

RIPETUTI TRASFERIMENTI POSSONO CONFIGURARE UN CASO DI MOBBING

GIOVANNI MAGLIARO

Per la Cassazione ai fini della configurabilità del mobbing devono ricorrere a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto; b) l'evento lesivo della salute, della personalità e della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima; e) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

L'elemento qualificante del mobbing va ricercato non nella legittimità o illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria e che spetta al giudice di merito accertare o escludere, tenuto conto di tutte le circostanze del caso concreto.



n. 235
16 gennaio 2023

Con l'ordinanza n.35235 del 30 novembre 2022 la Cassazione si pronuncia su un interessante caso che riguarda un pubblico dirigente il quale ha agito in sede giudiziaria per vedere riconosciuto il danno provocatogli dalle condotte di mobbing poste in essere dal Sindaco del Comune di Bisceglie da cui dipendeva, consistenti nei ripetuti trasferimenti a settori diversi da quello di originaria appartenenza.

La Corte d'Appello, confermando la sentenza del Tribunale di Trani, ha rigettato la domanda di risarcimento danni per mobbing ritenendo che fosse esclusa la prova dell'intento lesivo e persecutorio e che gli incarichi susseguitisi nel tempo, causa di trasferimenti, fossero equiparabili a quello originario e caratterizzati dalla stessa importanza e dallo stesso grado di responsabilità. La Corte ha accettato come "giustificazioni plausibili" quelle del Comune in merito a dinieghi di ferie e partecipazione a concorsi, sistemazioni logistiche inadeguate, ecc. ritenendo che fossero occasionati da situazioni contingenti e non derivanti da intenti persecutori.

Il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo che la fattispecie era incentrata non sui singoli atti di attribuzione degli incarichi ma sul complesso delle condotte unitariamente considerate in termini di mobbing: su questo la Corte territoriale non si è pronunciata. Inoltre non è stato adeguatamente considerato che tutti gli atti adottati dal Sindaco aventi ad oggetto il mutamento di incarico del ricorrente erano stati annullati dal TAR e dal Consiglio di Stato per illegittimità, tradendo la volontà punitiva e persecutoria del Sindaco. Poi ancora, secondo il ricorrente, la Corte d'Appello aveva errato ritenendo l'equivalenza degli incarichi dirigenziali a lui conferiti: lo stesso Consiglio di Stato aveva confermato nei pareri adottati che l'incarico alla Segreteria Generale del Comune era di maggior rilievo rispetto a quello della Ripartizione Ambiente dove era stato trasferito. Infine dalla documentazione allegata dal lavoratore si evinceva chiaramente l'animus nocendi del Sindaco rivelato dall'uso di espressioni di sapore intimidatorio, offensive, lesive della dignità professionale del dirigente.

La Cassazione ha accolto il ricorso del dipendente. Ha ritenuto carente la motivazione della sentenza della Corte d'Appello perché si fonda solo sulla valutazione frammentaria e atomistica dei singoli provvedimenti e non sviluppa una valutazione globale delle iniziative di carattere punitivo adottate nei confronti del dirigente mentre nella fattispecie assume rilievo determinante proprio la reiterazione e la sistematicità della condotta datoriale.