



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Centro Studi e Documentazione



00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

Prot. n. 957/FLP2009

Roma, 22 aprile 2009

NOTIZIARIO N° 27

Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle OO.SS. federate alla FLP
Alle Strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

MOBBING E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Continui e pesanti rimproveri davanti ai colleghi integrano il mobbing

Cassazione Sezione Lavoro, Sentenza 20 marzo 2009 n. 6907

La **FLP** informa che, con **sentenza 20.03.2009 n°6907**, la **Sezione lavoro della Cassazione** ha stabilito che i **rimproveri continui da parte del capo con «toni pesanti» davanti agli altri colleghi possono costituire mobbing**. I giudici hanno confermato la condanna per mobbing di un'azienda milanese perché una sua dirigente aveva vessato per mesi una dipendente, che ha avuto una serie di sanzioni disciplinari culminate nel licenziamento.

La dipendente licenziata dalla sua dirigente dopo 12 anni di lavoro nella stessa azienda (dal 1987 al 1999), aveva fatto causa per mobbing, per i continui rimproveri e il clima vessatorio a cui ha detto di essere stata sottoposta per mesi.

Il giudice di primo grado e la Corte di appello di Milano avevano riconosciuto i danni condannando l'azienda al risarcimento per 9.500 euro perché «eccessivi» sia i provvedimenti disciplinari sia il licenziamento. Secondo i giudici d'Appello era chiaro come il «clima aziendale nei confronti della signora Anna fosse stato pesante, dato che i rimproveri orali da parte dei superiori venivano effettuati adottando toni pesanti ed in modo tale che potessero essere uditi dagli altri colleghi di lavoro». Per quanto concerne il mobbing, la Corte rileva che, dalla lettura del ricorso, la maggior parte degli addebiti contestati concerneva ipotesi di svolgimento delle proprie mansioni con insufficiente diligenza, che investono fatti disciplinari in senso proprio. Se si tolgono i semplici fatti di mancanza di diligenza rimane, per la verità, solo una quota modesta di fatti, quali utilizzazione non autorizzata del fax aziendale per invio di corrispondenza propria o accuse di manomissione del cartellino presenze.

La Cassazione ha confermato l'annullamento del licenziamento e la condanna dell'azienda al pagamento di una somma sensibilmente inferiore alle richieste a titolo di risarcimento per mobbing ritenendo la sentenza «ampia, precisa, puntuale e del tutto logica e convincente». Le sanzioni erano illegittime e «irrogate, in realtà per ragioni strumentali ed in maniera sostanzialmente pretestuosa amplificando l'importanza attribuita a fatti di modesta rilevanza» in quanto «*le sanzioni erano state irrogate all'interno di un comportamento complessivo di vessazione e in maniera sostanzialmente pretestuosa al fine di indurre la donna a dimettersi o per precostituire una base per disporre il suo licenziamento.*». I giudici della Cassazione rilevano che la sentenza del giudice di merito esamina, in modo corretto, non tanto le motivazioni di legittimità o meno dei provvedimenti disciplinari, ma si sofferma sul fatto che fossero eccessive e che, in realtà, fossero state irrogate per ragioni strumentali e in maniera pretestuosa, amplificando l'importanza di fatti di modesto rilievo. In sostanza, tali provvedimenti non sarebbero stati adottati, e non sarebbero stati adottati tutti e in un così breve periodo, se non fosse sussistita una precisa volontà di colpire la lavoratrice. Le stesse considerazioni valgono anche per il licenziamento che, secondo i giudici, ha concluso l'operazione di mobbing.

In allegato: la sentenza della Corte di Cassazione 20.03.2009 n. 6907.

L'UFFICIO STAMPA

CASSAZIONE N° F

AULA 'B'

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLO - ESENTE DIRITTI



06907.09

20 MAR. 2009

Oggetto

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

LAVORO

R.G.N. 10789/2006

Cron. 6907

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. GUGLIELMO SCIARELLI

- Presidente - Ud. 21/01/2009

Dott. STEFANO MONACI

- Rel. Consigliere - PU

Dott. VINCENZO DI NUBILA

- Consigliere -

Dott. GIANFRANCO BANDINI

- Consigliere -

Dott. VITTORIO NOBILE

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 10789-2006 proposto da:

.. in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, CORSO FRANCIA 197, presso lo studio dell'avvocato LEMME GIULIANO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato ANDREOTTI PAOLO giusta delega a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

elettivamente domiciliata in ROMA, VIA COSTANTINO MORIN 27, presso lo studio dell'avvocato

2009

154

GUTTEREZ VINCENZO, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati BELCASTRO SAVERIO, D'ANCONA GIACOMO, D'ANCONA FRANCESCO giusta delega a margine del controricorso;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 177/2005 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 04/04/2005 R.G.N. 01/04;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 21/01/2009 dal Consigliere Dott. STEFANO MONACI;

udito l'Avvocato ANSELMO per delega LEMME;

udito l'Avvocato DI MATTIA per delega D'ANCONA FRANCESCO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. RICCARDO FUZIO che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Giovanni Cantelmo

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La signora, ha convenuto in giudizio la società, della quale era stata dipendente in qualità di impiegata, impugnando una serie di provvedimenti disciplinari, e, soprattutto, il licenziamento che le era stato intimato.

La lavoratrice esponeva, in particolare:

di essere stata assunta dal marzo 1987 ed addetta ad una serie di mansioni varie come la *reception*, il centralino, la gestione dei cartellini, l'elaborazione delle agende;

di non avere provvedimenti disciplinari fino al gennaio 1999; che appunto all'inizio del 1999 la responsabile della sua attività le aveva consigliato di trovarsi un nuovo lavoro in un'altra azienda, perché la società non era più soddisfatta delle sue prestazioni;

che nei mesi dall'aprile all'agosto 1999 era stata sottoposta a sette provvedimenti disciplinari di cui sei per un giorno di sospensione ciascuno ed uno per una multa di tre ore, per addebiti che secondo l'interessata erano insussistenti, oppure tardivi, oppure ancora privi di rilevanza disciplinare; di essere stata licenziata il 15 settembre 1999 sempre per fatti a suo parere non sussistenti.

Sosteneva che si era trattato di un episodio di *mobbing*.

Chiedeva perciò che una serie di sanzioni disciplinari, così come lo stesso licenziamento, fossero dichiarati, nulli,

CASSAZIONE

illegittimi ed inefficaci, che la convenuta fosse condannata a riassumere la dipendente, oppure a risarcirle il danno nella misura di legge, e, inoltre, che il giudice accertasse il carattere di *mobbing* e perciò l'illegittimità dei comportamenti posti in essere dalla dal gennaio al settembre 1999, accertando anche che avevano provocato alla ricorrente un danno biologico, con condanna della società al relativo risarcimento.

Costituitoci il contraddittorio ed istruito la controversia il

che le altre sanzioni fossero illegittime, per irrilevanza e/o insussistenza degli addebiti contestati, o per la sproporzione di essi;

che effettivamente il clima aziendale nei confronti della signora _____ fosse pesante, dato che i rimproveri orali da parte dei superiori venivano effettuati adottando toni pesanti ed in modo tale che potesse essere uditi dagli altri colleghi di lavoro;

che sussistesse una sproporzione evidente tra il provvedimento di licenziamento ed i tre lievi addebiti riportati nella relativa contestazione, e che non si poteva tener conto, ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari irrogate in precedenza proprio perché nulle e/o illegittime;

che, tenuto conto anche dei richiami e dei rimproveri continui della sua dirigente nei confronti della lavoratrice, si fosse verificata effettivamente un episodio di *mobbing*;

che, come era risultato dalla consulenza medica, effettivamente questo *mobbing* avesse avuto ripercussioni nelle condizioni della signora _____ e comportato un danno biologico, sia pure modesto, da quantificare nella misura percentuale del 6%.

Avverso la sentenza di appello, che non risulta notificata, la società _____ proponeva ricorso per cassazione, articolati su quattro motivi di impugnazione, notificato, in termini, il 30 marzo 2006.

Resisteva l'intimata signora . . . resisteva con controricorso notificato, in termine, il 9 maggio 2006.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Nel primo motivo, relativo ad alcuni dei provvedimenti disciplinari in contestazione, la società denunzia l'errore di diritto in relazione agli artt.2104, 2105, 2106, e 1453 e segg. c.c., nonché l'omessa e comunque insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia.

Sostiene, in particolare, che la signora . . . non aveva eseguito con diligenza le prestazioni che le erano affidate, con conseguente violazione delle disposizioni degli artt.2104 e 2105, e che, ai sensi dell'art.2106, queste violazioni potevano dare luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Nega che gli inadempimenti della dipendenti fossero lievi, o di scarsa importanza, e che vi fosse una sproporzione tra gli addebiti ed i provvedimenti.

Nega ancora che l'interessata fosse oberata da una mole eccessiva di lavoro.

Sottolinea anche le mancanze e gli errori cui si riferivano le sanzioni che erano state derubricate in sede conciliativa rimanevano comunque tali, e che tutte le mancanze e gli errori comportavano inadempimenti contrattuali.

2. Nel secondo motivo di impugnazione, relativo al licenziamento, la ricorrente denuncia l'errore di diritto per travisamento dei fatti, e l'omessa o comunque insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia.

Sottolinea l'importanza delle tre mancanze poste a base del recesso (per l'esattezza, l'errata compilazione del prospetto trimestrale delle presenze e delle assenze di un dipendente, l'errato aggiornamento dell'agenda aziendale, l'errata distribuzione della posta) e ribadisce che potevano essere poste alla base del recesso.

Allo stesso modo sussistevano effettivamente gli addebiti cui si riferivano i precedenti provvedimenti disciplinari, e la ricorrente ne sottolinea la rilevanza, perché confermavano la negligenza e lo scarso impegno della lavoratrice.

In ogni caso il licenziamento, anche se, in ipotesi, non fosse stato giustificato per giusta causa, avrebbe potuto esserlo per giustificato motivo soggettivo.

3. Nel terzo motivo di impugnazione, dedicato al *mobbing*, la ricorrente denuncia il travisamento dei fatti e l'omessa e comunque insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia.

Nega ancora una volta che i provvedimenti disciplinari irrogati fossero illegittimi, e che sussistessero le vessazioni e

le aggressioni verbali lamentate dalla lavoratrice, che quest'ultima fosse stata sottoposta a controlli esasperati.

4. Con il quarto ed ultimo motivo, relativo specificamente al danno da *mobbing*, alla consulenza tecnica di ufficio e al danno biologico, la società denuncia l'insufficiente e contraddittoria motivazione su di un punto decisivo della controversia.

Secondo la ricorrente la consulenza di ufficio avrebbe accertato che nella signora non vi era stata e non vi era alcuna malattia in atto, ma soltanto disturbi dell'adattamento, che erano temporanei e transeunti.

La ricorrente contesta le conclusioni del consulente d'ufficio, e lamenta che la sentenza di primo grado non aveva tenuto conto delle note critiche del proprio consulente di parte.

Nega si fosse verificata l'invalidità temporanea liquidata dal consulente di ufficio, come pure la sussistenza di un danno esistenziale.

5. Il ricorso non è fondato e non può trovare accoglimento.

Nella gran parte i motivi di impugnazione sono sostanzialmente inammissibili, perché si limitano, in realtà, a riproporre questioni di mero fatto, relative alla valutazione del comportamento della signora nel svolgimento della propria attività di lavoro, ma queste valutazioni,

proprio perché tali non possono essere oggetto di un ulteriore riesame in questa sede di legittimità.

Vale la pena di sottolineare in proposito che i fatti in se stessi appaiono chiari, e sostanzialmente - almeno nelle loro linee generali - non contestati dalle parti.

L'oggetto della discussione, invece, è costituito appunto dalla valutazione e dall'interpretazione di questi fatti, mentre non sussistono i vari profili denunciati di difetto di motivazione: in realtà la motivazione esposta dalla sentenza della Corte d'Appello di Milano, nei suoi vari aspetti, chiarisce in maniera ampia, precisa, puntuale, e del tutto logica e convincente, le ragioni per le quali ha compiuto quelle valutazioni ed è giunta a quella decisione, né le sue valutazioni appaiono scalfite dalle argomentazioni della società ricorrente.

Queste considerazioni appaiono adeguate e sufficienti a dimostrare l'inaammissibilità di una parte delle argomentazioni contenute nel primo motivo del ricorso, quelle sul fatto che l'interessata non sarebbe stata oberata da una mole eccessiva di lavoro (mole che, peraltro, - dato che quelle affidate alla resistente erano per lo più attività non suscettibili di rinvio - dovrebbe eventualmente essere valutata non in via generale, ma con riferimento alle specifiche evenienze occorse nelle singole giornate cui riferivano gli addebiti), e quella che sussistesse una

sproporzione tra gli addebiti e per intero le argomentazioni contenute negli altri motivi di impugnazione, il secondo, il terzo ed il quarto.

Con particolare riferimento al secondo motivo rimane da osservare, per completezza, che è inevitabilmente diverso il livello della diligenza ritenuta necessaria da un datore di lavoro (creditore della prestazione), e perciò delle mancanze che possono giustificare dei provvedimenti punitivi, ed il livello invece ritenuto necessario dal prestatore (debitore della prestazione).

Una valutare oggettiva non può che essere lasciata necessariamente ad un terzo, in concreto il giudice del merito; in sostanza la società pretende invece, inammissibilmente, di sovrapporre la propria valutazione, inevitabilmente soggettiva a quella della Corte d'Appello: questo vale, ad esempio, la dove riafferma che la resistente non sarebbe stata oberata da una mole eccessiva di lavoro, ma anche, soprattutto, quando i provvedimenti adottati fossero sproporzionati rispetto all'effettiva entità dei fatti contestati.

Considerazioni analoghe valgono per la valutazione dell'esistenza di un fenomeno di *mobbing*, di cui al terzo motivo di ricorso, e per quella delle conseguenze psicofisiche e del danno che ne è derivato, che sono oggetto, invece, del quarto motivo.

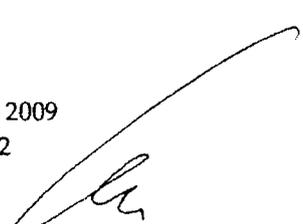
6. Va esaminato separatamente, per completezza, il primo argomento contenuto del primo motivo, quello sulla legittimità delle sanzioni.

La società ricorrente sostiene che sussistevano i presupposti legali per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari contestati e contesta in particolare che vi fosse una sproporzione tra gli addebiti ed i provvedimenti adottati.

La prima osservazione da un lato è inammissibile e dall'altro è inconferente.

Come risulta dalla lettura dello stesso ricorso (che, per la verità, è assai chiaro e dettagliato) la maggior parte gli addebiti contestati concerneva ipotesi di svolgimento delle proprie mansioni con insufficiente diligenza, che investono - piuttosto che fatti disciplinari in senso proprio, che presuppongono un comportamento in qualche misura volontario - semplici difficoltà operative, una minore capacità di esecuzione delle mansioni stesse.

Se si tolgono i semplici fatti di mancanza di diligenza, tra quanto prospettato a giustificazione degli addebiti rimane, per la verità, soltanto una quota modesta di fatti che possono essere considerati volontari (l'utilizzazione non autorizzata del fax aziendale per la trasmissione di corrispondenza propria, le accuse ai superiori di manomissione del proprio cartellino presenze).



La ricorrente ricorda che l'art.2106 c.c., sulle sanzioni disciplinari, rimanda ai due articoli precedenti, e che l'art.2104 prescrive l'obbligo del lavoratore di eseguire le proprie mansioni con la necessaria diligenza.

Per la verità il richiamo generico contenuto nell'art.2106, sulla possibilità di irrogare sanzioni disciplinari sembra riferirsi a fatti di inadempimento volontario previsti nell'art.2105 e nel secondo comma dell'art.2104, piuttosto che alla semplice, e generica, carenza di diligenza contemplata nel primo comma.

In una organizzazione negoziale basata sulla contrattazione collettiva, l'individuazione degli indebiti che possono essere oggetto di sanzione è demandata appunto alla contrattazione collettiva.

La ricorrente non precisa dove il contratto collettivo di settore preveda la possibilità di applicare sanzioni disciplinari per i diversi fatti contestati, mentre la valutazione della loro gravità in concreto riporta ancora una volta ad una analisi di fatto e perciò ad un ambito non più suscettibile di riesame in questa sede.

7. Ma, anche astraendo da questo, in ogni caso la censura è inconferente.

Anche ammettendo, in via di ipotesi non concessa, che in quelle circostanze sussistesse, sotto il profilo strettamente

formale, la possibilità di irrogare dei provvedimenti disciplinari, quelle specifiche sanzioni adottate in concreto sono stati annullate in giudizio (così come lo è stato il licenziamento che ne era stato il completamento), perché - secondo la tesi accolta dai giudici di primo e di secondo grado - erano state irrogate all'interno di un comportamento complessivo di *mobbing*, anche quando altrimenti non lo sarebbero state se non fosse sussistita una specifica volontà di colpire la *...*, per indurla alle dimissioni, e/o per preconstituire una base per disporre il suo licenziamento (come poi effettivamente è avvenuto).

La sentenza impugnata, in realtà, non si basa tanto sulla motivazione che le sanzioni fossero illegittime (o che lo fossero una parte di esse), quanto su quella che fossero

8. Concludendo, dunque, il ricorso non è fondato e non può trovare accoglimento.

Le spese seguono la soccombenza, e vengono liquidate nella misura riportata nel dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alle spese che liquida in Euro 29,00 — , oltre ad Euro 3.000,00 (tremila/00) per onorari, oltre a spese generali, IVA e CPA.

Così deciso in Roma il 21 gennaio 2009.

Il Consigliere estensore
(dr. Stefano Monaci)

Il Presidente
(dr. Guglielmo Sciarelli)

IL CANCELLIERE
Depositato in Cancelleria
oggi 20 MAR 2009
IL CANCELLIERE
Giovanni Cantelmo



ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI
REGISTRAZIONE E DI SPESA LITISIA
PER LA LEGGE 11-3-73 N. 533
06907.09