

Tribunale di Pavia - Sezione lavoro - Sentenza 8 giugno 2018 n. 149

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI PAVIA

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice del lavoro dott. Federica Ferrari ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. [REDACTED]/2016 R.G. promossa da:

[REDACTED] (C.F. [REDACTED] con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] presso il cui studio in Pavia Corso [REDACTED] è elettivamente domiciliata

RICORRENTE

contro

[REDACTED] C.F. [REDACTED] con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] presso il cui studio in Voghera [REDACTED] è elettivamente domiciliata

CONVENUTO

Oggetto: risarcimento danni e mobbing

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 15.3.2016 [REDACTED] conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Pavia [REDACTED] chiedendo al Tribunale di:

- accertarsi e dichiararsi che il comportamento tenuto dal datore di lavoro nei confronti del dipendente Sig.ra [REDACTED] costituisce violazione dell'art. 2103 c.c. con conseguente obbligo del datore di lavoro e di risarcire tutti i danni dalla stessa patiti e patienti in conseguenza della dequalificazione professionale e da perdita di chance e, integra poi, la fattispecie di mobbing lavorativo e, in ogni caso, che le condotte tenute dallo stesso datore di lavoro costituiscono violazioni del precetto di cui all'art. 2087 c.c. che, costituzionalmente interpretato alla luce di precetti costituzionali quali gli artt. 32 e 41 comma 2, è "precetto di chiusura" del sistema normativo di protezione e tutela del lavoratore e, ancora, costituiscono violazione di ulteriori precetti costituzionali quali l'art. 2 a tutela dell'inviolabilità dei diritti dell'uomo, l'art. 4 a tutela del diritto al lavoro e delle condizioni che lo rendano effettivo, l'art. 13 a tutela del diritto inviolabile alle libertà personali e l'art. 35 a tutela del lavoro in tutte le sue forme nonché, violazioni allo Statuto dei lavoratori, che vieta qualsivoglia atto discriminatorio nell'esecuzione del rapporto di lavoro, e alla normativa di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008 come modificato dall'art. 13 D.Lgs. n. 106 del 2009 e, quindi, previo accertamento della sussistenza

del nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e i danni tutti riportati dal ricorrente, dichiarare tenuto e condannare il datore di lavoro, a risarcire alla ricorrente tutti i danni patiti e patienti per i fatti per cui è processo, in misura che si indica ammontante a complessivi Euro 48.581,00, oltre rivalutazione e interessi di cui:

1) il danno non patrimoniale, ammonta a complessivi Euro 48.581,00, oltre a interessi legali e rivalutazione monetaria, di cui:

- Euro 44.981,00 quale valore medio di liquidazione del danno non patrimoniale permanente (ricomprensente secondo le Tabelle 2014 Tribunale di Milano) da lesioni all'integrità psicofisica secondo la Tabella 2014 del Tribunale di Milano (15% di valutazione riferibile al danno biologico di cui alla perizia del dott. [redacted]);

- Euro 3.600,00 per danno da inabilità temporanea parziale - ITP - (derivante dalla seguente sommatoria: giorni 25 al 75% 1.800,00; giorni 25 al 50% 1.200,00; giorni 25 al 25% 600,00).

o, nella misura che verrà accertata in esito all'istruttoria, oltre rivalutazione e interessi dal dì del dovuto sino al saldo effettivo.

Si costituiva ritualmente in giudizio [redacted] srl eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione all'udienza del 19.7. 2016, venivano liberamente interrogate le parti e successivamente escussi i testi indicati dalle stesse alle udienze del 20.6.2017 e del 25.10.2017.

Ritenuta la causa matura per la decisione, all'udienza del 15.5.2018 il Giudice invitava le parti alla discussione all'esito della quale decideva come da dispositivo che in assenza delle parti provvedeva a depositare nel fascicolo telematico.

Il ricorso non può essere accolto.

[redacted] è stata dipendente di [redacted] snc con mansioni di impiegata apprendista addetta alla segreteria presso la sede di V. via [redacted] dal 19.5.2011 (fr. doc. 1, fascicolo ricorrente) al 19.5.2014, data in cui il contratto di apprendistato cessava per scadenza del termine triennale.

La ricorrente agisce in giudizio al fine di ottenere l'accertamento e il conseguente ristoro del comportamento asseritamente vessatorio tenuto nei suoi confronti dal datore di lavoro e dagli stessi colleghi, che l'hanno portata a sentirsi emarginata nel contesto lavorativo, svuotata delle proprie mansioni e spinta in ogni modo a rassegnare le proprie dimissioni prima della scadenza naturale del contratto di apprendistato. Ella ritiene di aver subito tali condotte vessatorie a causa della propria patologia epilettica, che la portava ad assentarsi spesso dal lavoro per malattia.

Deve innanzitutto rammentarsi che, pur in assenza di una definizione legislativa, il concetto di mobbing è stato puntualmente circoscritto dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione con pronunce cui questo Giudice ritiene senz'altro di aderire.

La Suprema Corte ha affermato l'esigenza di accertare la sussistenza "di una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 cod. civ.; 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 disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguente dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato" (Cass. Civ., Sez. Lav., 6 marzo 2006, n. 4774).

Orbene, in linea generale, si osserva che alla stregua del consolidato orientamento giurisprudenziale "per mobbing si intende 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 fisio - psichico e del complesso della sua personalità" (così, ex plurimis, Cass. n. 12048/2011).

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 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) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio. In altri termini, i principali caratteri che consentono di ricondurre ad unitarietà i vari elementi sono, sotto il profilo oggettivo, la durata, frequenza e ripetitività dei comportamenti vessatori e, sotto il profilo soggettivo, la volontà dell'agente di vessare e discriminare la vittima (cfr. Cass. n. 7382/2010, Cass. S.U. n. 13537/2006, Cass. n. 19053/2005, Cass. S.U. n. 8438/2004).

E' caratteristica propria del mobbing, dunque, la sussistenza di un disegno persecutorio nei confronti del dipendente, realizzato per mezzo di comportamenti vessatori o, comunque, lesivi dell'integrità fisica e della personalità del prestatore di lavoro, protratti per un periodo di tempo apprezzabile e finalizzati all'emarginazione del lavoratore.

Tali comportamenti rilevano qualora determinino causalmente nel lavoratore l'insorgere di una vera e propria patologia.

Come tale, il mobbing è comportamento senz'altro rilevante ai sensi dell'art. 2087 c.c., che è norma primaria costitutiva di obblighi, con una portata precettiva tale da ricomprendere qualsiasi atto o comportamento comunque lesivo della persona del lavoratore. Si tratta,

infatti, di una norma di chiusura destinata a imporre la massima sicurezza possibile: una previsione che qualifica la condotta, non in base al suo contenuto, ma in considerazione del solo bene protetto.

Giova rammentare che l'onere della prova in punto di mobbing grava sul solo lavoratore (ex multis, Cass. Civ., Sez. Lav., 24 ottobre 2007, n. 22305; Cass. Civ., Sez. Lav., 29 settembre 2005, n. 19053).

La verifica demandata al giudicante riguarda, dunque, la sussistenza di una condotta mobbizzante.

Richiamando i quattro requisiti poc'anzi elencati e richiesti dalla giurisprudenza di legittimità per configurare la condotta mobbizzante, il Giudice non ritiene siano stati provati molteplici comportamenti di carattere persecutorio posti in essere con un fine vessatorio nei confronti della ricorrente.

La fase patologica del rapporto di lavoro avrebbe avuto inizio a seguito della richiesta della ricorrente di trasformazione del proprio contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, richiesta alla quale avevano fatto seguito i due colloqui negativi del 18 e 19 dicembre 2012. Non è emerso con certezza il contenuto dei colloqui tra le parti ed in particolare che il datore di lavoro le avesse comunicato che il contratto di apprendistato non sarebbe stato trasformato in contratto a tempo indeterminato a causa della sua patologia, come la stesa deduce.

Inoltre in relazione al primo colloqui non risulta chiaro cosa sia successo a seguito dell'ingresso della madre della ricorrente in ufficio: nel ricorso e nel libero interrogatorio della ricorrente sembra che la stessa sia rovinata a terra, trascinando con sé la madre, a seguito di una crisi epilettica avuta "all'interno del suo ufficio", mentre dalle testimonianze della madre e della collega [redacted] sembra la caduta essere avvenuta nei pressi dell'uscita. Le due testi richiamate divergono circa i soccorsi prestati alla ricorrente: la madre sostiene che nessuno ha chiamato l'autoambulanza fin quando lei non lo aveva espressamente richiesto, mentre la [redacted] sostiene di essere intervenuta immediatamente in soccorso delle due e di avere chiamato l'autoambulanza e anche il [redacted] in sede di libero interrogatorio dichiara che "il 118 intervenne quasi subito"..

Non si ritiene abbiano valenza probatoria del mobbing sofferto dalla ricorrente le questioni attinenti alla postazione, alle ferie rifiutate e al depauperamento delle mansioni. Quanto alla prima, le colleghe [redacted] e [redacted] smentiscono che la [redacted] sia stata privata della propria postazione fissa e il testimone [redacted], che lavorava prevalentemente al di fuori dell'azienda, ricorda che "ogni volta che andavo in ufficio la vedevo nella stessa postazione alla destra dell'entrata". Orbene non vi è la prova che la ricorrente fosse stata privata della sua postazione e costretta a girovagare tra le postazioni di volta in volta libere.

Quanto alle questione delle ferie richieste e non concesse alla ricorrente dal datore di lavoro, tutti i testi di parte convenuta hanno confermato che le ferie erano sempre concesse previo

accordo fra i colleghi stessi e in caso di sovrapposizione "era necessaria che qualcuno modificasse i propri periodi" (teste [REDACTED]).

Non risulta provata la mancata concessione delle ferie per l'estate 2013.

Infine, circa il dedotto demansionamento subito dalla [REDACTED] nel mese di febbraio 2014 al rientro da un periodo di malattia, è emerso solamente una redistribuzione delle mansioni della stessa durante le sue assenze per malattia (vd teste [REDACTED]) e la riattribuzione al suo ritorno in servizio. Altro non è emerso.

Irrilevanti gli ulteriori episodi, in particolare non può aver rilevanza in questa fattispecie il mancato invito alla ricorrente a sedersi allo stesso tavolo del [REDACTED] essendo peraltro intervenuto al di fuori dell'azienda. Valga lo stesso per la questione della cena aziendale natalizia del 2013, al quale la ricorrente riporta di essere stata l'unica a non essere invitata. Dalle testimonianze è emerso in realtà che era stata organizzata dai dipendenti e non dai vertici (concordano i testimoni di parte convenuta [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]) e che non tutti i colleghi erano presenti.

L'istruttoria svolta ha confermato una situazione di conflittualità nei rapporti d'ufficio, comune a molti rapporti di lavoro.

Ciò pare confermato dal teste [REDACTED] il quale riporta "si erano create delle fazioni all'interno dell'ufficio. Un gruppetto unito che faceva pettegolezzi e noi che eravamo gli ultimi arrivati lasciati da parte".

Ciò però non ha valenza probatoria né della sussistenza di molteplici condotte persecutorie nei confronti della ricorrente né tanto meno della condotta soggettiva della convenuta volta a porre in essere tale effetto vessatorio.

Non pare sufficiente l'episodio raccontato dal teste [REDACTED] e relativo alla raccomandata a mani ricevuta dalla ricorrente, durante il quale il datore di lavoro si era comportato in maniera effettivamente sgradevole e maleducata nei confronti della ricorrente.

Conclusivamente, la complessiva valutazione delle circostanze denunciate dalla ricorrente non consente di ritenere in alcun modo provata una sistematica attività persecutoria rispondente ad un disegno unitario, che nel caso di specie avrebbe per giunta dovuto coinvolgere ed accomunare una pluralità di soggetti.

Si deve concludere affermando che lo stato patologico dalla quale la stessa è affetta non possa essere posto in relazione causale con la asserita, ma non dimostrata condotta mobbizzante dedotta, rilevato del resto che, la ferma, per quanto fallace, convinzione di essere vittima di una persecuzione possa anch'essa ingenerare conseguenze fisiopsichiche negative.

Spese compensate per ragioni esclusivamente equitative.

P.Q.M.

visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando:

rigetta il ricorso;

compensa le spese;

giorni sessanta per la motivazione

Così deciso in Pavia il 15 maggio 2018.

Depositata in Cancelleria l'8 giugno 2018.