti, una adeguata tutela anche di tipo risarcitorio (in tal senso, Cass. Sezione Lavoro 26 marzo 2010 n.1307).

MOBBING (SENTENZA CONSIGLIO DI STATO N. 1609 DEL 19.03.2013) – PAG. 2

- 3) Attesa la indeterminatezza della nozione, la giurisprudenza si è preoccupata di indicare una serie di elementi e/o indizi caratterizzanti il fenomeno del mobbing dai quali far emergere la concreta sussistenza di una condotta offensiva nei sensi sopra esposti, come tradottasi con atti e comportamenti negativamente incidenti sulla reputazione del lavoratore, su i suoi rapporti umani con l'ambiente di lavoro e sul contenuto stesso della prestazione lavorativa.
- 4) Così, per aversi mobbing (Cass. Sezione lavoro n.4774/2006; Trib. Roma 7 marzo 2008 n.69) è richiesto:
- l'azione offensiva posta in essere a danno del lavoratore;
 - deve essere sistematica e frequente;
 - posta in essere con una serie prolungata di atti;
 - avere le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione;
 - o rivelare intenti meramente emulativi.
- 5) Di contro, non si ravvisano gli estremi del mobbing nell'accadimento di episodi che evidenziano screzi o conflitti interpersonali nell'ambiente di lavoro e che per loro stessa natura non sono caratterizzati da volontà persecutoria essendo in particolare collegati a fenomeni di rivalità, ambizione o antipatie reciproche che pure sono frequenti nel mondo del lavoro.

Nel caso di specie, i Giudici di Palazzo Spada hanno escluso *“che nei confronti dell'appellante sia stata posta in essere da parte dell'Amministrazione penitenziaria, quale datrice di lavoro, provvedimenti, atti e/o comportamenti di tipo mobbizzante”*, pur riconoscendo che la dipendente *“è stata destinataria di una serie di provvedimenti che hanno inciso negativamente sulle sue posizioni giuridiche soggettive e alcuni dei quali il Tar ha correttamente censurato come illegittimi, ma tutto ciò non vale a far configurare la sussistenza di una condotta di mobbing suscettibile di una pretesa risarcitoria. Invero, i provvedimenti recanti sanzioni disciplinari e l'attribuzione di una valutazione in sede di rapporto informativo ingiustificatamente peggiorativa, non rivelano alcun indizio sintomatico del mobbing e cioè l'esistenza di un atteggiamento sistematicamente persecutorio o vessatorio a nulla rilevando che l'interessata abbia avuto un'aspecifica “percezione” che tali vicende manifestino l'intento dell'Amministrazione di emarginarla ed essendo gli episodi sottesi ai provvedimenti adottati a suo carico unicamente riconducibili al clima di conflittualità esistente tra il personale di custodia all'interno della struttura carceraria. Ne deriva che alcun fondamento può rivestire la richiesta di risarcimento del pregiudizio patrimoniale e non patrimoniali sotto le varie forme di danno avanzata dall'interessata : se mobbing non sussiste, parimenti non vi può essere danno (risarcibile) da mobbing, sotto nessuna delle voci di danno dedotte in giudizio, per l'assenza materiale e giuridica del titolo cui far scaturire l'invocato ristoro”*.