

GIURISPRUDENZA SU MOBBING

ART. 2087 COD. CIV.

L'art. 2087 ha rappresentato il referente centrale del recente dibattito sul c.d. «mobbing», ovvero le azioni e i comportamenti intimidatori ed ostili di cui il lavoratore viene fatto oggetto nell'ambiente di lavoro da parte dei propri superiori o colleghi. Il mobbing, incidendo sull'equilibrio psico-fisico del dipendente, può condurre ad una situazione di stress, depressione e talvolta perfino al suicidio (Figurati, Osservazioni in materia di mobbing, in GIL, 2000, 15, 35) e costituisce per questo una causa di violazione del dovere datoriale di tutelare la personalità morale e l'integrità fisica del lavoratore.

Costituiscono fenomeni di mobbing la messa in atto di comportamenti persecutori, ivi incluse le reiterate molestie sessuali di un superiore gerarchico verso una lavoratrice (T. Torino 16.11.1999), anche se non in contrasto con specifiche norme contrattuali (C. 4774/2006), ovvero l'adibizione a mansioni dequalificanti e poco consone alla professionalità del lavoratore, al punto da farlo cadere in una malattia acuta (T. Torino 30.12.1999).

Ad esempio, i giudici di merito hanno ritenuto come integrante la fattispecie di mobbing l'attivazione di tre procedimenti disciplinari nel mancato rispetto delle prescritte formalità, in particolare, in assenza della specifica contestazione degli addebiti (A. Trento 14.7.2018, n. 30).

La giurisprudenza distingue il mobbing "verticale" da quello "orizzontale". Mentre nel primo caso le condotte illecite sono poste in essere in via univoca dai superiori gerarchici della vittima, nel secondo l'azione di emarginazione e vessatoria viene posta in essere con la complicità dei colleghi. Perché si considerano accertate condotte di mobbing "orizzontale" deve essere provata la condotta vessatoria, reiterata e duratura dei colleghi avente la finalità di emarginare e discriminare il collega, desumibile unicamente dalla stessa condotta (T. Venezia 9.1.2007).

In un caso e nell'altro, è bastata al giudice la prova del collegamento tra condotta e danno per dichiarare la mancata osservanza dell'art. 2087, per l'idoneità di quella condotta ad incidere sulla salute e serenità del lavoratore; divenendo anzi pienamente giustificabile il licenziamento dell'autore del comportamento antigiuridico (C. 359/2003; C. 5049/2000).

Tuttavia, larga parte della giurisprudenza richiede che gli specifici comportamenti persecutori siano ripetuti nel tempo e preordinati al raggiungimento dello scopo di danneggiare il lavoratore (A. Bologna 11.4.2009). In particolare, la Cassazione ha di recente rammentato che il lavoratore deve riuscire a provare l'intento persecutorio sottostante alle condotte vessatorie ripetute e sistematiche (C. 24358/2017) ed il nesso eziologico fra la condotta ed il pregiudizio all'integrità psico-fisica, con valutazione in proposito rimessa per intero al giudice del merito (C. 7382/2010; C. St. 14.5.2015, n. 2412). Inoltre, non può ravvisarsi mobbing laddove risulti l'assoluta insussistenza degli addebiti che

costituirebbero la condotta contestata, o, comunque, l'evidente sproporzione dei richiami o altro sintomo che induca il giudice a ravvisarne il carattere meramente pretestuoso o discriminatorio, atteso che l'intento persecutorio dell'imprenditore non può ricavarsi dalle iniziative disciplinari poste in essere, avverso le quali è pur sempre consentito al lavoratore tutelare le proprie ragioni attraverso gli specifici rimedi apprestati dalla legge (C. 11547/2015).

Di recente la giurisprudenza ha elaborato una nuova fattispecie contigua al mobbing, definita *straining*, integrata dallo stress forzato inflitto al lavoratore dal superiore gerarchico, la quale giustifica la pretesa risarcitoria ai sensi dell'art. 2087 (C. 3977/2018).

Lo **straining** è una forma attenuata di mobbing per la cui configurabilità sono necessari sette parametri: l'ambiente lavorativo, la frequenza anche isolata con effetti duraturi, la durata di almeno sei mesi, il tipo di azioni rientranti in una determinata catalogazione, il dislivello tra gli antagonisti in cui la vittima è in una posizione di inferiorità gerarchica con il suo carnefice, l'andamento secondo fasi successive, l'intento persecutorio o l'obiettivo discriminatorio.