



936/13
919/12

CORTE DI APPELLO DI L'AQUILA
SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO E PREVIDENZA

Reg. Gen. N. 919/2012
Sentenza N. _____
Cronolog. N. _____

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di L'Aquila, Sezione Lavoro e Previdenza, composta dai seguenti magistrati:

<i>Dr.ssa Rita SANNITE</i>	<i>Presidente</i>
<i>Dr.ssa Maria Luisa CIANGOLA</i>	<i>Consigliere</i>
<i>Dr. Luigi SANTINI</i>	<i>Consigliere relatore</i>

all'udienza di discussione in data 20 Giugno 2013, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di secondo grado promossa con ricorso depositato in data 12.04.2012, e vertente

TRA

██████████ nata a ██████████ (AQ) ██████████ residente in Sulmona (AQ), rappresentata e difesa dall'Avv. ██████████ del Foro di Roma, come da procura in atti

APPELLANTE

E

██████████ S.p.A. - ██████████ S.p.A. (nella quale è stata fusa per incorporazione ██████████ S.r.l.), con sede in Milano, vi ██████████ in persona del legale rappresentante *pro tempore*, ██████████ rappresentata e difesa dagli avv.ti Claudio Moro, Ezio Moro e Stefania Losito, elettivamente domiciliata in L'Aquila, via Giosuè Carducci n°30/B, presso lo studio dell'Avv. Stefania Losito, come da procura in atti

APPELLATA

OGGETTO: appello avverso la sentenza n°206/2011 emessa dal Tribunale di L'Aquila, in funzione di giudice del lavoro, in data 27.10.2011, depositata il 16.01.2012.

CONCLUSIONI

Per l'appellante: "accertata e dichiarata l'illegittimità della condotta datoriale, condannare la società convenuta al risarcimento del conseguente danno non patrimoniale cagionato all'appellante, da valutarsi in via equitativa. Con vittoria di spese ... di entrambi i gradi del giudizio".

Per l'appellato: "In via preliminare: accertare e dichiarare l'improcedibilità e/o inammissibilità del ricorso in appello per i motivi esposti e, comunque, per mancata specificazione dei motivi d'appello ai sensi degli artt. 342 e 434 c.p.c., o in ogni caso accertare e dichiarare l'inammissibilità dell'appello ai sensi degli artt. 348 bis e ter e 436 bis c.p.c.. Nel merito: rigettare il ricorso in appello proposto dalla sig.ra Agostinelli e tutte le domande ivi svolte in quanto nullo ed in ogni caso infondato in fatto ed in diritto; conseguentemente confermare integralmente la sentenza del tribunale di Sulmona - sezione lavoro n°206/2011, eventualmente anche con diverse motivazioni. In ogni caso: con vittoria di spese, competenze ed onorari".

RAGIONI IN FATTO ED IN DIRITTO DELLA DECISIONE

L'appellante A. [REDACTED] ha proposto gravame avverso la sentenza indicata in epigrafe, con la quale era stato respinto il suo ricorso tendente ad ottenere la condanna della [REDACTED] S.p.A. al risarcimento dei danni da *mobbing*, in misura da liquidarsi in via equitativa, assumendo l'esistenza di plurimi comportamenti vessatori perpetrati in suo danno.

A fondamento dell'impugnazione, ha censurato la decisione gravata per aver operato una errata valutazione degli elementi probatori in atti, ed ha riproposto le medesime argomentazioni contenute del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado in riferimento alla sussistenza di plurimi comportamenti discriminatori e persecutori (adibizione a turni di lavoro pesanti ed in orario notturno; difficoltà nella concessione dell'autovettura aziendale; mancata fornitura del necessario equipaggiamento; frequenti ed improvvisate variazioni dei turni di lavoro; variazione ingiustificata del turno feriale e dei riposi settimanali; assenza di igiene dell'unica toilette disponibile, etc.). Ha altresì lamentato l'omessa motivazione del primo giudice in merito al danno alla persona subito, ricostruibile per presunzioni anche in riferimento alla circostanza che il rapporto si era concluso per dimissioni della lavoratrice. Ha quindi concluso come in epigrafe.

L'[REDACTED] S.p.A. si è costituita in giudizio ed ha preliminarmente eccepito l'inammissibilità dell'appello per violazione dell'art. 434 c.p.c.. Nel merito, ha resistito all'appello, del quale ha chiesto il rigetto, assumendone l'infondatezza in fatto ed in

diritto, in riferimento a ciascuno dei motivi di gravame, ribadendo l'assenza di condotte mobbizzanti e di danni non patrimoniali risarcibili.

L'appello non è fondato e, conseguentemente, va respinto.

Con un unico (articolato) motivo di gravame, l'appellante [REDACTED] censura la sentenza impugnata, assumendo la sussistenza di un disegno vessatorio datoriale, di cui sostiene l'illegittimità ed il carattere discriminatorio, volto a produrre nei suoi confronti una dequalificazione professionale ed una situazione lavorativa penalizzante. Secondo l'appellante, i comportamenti datoriali (analiticamente descritti nella sentenza gravata) sarebbero stati, per sistematicità e vessatorietà, specificamente finalizzati al suo danneggiamento professionale, psicologico e sociale, in quanto espressione di un disegno datoriale caratterizzato da intenti ritorsivi e intimidatori, tale da integrare gli estremi del "c.d. *mobbing*", fonte di danni alla salute del lavoratore.

E' noto che il *mobbing* sul posto di lavoro consiste in un complesso di condotte, il cui nome deriva dall'inglese "to mob" (assalire, aggredire), mutuato dall'etologia, per descrivere "una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo o gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione".

Per potersi parlare di *mobbing* occorre una pluralità di atti, posti in essere da più persone e prolungati per almeno un certo periodo di tempo ed aventi un *minimum* standard oggettivo di nocività. Il *mobbing* aziendale, per cui potrebbe sussistere la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, è quindi collettivo e comprende l'insieme di atti ciascuno dei quali è formalmente legittimo ed apparentemente inoffensivo; inoltre deve essere posto con dolo specifico quale volontà di nuocere, o infastidire, o svilire un compagno di lavoro, ai fini dell'allontanamento del mobbizzato dall'impresa.

Gli elementi caratterizzanti il *mobbing* sono quindi:

- l'aggressione o la vessazione psicologica della vittima;
- la potenzialità lesiva della condotta¹;
- la durata nel tempo dei comportamenti vessatori²;

¹ La fattispecie vietata non rimane integrata quando si tratti di una percezione soggettiva da parte del lavoratore, priva di elementi di oggettiva consistenza.

- la ripetizione e/o reiterazione delle azioni ostili, che le rende sistematiche³;
- l'andamento progressivo della persecuzione psicologica, con l'individuazione di sei fasi di sviluppo del fenomeno⁴;
- il dolo specifico⁵.

Questi i principi generali che governano la materia.

Tutto ciò premesso, l'appellante ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ lamenta di aver subito, nel periodo dal mese di aprile 2005 al gennaio 2006, vessazioni e prevaricazioni concretizzatesi nei seguenti comportamenti ritenuti "mobbizzanti":

- 1) uso abnorme del potere conformativo datoriale, estrinsecatosi in adibizione a turni di lavoro pesanti ed in orario notturno e conseguente imposizione di eccessivi carichi di lavoro; frequenti ed improvvise variazioni dei turni di lavoro, non giustificate da obiettive ragioni organizzative; variazione ingiustificata del periodo feriale e dei riposi settimanali;
- 2) comportamenti gratuitamente vessatori e prevaricatori, consistiti in difficoltà nella concessione dell'autovettura aziendale, mancata fornitura del necessario equipaggiamento, carenza di igiene dell'unica toilette disponibile, plurime richieste di intervento in situazioni di "falso allarme" e frasi intimidatorie proferite in una riunione sindacale tenutasi nell'ottobre 2005.

Passando all'analisi del materiale probatorio in atti, possono farsi le seguenti considerazioni in punto di fatto:

A) non si riscontra in atti prova di un uso abnorme del potere conformativo datoriale (in particolare dello *ius variandi*), né risultano attuate iniziative disciplinari.

² Le indicazioni dei primi studiosi del fenomeno parlano di una durata di almeno sei mesi delle condotte vessatorie, le quali devono realizzare una sorta di progressiva *escalation* persecutoria, per cui non possono considerarsi mobbizzanti situazioni solo temporaneamente conflittuali.

³ Tale requisito serve a differenziare un singolo atto di ostilità da quel conflitto sistematico e persecutorio che è il "mobbing". Ciò che distingue il mobbing dal conflitto puro e semplice nei rapporti interpersonali è appunto il continuo ripetersi in un arco di tempo di una certa durata del trattamento vessatorio inflitto alla vittima.

⁴ Secondo la psicologia del lavoro, in particolare, il mobbing presuppone che la vicenda lavorativa conflittuale non sia stabile, ma in evoluzione secondo una progressione di fasi causalmente legate l'una all'altra. Le fasi dell'evoluzione della situazione di mobbing, individuate dalla psicologia del lavoro per descrivere il fenomeno, sono sei. Dopo la c.d. condizione zero, di conflitto fisiologico normale ed accettato, si passa alla prima fase del conflitto mirato, in cui si individua la vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. La seconda fase è l'inizio del mobbing vero e proprio, nel quale la vittima appare sempre più isolata, quale vero e proprio corpo estraneo nel contesto lavorativo interessato, ed inizia a provare un senso di disagio e di fastidio. La terza fase è quella nella quale il mobbizzato comincia a manifestare una sintomatologia psico-somatica ed emergono i primi problemi per la sua salute. La quarta fase del mobbing è quella caratterizzata da errori del lavoratore ed abusi del datore di lavoro. La quinta fase del mobbing è quella dell'aggravamento delle condizioni di salute psico-fisica del mobbizzato, che cade in piena depressione ed entra in una situazione di vera e propria prostrazione. Resta la sesta fase, solo eventuale, di esclusione della vittima dal posto di lavoro. In questa fase la storia del mobbing ha un epilogo: nei casi più gravi nel suicidio del lavoratore, negli altri nelle dimissioni, o anticipazione di pensionamenti, o in licenziamenti. In buona sostanza, all'esito della vicenda mobbizzante, le condizioni fisiche del lavoratore non consentono una ripresa della sua attività lavorativa, senza che sia possibile stabilire la temporaneità o la definitività di tale condizione.

OMISSA

In un simile contesto, non sembra ravvisabile nella fattispecie la denunciata sussistenza di comportamenti gratuitamente prevaricatori e discriminatori.

Fatte tali considerazioni, deve osservarsi che, in termini di ripartizione dell'onere della prova in materia di *mobbing*, stante la natura contrattuale dell'illecito, grava sul lavoratore l'onere di provare tutta la serie di circostanze e accadimenti storici, poiché occorre necessariamente che sia dimostrato dal prestatore di lavoro l'intento persecutorio che avrebbe permeato le condotte datoriali (cfr. Cass. 6 marzo 2006, n. 4774).

Occorre a questo punto prendere in considerazione quei parametri oggettivi che trasformano un normale conflitto interpersonale sul posto di lavoro in una vera e propria situazione di *mobbing*⁶. Venendo al caso di specie, sulla base dei quanto emerge dalla documentazione in atti e dagli esiti della prova testimoniale, possono trarsi le seguenti conclusioni:

- 1) **ambiente lavorativo**: nessun dubbio può porsi sulla sussistenza del primo parametro, atteso che la vicenda conflittuale che ha visto protagonista la Agostinelli è stata indubbiamente ambientata in un contesto lavorativo;
- 2) **frequenza**: il conflitto è circoscritto al periodo dall'aprile 2005 all'agosto 2005. In epoca successiva sono collocabili solo le condotte poste in essere nella riunione dell'ottobre 2005 (non riferibili specificamente alla Agostinelli) ed i due "falsi allarmi" in data 06.12.2005 e 16.01.2006 (del tutto privi di caratteristiche vessatorie). Trattasi quindi di comportamenti che, quand'anche sussistenti, appaiono circoscritti ad un periodo ben delimitato ed a non più di 6-7 episodi; non è quindi dimostrato un disegno persistente ed ininterrotto, con azioni ostili sistematiche e continuative, in modo tale da determinare l'insorgenza di una percezione interna costante di degradamento, umiliazione, imbarazzo, incapacità e sottovalutazione. Il secondo parametro è quindi oggettivamente non presente;
- 3) **durata**: il conflitto è iniziato nel mese di aprile 2005 ed è proseguito, ove si escludano gli episodi dell'ottobre 2005 (non riferibili specificamente alla Agostinelli) ed i due "falsi allarmi" in data 06.12.2005 e 16.01.2006 (del tutto privi di caratteristiche vessatorie), ed è quindi durato neanche quattro mesi;
- 4) **tipi di azioni**: non risultano dimostrati attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare, isolamento sistematico, mutamenti nelle mansioni lavorative, attacchi alla reputazione, violenze e minacce di violenza;
- 5) **dislivello tra gli antagonisti**: il parametro è pacificamente sussistente, dal momento che è sicuramente rinvenibile un dislivello di potere tra i protagonisti,

⁶ Tali parametri oggettivi sono (cfr. Harald Ege "La Valutazione del Danno Peritale da Mobbing"): 1) ambiente lavorativo: il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro; 2) frequenza: le azioni ostili devono essere ripetute ed accadere almeno alcune volte al mese; 3) durata: il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi; 4) tipi di azioni: devono appartenere ad almeno due delle cinque categorie del LIPT Hege; 5) dislivello tra gli antagonisti: la vittima deve essere in una posizione costante di inferiorità; 6) andamento secondo fasi successive: la vicenda deve aver raggiunto almeno la fase 2 del modello a sei fasi; 7) Intento persecutorio: nella vicenda devono essere riscontrabili scopo politico, obiettivo conittuale e carica emotiva.

con la conseguenza che la lavoratrice si è venuta a trovare in una posizione di svantaggio;

- 6) **andamento secondo fasi successive:** si è detto che le fasi dell'evoluzione della situazione di mobbing, individuate dalla psicologia del lavoro per descrivere il fenomeno, sono sei. Un conflitto può essere definito mobbizzante se ha raggiunto almeno la seconda fase. Nel caso di specie, a parere del giudicante, si è raggiunta al massimo la prima fase. Infatti:
- La **pre-fase (condizione zero)**, nel caso in esame, è individuabile nei primi conflitti innescatisi dopo la reintegrazione al lavoro in data 22.04.2005, a seguito della intervenuta conciliazione;
 - la **prima fase (conflitto mirato)** non è facilmente identificabile, state la genericità delle allegazioni attoree, ma può essere approssimativamente collocata nel conflitto interpersonale determinatosi nel luglio 2005, con il rifiuto della lavoratrice di raggiungere la sede di Castel di Sangro con la propria autovettura;
 - la **seconda fase (inizio del mobbing)**, a parere del giudicante, non è stata raggiunta, non essendo stata dimostrata la ricorrenza di un disegno datoriale persistente ed ininterrotto, con azioni prevaricatrici sistematiche e continuative, in modo tale da determinare l'insorgenza nel lavoratore di una percezione interna costante di degradamento, umiliazione, imbarazzo, incapacità e sottovalutazione;
 - la **terza fase (primi sintomi psico-somatici)** non è dimostrata, non avendo la ~~lavoratrice~~ indicato alcuna specifica patologia e/o prodotto alcuna certificazione medica;
 - la **quarta fase (errori ed abusi dell'amministrazione del personale)** non è individuabile;
 - l'ingresso nella **quinta fase (serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima)** non è minimamente provato, non avendo la lavoratrice prodotto alcuna documentazione medica;
 - la **sesta fase (esclusione dal mondo del lavoro)**, pur in presenza di dimissioni della lavoratrice, non può ritenersi concretamente realizzata, atteso che non vi è prova alcuna della riferibilità eziologica del suddetto recesso (avvenuto in data 14.06.2006) con la vicenda per cui è causa (sviluppatasi per lo più nei mesi di luglio ed agosto 2005);
- 7) **Intento persecutorio:** il richiesto dolo specifico non risulta minimamente dimostrato, non essendo ricostruibile, sulla base della documentazione in atti e della prova testimoniale espletata in prime cure, un univoco quadro vessatorio e persecutorio nei confronti della lavoratrice.

Alla luce delle considerazioni che precedono, deve dunque concludersi che nella fattispecie non ricorrono contestualmente tutti e sette i parametri che consentono di inquadrare la fattispecie in esame nel fenomeno del c.d. *mobbing verticale* (o *bossing*). Non sembra infatti raggiunta la prova, gravante sull'attore, che la lavoratrice sia stata

adibita al lavoro, per un significativo periodo di tempo, in condizioni ambientali disagiati e penalizzanti. In conclusione, dalla documentazione in atti non emerge tranquillante dimostrazione dell'esistenza di condotte mobbizzanti poste in essere dall'██████████ S.p.A. nei confronti di ██████████, connotate dalla necessaria reiterazione dei comportamenti e dal richiesto intento persecutorio. I comportamenti denunciati, infatti, non appaiono di durata considerevole e connotati dal richiesto dolo specifico, non essendo ricostruibile, sulla base della documentazione allegata al ricorso, un univoco e reiterato quadro vessatorio e persecutorio nei confronti della dipendente. Né tanto meno, la ██████████ ha fornito prova alcuna della sussistenza di un qualsiasi danno alla sua integrità psico-fisica, non avendo prodotto alcuna certificazione medica a sostegno di tale assunto. La fattispecie, pertanto, non rientra nel fenomeno del *mobbing*, ma realizza, a tutto voler concedere, un mero conflitto interpersonale tra la lavoratrice e controparte datoriale.

Alla luce delle considerazioni che precedono, pertanto, l'appello deve essere respinto e la sentenza impugnata integralmente confermata.

Le spese del grado seguono la regola generale della soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte di Appello di L'Aquila, Sezione Lavoro e Previdenza, definitivamente pronunciando sull'appello proposto avverso la sentenza n°206/2011 emessa dal Tribunale di L'Aquila, in funzione di giudice del lavoro, in data 27.10.2011, depositata il 16.01.2012, *contrariis relectis*, così decide:

- rigetta l'appello;
- condanna l'appellante a rifondere alla ██████████ S.p.A. le spese del grado, che si liquidano in complessivi €.1.980,00, oltre I.V.A. e C.A.P..

Così deciso in L'Aquila in data 20 Giugno 2013.

IL CONSIGLIERE EST.

Dr. Luigi Santini

IL CANCELLIERE

(Dr. Termini)

IL PRESIDENTE

Dr.ssa Rita Sannite

Rita Sannite

PUBBLICAZIONE

La presente sentenza viene resa pubblica
mediante deposito nel registro nella Can-
celleria della Corte di Appello di L'Aquila

in data 29/7/13

IL CANCELLIERE
(Ugo Termini)

