

**TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA**

**SEZIONE LAVORO**

**DISPOSITIVO DI SENTENZA**

**REPUBBLICA ITALIANA**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale, nella persona del giudice del lavoro, dott. Natalino Sapone, definitivamente pronunciando nel giudizio promosso con ricorso depositato in data 25 febbraio 2009 e vertente tra

C, rappresentato e difeso, per procura a margine del ricorso, dagli avv.ti Giuseppe Romano e Maria Teresa Romano,

e

POSTE ITALIANE S.P.A., rappresentata e difesa dall'avv. Gaetano Granozzi, per procura generale alle liti,

disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, così provvede:

-Rigetta la domanda.

-Compensa interamente tra le parti le spese processuali.

Reggio Calabria, 1.7.2009

Il Giudice

N. Sapone

Proc. n. 605/2009

PROSECUZIONE DEL VERBALE D'UDIENZA DELL'1/7/2009

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il ricorrente espone di essere dipendente della Poste Italiane S.P.A., di essere vittima di una condotta datoriale vessatoria e persecutoria, che ha determinato notevole pregiudizio alla sua salute, qualità della vita e capacità lavorativa. Espone altresì che il datore di lavoro ha manifestato noncuranza nella trattazione della pratica relativa all'infortunio sul lavoro subito dall'odierno ricorrente nel 2003 ed ha continuato ad impiegarlo in attività che ha ulteriormente compromesso la sua salute; solo a seguito di azione giudiziale ha visto riconosciuti i propri diritti, la società caparbiamente si è rifiutata di eseguire la sentenza; nell'aprile del 2004, l'odierno ricorrente è stato improvvisamente adibito a mansioni di TPL; a seguito di accertamenti sanitari effettuati in azienda è stato considerato non idoneo alle mansioni di autista; è stata applicata nei suoi confronti in data 15.6.05 la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un giorno.

Assume che tale comportamento vessatorio integra gli estremi del mobbing, ed ha determinato uno stress emotivo ed un grave stato ansioso.

Il ricorrente chiede pertanto la condanna della società al risarcimento dei danni biologico, esistenziale, professionale.

La società eccepisce l'indebita reiterazione di domande e il giudicato. Rileva che in relazione all'infortunio sul lavoro occorso nel 2003, l'odierno ricorrente ha proposto ricorso, il Tribunale ha condannato la società al risarcimento del danno biologico, rigettando la domanda di risarcimento del danno esistenziale. Fa presente altresì che in relazione al mutamento di mansioni disposto nel 2004, l'odierno ricorrente ha proposto domanda giudiziale al fine di accertare l'illegittimità del tale mutamento e la domanda è stata rigettata dal Tribunale, con sentenza passata in giudicato; che anche in relazione alla sanzione disciplinare del 15.6.05, l'odierno ricorrente ha avanzato azione giudiziale per l'annullamento della sanzione e per il risarcimento del danno esistenziale e la controversia è ancora pendente.

Deduce pertanto violazione del principio del ne bis in idem e del giudicato nonché un inammissibile frazionamento della domanda in contrasto con l'art. 111 Cost.

Chiede pertanto dichiararsi l'inammissibilità della domanda.

In via subordinata eccepisce il difetto di legittimazione passiva in ragione della copertura assicurativa Inail.

In via ulteriormente subordinata contesta nel merito la fondatezza della domanda di cui chiede l'integrale rigetto.

La causa, all'esito dell'odierna udienza, viene decisa per i motivi di seguito esposti.

-----

1.- Il ricorrente deduce di essere vittima di una condotta vessatoria da parte della società datrice, condotta che qualifica come mobbing, chiedendo il risarcimento del danno biologico e del danno esistenziale.

La società eccepisce in primo luogo la violazione del ne bis in idem e del giudicato, in quanto in relazione alle singole condotte vessatorie l'odierno ricorrente ha già avanzato separate domande giudiziali, una delle quali è stata accolta, un'altra è stata rigettata, e un'altra è ancora pendente.

L'eccezione è infondata, in considerazione dell'autonomia della fattispecie del mobbing rispetto ai singoli comportamenti vessatori.

La giurisprudenza ha chiarito, a proposito del mobbing, che "Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 cod. civ.) (...) Per la natura (anche legittima) dei singoli episodi e per la protrazione del comportamento nel tempo nonché per l'unitarietà dell'intento lesivo, è necessario che da un canto si dia rilievo ad ogni singolo elemento in cui il comportamento si manifesta (assumendo rilievo anche la soggettiva angolazione del comportamento, come costruito e destinato ad essere percepito dal lavoratore). D'altro canto, è necessario che i singoli elementi siano poi oggetto d'una valutazione non limitata al piano atomistico, bensì elevata al fatto nella sua articolata complessità e nella sua strutturale unitarietà" (Cassazione civile, sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858).

La giurisprudenza è quindi approdata ad una configurazione del mobbing in termini di fattispecie unitaria. La sentenza prima citata discorre infatti di "unitarietà dell'intento lesivo" e di "strutturale unitarietà" del fatto. Con ciò viene rimarcata l'autonomia tra la fattispecie di mobbing e i singoli comportamenti vessatori.

Sulla medesima linea si pone anche la giurisprudenza di merito, come può evincersi dalle seguenti massime:

"Per mobbing si intende non già una singola azione - consistente in un demansionamento, un trasferimento gravoso, un ordine di servizio umiliante, un'assegnazione ad una postazione di lavoro scomoda ed ergonomicamente scorretta - bensì una strategia, un attacco continuato e duraturo volti ad isolare o ad espellere il lavoratore" (Tribunale Trapani, sez. lav., 30 maggio 2008).

"L'elemento caratterizzante il mobbing non è la legittimità o illegittimità di per sé considerata dei singoli atti di gestione del rapporto di lavoro, bensì una sorta di disegno complessivo di vessazione psicologica, sistematica e ripetuta per un apprezzabile periodo di tempo, tale da esplicitare una valenza persecutoria del comportamento del datore di lavoro, che, in altri termini, da un lato, non ogni provvedimento illegittimo del datore di lavoro è idoneo, per il solo fatto di essere stato adottato in violazione di una o più disposizioni di legge, a configurare il c.d. mobbing, in assenza di una vera e propria sistematicità e ripetitività degli atti vessatori, in quanto occorre un elemento strutturale, individuato appunto nella sistematicità e ripetitività dei singoli episodi, che li colleghi. Dall'altro lato, ben possono individuarsi ipotesi di mobbing realizzate attraverso provvedimenti datoriali legittimi, ma accompagnati dalla finalità illecita del motivo vessatorio, da valutarsi in termini di idoneità lesiva dei beni della persona e da verificarsi attraverso la monodirezionalità della condotta, la pretestuosità della stessa e, ancora una volta, il permanere nel tempo del comportamento vessatorio, così da essere ricostruibili quali forme di abuso del diritto" (Tribunale Milano, sez. lav., 29 febbraio 2008, n. 925).

L'autonoma consistenza della fattispecie di mobbing rispetto alle singole condotte in cui si articola la strategia vessatoria si riflette sul piano processuale, determinando la distinzione tra l'azione fondata sul mobbing e le separate azioni aventi ad oggetto i singoli comportamenti persecutori. Tale distinzione preclude la possibilità di ravvisare una violazione del principio del ne bis in idem - e del giudicato - nel caso in cui il lavoratore, dopo avere proposto separate domande giudiziali in relazione a ciascuno dei comportamenti vessatori, avanzi un'ulteriore autonoma domanda avente ad oggetto il mobbing. Per quanto prima detto, i singoli atti e comportamenti - oggetto di specifiche azioni giudiziali - nella domanda concernente il mobbing, vengono in rilievo non più nella loro separatezza, ma quali momenti di una complessiva strategia o disegno persecutorio. Dunque vengono riguardati come elementi di un diverso e ulteriore fatto generatore del danno, la cui struttura contempla una molteplicità di condotte, la reiterazione delle stesse, un'apprezzabile protrarsi del comportamento vessatorio, nonché un unitario intento lesivo.

A titolo esemplificativo, sul piano processuale, può essere utile richiamare la seguente massima:

"La condotta vessatoria consapevolmente posta in essere dal datore di lavoro finalizzata ad isolare od espellere il dipendente dal contesto lavorativo (cosiddetto mobbing) si differenzia, pur potendola ricomprendere, da quella discriminatoria per motivi sindacali: richiedendosi, nel primo caso, una pluralità di atti e comportamenti (eventualmente anche leciti in sé considerati) unificati dall'intento di intimorire psicologicamente il dipendente e funzionali alla sua emarginazione, attuandosi, invece, la discriminazione

per motivi sindacali, anche attraverso un unico atto o comportamento e connotandosi di illiceità di per sé, in quanto diretta a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali, a prescindere da un intento di emarginazione. Ne consegue che la domanda con cui si deduca, quale autonomo motivo di illegittimità della condotta datoriale, il mobbing ha una causa petendi differente rispetto alla domanda diretta alla repressione di atti discriminatori per ragioni sindacali e, ove venga introdotta per la prima volta in appello, va dichiarata inammissibile "(Cassazione civile, sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22893).

Le eccezioni preliminari, di violazione del ne bis in idem e del giudicato, vanno pertanto rigettate.

2.- La diversità tra l'azione di mobbing e quella concernente le singole condotte porta anche ad escludere, in linea di principio e nel caso di specie, la ravvisabilità del divieto di frazionamento della domanda. Non si può pretendere che il lavoratore proponga, neanche in occasione della domanda avente ad oggetto l'ultima delle condotte vessatorie, anche una domanda avente quale causa petendi il mobbing. La domanda di mobbing esige infatti uno sforzo probatorio diverso rispetto a quello implicato dalle domande riguardanti i singoli comportamenti, separatamente considerati. Di talché la proposizione della domanda fondata sul mbb, unitamente a quella diretta all'accertamento della semplice illegittimità del singolo atto, può dar luogo ad un significativo appesantimento del processo. Questo esclude possa considerarsi contraria a buona fede la proposizione della domanda di mobbing in via separata rispetto alla domanda attinente alla mera illegittimità dei singoli atti.

3.- Nel merito la domanda non può essere accolta.

La giurisprudenza ha ormai messo in chiaro che tra i requisiti del mobbing vi è l'elemento soggettivo, consistente in uno "specifico intento lesivo", nella volontà "diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente" (Cassazione civile, sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858).

Nella fattispecie in oggetto, non sono stati allegati elementi sufficienti a dimostrare l'anzidetto elemento soggettivo.

Non è sufficiente a tal proposito la mera illegittimità dei singoli atti. Al riguardo viene in rilievo la massima secondo cui "Il danno da dequalificazione professionale e quello da mobbing devono essere oggetto di separata prova; la dequalificazione professionale, infatti, non assurge di per se a dimostrazione di una volontà oppressiva e vessatoria da parte del datore di lavoro" (Cassazione civile, sez. lav., 29 gennaio 2008, n. 1971).

4.- Né la semplice illegittimità può essere utilizzata quale matrice di una prova presuntiva. In tal senso è del tutto condivisibile l'assunto secondo cui "Se può (...) in generale ammettersi che anche l'"animus nocendi" del datore di lavoro possa essere provato mediante presunzioni, è pur vero che occorre che tali presunzioni siano gravi, precise e concordanti. L'illiceità o illegittimità di un fatto o atto imputabile al datore di lavoro non possono, infatti, di per sé soli costituire indizi da cui desumere l'esistenza del dolo specifico che s'è detto connotare la fattispecie del mobbing, e per motivi speculari a quelli che possono indurre a ravvisarlo anche in presenza di atti legittimi" (Tribunale Palermo, sez. lav., 18 gennaio 2008).

L'illegittimità dei singoli atti può costituire un indice dell'unitario intento di ledere la personalità morale del lavoratore quando si tratti di illegittimità evidente o quando ci si trovi in presenza di comportamenti talmente numerosi e ravvicinati nel tempo da rendere poco plausibili spiegazioni diverse da quella consistente nell'intento vessatorio. La connotazione persecutoria dei comportamenti può quindi emergere o intrinsecamente dal tipo di atto, palesemente illegittimo; o dall'anomala successione cronologica di molteplici e reiterate condotte.

Nel caso di specie manca un atto palesemente illegittimo. Neanche dalla sentenza che ha accolto parzialmente il ricorso riguardante l'infortunio sul lavoro – condannando la società al risarcimento del danno biologico – può inferirsi una illegittimità palese, sintomatica di un contegno doloso del datore di lavoro.

Né vi sono condotte a tal punto numerose e tra loro temporalmente ravvicinate da potersi rinvenire un loro anomalo andamento cronologico.

5.- Inoltre l'illegittimità più grave – quella consistente nel demansionamento – è stata esclusa dalla sentenza del 27.7.06, con cui è stato rigettato il ricorso volto all'annullamento del provvedimento del 27.4.04.

Il che determina un aggravamento dell'onere probatorio – e ancor prima di allegazione – in ordine all'elemento soggettivo. Se è infatti vero che il mobbing può prospettarsi anche a fronte di atti di per sé – ossia se isolatamente considerati – legittimi, è anche vero che, sul piano probatorio non può dirsi

irrilevante la legittimità o meno degli stessi. È avviso di questo giudice che l'onere probatorio concernente l'intento lesivo debba essere più rigoroso in presenza di atti legittimi, dal momento che l'illegittimità può costituire un sintomo - pur di per sé solo insufficiente - della sussistenza di una complessiva strategia vessatoria.

La domanda va pertanto rigettata per mancanza di prova dell'elemento soggettivo del mobbing.

6.- Posto che la fattispecie in esame presenta profili di controvertibilità, in ragione dell'accertata fondatezza della domanda attinente all'infortunio sul lavoro, si reputa equo compensare interamente tra le parti le spese processuali.

Reggio Calabria, 1.7.2009

Il Giudice  
N. Sapone