

PRIMA
Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale
via Marconi 51, Bologna - tel. fax 051.614.89.19
e.mail info@mobbing-prima.it - Internet www.mobbing-prima.it

PRESENTA :

SENT. N. 294/05

CRON. N. 2551

Avviso dep. Sent. 4 Luglio 2005

Trib. Milano., sez. lav., 4 gennaio 2006 - Giud. Vitali - T. G.A. (avv. L.) c. S. s.r.l.
(avv. D., G.)

Mobbing con danno alla professionalità e biologico - A carico di dipendente informatico, lasciato in condizioni di inattività e sollecitato alle dimissioni - Sussistenza - Risarcimento di danno professionale e biologico - Spettanza.

Il ricorrente ha esplicitamente qualificato il comportamento del datore di lavoro in termini di c.d. mobbing: il termine mobbing, dall'inglese to mob, è stato recentemente utilizzato in alcune sentenze di merito, sulla scorta dell'elaborazione sociologica e degli studi di psicologia del lavoro, sviluppatasi in Italia alla luce di un'ampia letteratura nord-europea in argomento. In mancanza di una definizione legislativa del fenomeno, è stata la giurisprudenza del lavoro ad assumere il consueto ruolo di tipizzazione giuridica, mediante la classificazione di alcune ipotesi sintomatiche del fenomeno delle vessazioni in azienda dalle quali emergono come elementi caratterizzanti il mobbing l'aggressione o la vessazione psicologica della vittima, la durata nel tempo dei comportamenti vessatori, la ripetizione e/o reiterazione delle azioni ostili che le rende sistematiche, l'andamento progressive della persecuzione psicologica.

La vessazione psicologica può, essere compiuta attraverso atti di contenuto tipico, inerenti la gestione del rapporto di lavoro, quali, appunto, demansionamenti, trasferimenti, discriminazioni economiche o di carriera, ecc., ovvero controlli esasperati, sanzioni disciplinari o licenziamenti illegittimi, ovvero ancora attraverso comportamenti di aggressione verbale consumati davanti a terzi, dipendenti o meno, ovvero ancora attraverso comportamenti che si sostanziano in un vero e proprio allontanamento della vittima dal gruppo, con il suo conseguente isolamento. L'effetto di tali pratiche di sopruso e di provocare nel soggetto mobbizzato uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psicosomatiche classificate come disturbi di adattamento e, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress.

Ciò che distingue il mobbing dal conflitto puro e semplice nei rapporti interpersonali e appunto il continuo ripetersi in un arco di tempo di una certa durata del trattamento vessatorio inflitto alla vittima: nel caso in esame le deposizioni testimoniali assunte consentono di affermare che nei confronti del T. siano state attuate una sequenza di atti vessatori che, oltre a poter essere qualificata in termini di un grave demansionamento, si avvicina alle tipiche caratteristiche del mobbing, in termini di durata e di reiterazione.

La società deve, quindi, essere condannata a risarcire il danno per dequalificazione professionale: la giurisprudenza, in generale, definisce come danno alla professionalità quello che colpisce le conoscenze professionali acquisite da un soggetto nella sua esperienza lavorativa, a seguito, come nel caso in esame, di un periodo di sostanziale totale inattività lavorativa ovvero di attività lavorativa in professionalità più basse da quelle acquisite in precedenza.

Al riguardo ritiene questo giudice di dover seguire quell'orientamento che utilizza criteri di esperienza comune, quali la quantità e qualità dell'esperienza lavorativa pregressa, il tipo di professionalità colpito, la durata del demansionamento e l'esito finale della dequalificazione, per individuare l'esistenza di un danno alla capacità professionale.

Nel caso in esame, occorre osservare come, in base agli indici sopra elencati, la sussistenza di un danno alla professionalità emerga con evidenza, in considerazione della circostanza che la situazione di dequalificazione non si è modificata dal gennaio 2002 alla data del licenziamento, avvenuto, come detto nel luglio 2004, cioè per oltre due anni e che ha colpito un lavoratore con una professionalità tecnica nel settore informatico, in cui notoriamente l'inattività per 31 mesi rappresenta l'uscita quasi certa dal mercato del lavoro e dunque la perdita di ogni chance.

Essendo, allora, presenti gravi, precise e concordanti presunzioni sulla esistenza del danno alla professionalità del ricorrente, si tratta di procedere alla quantificazione dello stesso: come è noto, tale quantificazione non può che avvenire in via equitativa ex art. 1226 c.c., utilizzando come parametro la retribuzione base lorda del ricorrente, pari ad € 1.418, nella misura del 60%, per il periodo di dequalificazione accertato dal gennaio 2002 al luglio 2004, pari a 31 mesi, per la complessiva somma di € 26.374,8 in moneta attuale, con interessi legali dalla domanda giudiziale al saldo.

Spetta altresì il risarcimento del danno biologico, in quanto i risultati emergenti dalla consulenza tecnica d'ufficio consentono di affermare la sussistenza del nesso di causalità tra evento dannoso e comportamento del datore di lavoro come pure delle conseguenze patologiche di quest'ultimo, sia pure limitate al solo danno biologico temporaneo. Infatti, la relazione del consulente tecnico d'ufficio da atto di disturbi di depressione e di disturbi di tipo ansioso, concludendo per l'insorgenza di una sindrome psicopatologica, inquadrabile nell'area del disturbo dell'adattamento

con ansia e umore depresso misti, manifestatasi tra il luglio 2002 ed il dicembre 2004 che ha concretizzato un danno biologico di natura psichica nella misura del 25%, con successiva remissione sintomatologica ed assenza, perciò, di postumi permanenti.

Quanto, poi, alla prova dell'esistenza di un nesso di causalità tra la patologia insorta nel ricorrente e le condizioni dell'ambiente di lavoro, tale dimostrazione è stata raggiunta, dal momento che è principio ormai consolidato in giurisprudenza che per la sussistenza del nesso di causalità sia sufficiente che l'evento consegua dalla causa in termini di alta probabilità (cfr. in tal senso: Cass. pen. 5 ottobre 1999): invero, secondo quanto osservato nella relazione del C.T.U., l'assenza di preesistenti disturbi psichici con potenziale ricaduta sull'equilibrio psicofisico del paziente e la coincidenza temporale tra l'insorgenza della patologia e la situazione determinatasi sul posto di

lavoro rendono non prospettabile una ipotesi di esclusione del nesso di causalità per la preesistenza di una causa efficiente autonoma in grado di generare l'evento da sola o come concausa. La determinazione del danno da invalidità temporanea e quantificabile in G 11.092,5, considerando una liquidazione per tale titolo di G 51 al giorno e risultando 870 giorni di inabilità temporanea al 25% (51 x25°/ox870).

Svolgimento del processo

Con ricorso ritualmente notificato, G. A. T. conveniva in giudizio la S. s.r.l., esponendo di essere stato assunto dalla stessa in data 20 dicembre 2000 con inquadramento nel 2° livello c.c.n.l. terziario e mansioni di impiegato, svolgendo per il primo anno di lavoro compiti di Programmatore J. presso le sedi dei clienti, da solo o all' interno di un gruppo di lavoro, rispondendo al suo superiore gerarchico F. B.; di essere stato privato dal dicembre 2001 gennaio 2002 degli incarichi di programmatore, rimanendo privo di incarichi di consulenza o di programmazione informatica, venendo collocato in una delle aule vuote nei giorni ed orari non destinati a corsi; di essere stato inviato a fine dicembre 2001 dal signor Z., dirigente della società convenuta, presso la S. s.r.l. ove sosteneva un colloquio da parte del responsabile di quest'ultima che gli proponeva la stipulazione di un contratto di collaborazione autonoma, che rifiutava, avendo ancora un lavoro presso la convenuta; di essere stato inviato dai suoi superiori che esigevano sostenesse un colloquio di lavoro presso la S.S.D, s.r.l., ove gli veniva proposto un lavoro da installatore; di essere stato allora oggetto di una serie di pressioni perché presentasse le proprie dimissioni, tra la fine del 2001 e l'inizio del 2002 da parte della signora B., che lo invitava insistentemente ad accettare le proposte o di S. s.r.l. ovvero di S.S.D.s.r.l., e da parte del dirigente Z. che, nel corso di una conversazione telefonica, gli disse che era un peso per la ditta, dato che continuava a rifiutare il lavoro che gli era proposto; di essersi limitato ad effettuare nel periodo dal febbraio al maggio 2002 saltuarie consegne di plichi postali a clienti, su disposizione di varie impiegate, tra cui le signore V. e B., rimanendo, per il resto senza aver nulla da fare seduto all'interno di una delle aule destinate ai corsi del momento; di aver svolto nel maggio 2002 mansioni di esercitatore in un corso J. per otto ore al giorno; di essere stato invitato il giorno 22 maggio 2002, mentre era impegnato in una esercitazione, a recarsi presso la sede della società S. S.p.A., che all'epoca gli era del tutto sconosciuta; di essere stato informato in quel contesto, insieme alla collega C., da un certo signor P., qualificatosi come dirigente di S. S.p.A., che era destinato a lavorare quale operatore di call center per la O.; di aver fatto presente che era impegnato come esercitatore e che, comunque, la qualifica di operatore di call center non rientrava tra le sue mansioni; di essere stato allora condotto in un'altra stanza con la collega C., ove altro responsabile di S. S.p.A., in seguito presentatosi come P., li informava che le disposizioni ricevute dal B. non avevano importanza e che, quindi, dovevano fare quello che diceva lui oppure dare le dimissioni, dato che era S. a pagare loro lo stipendio e a dire cosa dovessero fare; di essersi adattato allora a svolgere attività di operatore di call center presso una sede di M. della O. dal 23 al 29 maggio 2002, contattando i dipendenti di quest'ultima e disinstallando presso i pc di questi un Software non licenziato; di essere tornato ad occuparsi delle esercitazioni al corso J., su disposizione del P., dal 30 maggio 2002 per alcuni giorni; di essere stato informato il 6 giugno 2002 dalla B. che il giorno successivo doveva recarsi su disposizione di S. S.p.A. presso la S. Italia di M., ove gli era stato fissato un appuntamento per un colloquio di lavoro; di aver ricevute delle notizie vaghe durante l'incontro sull'incarico e di aver richiesto ulteriori ragguagli; di aver ricevuto un fax di convocazione sempre presso la S. Italia per il giorno 21 giugno 2002; di essere caduto in malattia la sera del 20 giugno 2002, inviando la certificazione medica con prognosi sino a tutto il 28 giugno, ricevendo poi il sabato 22 giugno una telefonata da una persona qualificata di S. che lo rimproverava di non aver avvisato dell'assenza S. Italia; di aver ricevuto in data 1 luglio una comunicazione telefonica della B. che lo incaricava di recarsi presso la S. di M., via B. 12 per una

installazione alle dirette dipendenze di P.; di aver allora richiesto un incarico espresso dal proprio datore di lavoro, ricevendo in risposta una convocazione presso la sede di S. per un colloquio con il signor A., Presidente del Consiglio di Amministrazione della convenuta e di S., come apprese in seguito; di esser rimasto nell'ingresso ad attendere per circa un'ora senza essere ricevuto, rientrando, quindi, nella sede di via C., ove avrebbe dovuto svolgere il suo compito di esercitatore al corso J.; di essere stato fatto ritornare in **S. perché ivi atteso dall' A.**, ma di essere lì rimasto ancora in attesa dalle ore 16.30 alle ore 17.45, senza essere ricevuto e venendo riconvocato per il giorno successivo; di essere poi stato ricevuto il 2 luglio 2002 dal P. che si presentava come direttore del personale di S. e gli comunicava che avrebbe lavorato come installatore alle dipendenze del P., attenendosi alle disposizioni di S., ovvero, in alternativa, avrebbe potuto dimettersi; di aver fatto presente che non era dipendente di S. e che era un suo diritto ricevere disposizioni dai suoi superiori, dopo di che veniva di nuovo fatto accomodare sulla sedia dell'ingresso degli uffici; di aver ricevuto in data 3 luglio 2002 una contestazione disciplinare datata 1 luglio per aver messo in dubbio il potere gerarchico dei signori P. e P., responsabili di S. S.p.A., controllante della datrice di lavoro; di aver ricevuto il pomeriggio del 2 luglio dal P. la comunicazione che sarebbe stato adibito a mansioni di operatore di call center; di aver richiesto la comunicazione per iscritto della mansione, ricevendo un rifiuto per asserita impossibilità; di essere stato convocato il giorno 3 luglio presso gli uffici di S., ove, dopo aver ricevuto altra proposta per un impiego come operatore di call center ed a seguito della sua richiesta di disposizione scritta in tal senso, veniva fatto accomodare sulla sedia dell'ingresso, attendendo inutilmente tutta la giornata; di essere rimasto in attesa sulla

sedia dell'ingresso tutto il giorno 4 luglio 2002; di essere stato nuovamente convocato in S. il 5 luglio 2002 ed invitato ad aspettare sulla solita sedia all'ingresso, salvo nel pomeriggio collocato su una scrivania nei pressi del call center della società; di aver in quella occasione avuto comunicazione che l'incontro per fornire le giustificazioni con l'assistenza del sindacato in relazione alla contestazione disciplinare dell' 1 luglio 2002 si sarebbe svolto il 10 luglio e che pertanto doveva mettersi in ferie per due giorni; di aver rifiutato e di essere stato invitato a presentarsi presso la sede della convenuta, ove gli veniva assegnata una postazione di lavoro all'interno di un piccolo ufficio munito di personal Computer, senza, tuttavia, che gli fosse assegnata alcuna mansione; di aver fornito le proprie giustificazioni ricevendo assicurazioni dai signori G. e B. che gli sarebbero state assegnate mansioni corrispondenti alla sua professionalità decise dai responsabili del suo datore di lavoro; di aver ricevuto lettera 29 luglio 2002 con cui la convenuta dava atto di non comminare alcuna sanzione disciplinare a seguito della contestazione dell' 1 luglio; di essere giunto la mattina del 30 luglio 2002 nella sua postazione di lavoro, scoprendo che non vi era più il personal Computer consegnatogli pochi giorni prima e apprendendo dal tecnico P. che aveva ricevuto disposizioni di portarlo via; di essere rimasto privo di qualsiasi strumento di lavoro, senza nulla da fare e di aver richiesto il 5 agosto di poter usare uno dei Computer siti nelle aule e privi di operatore alla tastiera per poter fare qualcosa, ricevendo una risposta negativa dal P.; di aver accusato in data 13 agosto 2002, sempre privo di incarichi e relegato per tutto il giorno nella solita stanzetta, una prima crisi di panico, seguita da una seconda quando si recava in ufficio il giorno seguente per consegnare il certificato medico; di essere stato in ferie dal 15 agosto all' 1 settembre, continuando ad accusare forti malesseri e crisi di panico; di essere rientrato dalle ferie il 2 settembre 2002, venendo assegnato all' interno di una aula vuota senza nulla da fare; di essere rimasto assente in malattia dal 3 settembre 2002, rientrando al lavoro il 4 novembre e venendo lasciato, come in precedenza privo di incarichi e relegato in un locale con altri due colleghi, B. e M. nella stessa situazione; di essersi sentito dire, insieme al B., dall'impiegata amministrativa V. che gli stipendi di novembre non sarebbero stati pagati come pure i successivi sino al febbraio 2003 per le difficoltà finanziarie della convenuta, così che avrebbe fatto meglio a cercarsi un altro posto di lavoro; di essere stato spostato con il B. in data 23 gennaio 2003 dalla stanza occupata sino a quel momento ad un'altra vicina all'entrata per non far nulla tutto il giorno; di essere rimasto da allora inattivo, salvo qualche occasionale incarico come fattorino; di aver visto aggravare i disturbi psicofisici da cui era affetto.

Ciò premesso concludeva chiedendo che fosse accertata e dichiarata l'illegittimità del mutamento di mansioni posta in essere nei suoi confronti dal gennaio 2002 dalla convenuta; per l'effetto la stessa fosse condannata a reintegrarlo nelle mansioni di programmatore ovvero a mansioni contrattualmente equivalenti alla qualifica di 2° livello c.c.n.l. commercio e al risarcirgli il danno alla professionalità da liquidarsi sino al marzo 2003 nella complessiva somma di Euro 15.000 ovvero nella diversa somma risultante di giustizia, oltre al danno patito successivamente al marzo 2003 e sino all'effettiva reintegrazione nelle mansioni, da liquidarsi nella misura mensile di Euro 1.000; fosse accertato e dichiarato che a seguito del complessivo comportamento antiggiuridico aziendale gli è derivato un danno alla salute e alla vita di relazione, la società convenuta fosse condannata a risarcimento dei danni da liquidarsi in via equitativa nella misura non inferiore a Euro 25.000.

Si costituiva ritualmente S. s.r.l. eccependo, preliminarmente, l'improcedibilità del ricorso e, nei merito, concludendo per il rigetto del ricorso in quanto infondato.

Esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, interrogate le parti, ammesse ed escuse le prove testimoniali, all'udienza del 21 marzo 2005 il ricorrente dichiarava di essere stato licenziato in data 28 luglio 2004; disposta ed espletata C.T.U. medico legale sulla persona del ricorrente, all'udienza del 4 novembre 2005 la causa è stata discussa e decisa come da separate dispositivo letto in udienza.

Motivi della decisione

Preliminarmente deve essere disattesa l'eccezione di improcedibilità della domanda avanzata nella memoria difensiva della società sul presupposto della sua genericità e della mancanza di un riferimento alla domanda di reintegrazione nelle mansioni corrispondenti al livello di inquadramento, dal momento che il ricorrente ha rivendicato nella sua richiesta le conseguenze di un comportamento di dequalificazione e di mobbing.

Nel merito, il ricorso è fondato e deve essere accolto: il T. lamenta di essere stato gravemente dequalificato dal gennaio 2002 sino al licenziamento avvenuto nel luglio 2004, sia sotto il profilo dell'utilizzo della sua prestazione lavorativa per mansioni estranee alla sua professionalità sia sotto il profilo della sottrazione di qualsiasi compito lavorativo, in un contesto di comportamenti vessatori posti in essere dai suoi superiori gerarchici e da soggetti estranei al rapporto di lavoro, cui ciò è stato consentito dalla convenuta, comportamenti che in ricorso vengono esplicitamente qualificati in termini di c.d. mobbing, richiamandone il concetto elaborato dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

La società si è difesa sul punto, ammettendo, da un lato, che, il ricorrente venne inserito in una c.d. waiting list, cioè nell'elenco dei dipendenti destinati a periodi di forzata inattività, in conseguenza di una crisi, inizialmente congiunturale, e successivamente strutturale che l'aveva colpita, determinando una diminuzione del lavoro e degli incarichi di consulenza informatica da affidare ai dipendenti, in particolare per la programmazione in linguaggio J. cui si occupava il T..

Dall'altro lato, ha ribadito che il ricorrente mostrò scarsa collaborazione, rifiutandosi di svolgere incarichi non graditi o per conto della controllante S. s.r.l. e così contribuendo a prolungare il suo periodo di inattività, qualificando le occasioni in cui il dipendente era stato inviato presso società operanti nel settore informatico come tentativi di fargli reperire una occupazione alternativa.

La tesi attorea è stata confermata dall'istruttoria dibattimentale espletata.

In primo luogo, quanto al lamentato demansionamento, va osservato come la convenuta abbia ammesso che dal gennaio 2002 il ricorrente si era trovato privo di incarichi ed inserito nella c.d. waiting list, trascorrendo, perciò, lunghi periodi di inattività; nella prospettazione della società la responsabilità dei prolungarsi di questa situazione sarebbe stata imputabile allo "scarso spirito di collaborazione" del dipendente che avrebbe dovuto accettare qualunque incarico, inerente o meno il suo livello e la sua professionalità, anche per conto di una società estranea al rapporto di lavoro, ancorché controllante il datore di lavoro.

In secondo luogo, le dichiarazioni dei testi hanno smentito la ricostruzione in fatto offerta in giudizio dalla società: i testi M. e B., colleghi dei T., hanno confermato che dall'ottobre 2002 vennero posti in una prima stanza e poi in una seconda più piccola, che era utilizzata per colloqui con i consulenti o i dipendenti, senza aver nulla da fare. Le testi B. e V. di parte convenuta hanno confermato che ad un certo punto, il ricorrente non ricevette più alcun incarico presso i clienti dalla segreteria commerciale della società e tenuto a disposizione in un piccolo ufficio vicino alla reception oppure in un'altra stanza, ove si trovavano due scrivanie ed un personal Computer, con i colleghi M. e B.; che venne inviato in un paio di occasioni, collocate dalla B. tra il 2002 e il 2003, a fare delle consegne di plichi alla sede centrale della capogruppo o dalla V. a R. dal consulente del lavoro della società. In particolare la B. ha ricordato l'episodio in cui il P., collaboratore del gruppo S., la incaricò di riferire al ricorrente appuntamenti fissati presso i clienti S. e S. Italia e che in una occasione, insieme alla collega C., gli fece interrompere un corso di programmazione per recarsi subito nella sede della capogruppo, mentre la V. ha confermato che, analogamente alla B., mandò alcune volte il ricorrente presso clienti per dei colloqui di lavoro. Infine, la C. ha dichiarato che, mentre frequentava un corso sul linguaggio J. con il T., fu convocata da P., che lavorava per l'ufficio commerciale di S.; che ad entrambi P. propose un lavoro che comportava di telefonare ai dipendenti di una società di telecomunicazioni indicati su una lista e verificare quale Software avessero installato e se avevano la licenza; che entrambi affermarono che preferivano continuare a seguire il corso, ma che a quel punto furono portati da un'altra persona che si presentò come il responsabile del personale di S. che chiese loro come fossero tenuti ad accettare il lavoro, visto che erano a disposizione e che, comunque, gli era stato trovato un cliente, spiegando che, in caso contrario, avrebbero potuto cambiare datore di lavoro.

Le deposizioni dei testi hanno pure confermato gli ulteriori episodi riferiti in ricorso : la V. ha ammesso di aver paventato al ricorrente le difficoltà per il pagamento della retribuzione nell'autunno 2002 come pure nei seguenti due/tre mesi come pure di aver detto in quella occasione che, se si fosse trovato un'altra occupazione, nessuno lo avrebbe ostacolato trovando una soluzione per il preavviso. Il P. ha riferito il suo colloquio con il ricorrente in occasione dell'incarico presso la S. illustrato dal P., ricordando che il T. inizialmente lo rifiutò, perché la proposta non veniva dall'amministratore del suo datore di lavoro. B., e successivamente lo accettò, dopo che gli venne spiegato che S. era la capogruppo e deteneva il 100% della società convenuta. Infine, il teste P. ha confermato come gli venne chiesto di rimuovere la postazione di lavoro del ricorrente dotata di personal Computer, anche se non è stato in grado di ricordare quando, se non qualche tempo dopo la consegna.

Ora, l'illegittima situazione di annullamento del bagaglio di esperienza professionale e di posizione maturata sostenuta in ricorso risulta evidente: nel caso di specie, il ricorrente, inquadrato nel II livello c.c.n.l. e addetto a mansioni di programmatore informatico di linguaggio J., è stato, in sostanza, relegato alla quasi completa inattività dal gennaio 2002 al luglio 2004, in quanto messo a disposizione nella c.d. waiting list dalla società convenuta, venendo saltuariamente adibito per brevi periodi a compiti palesemente dequalificanti, come quello di fattorino o di addetto ad un call center, oppure di esercitatore, che, da un lato, non gli consentono alcuna utilizzazione del patrimonio di nozioni e di esperienza già acquisito in precedenza e, dall'altro, non gli permettono

quell'aggiornamento ed arricchimento delle sue conoscenze professionali, indispensabile per un tecnico del settore informatico, ove si è assistito e si assiste ad una continua evoluzione tecnologica.

Sotto tale profilo, il comportamento datoriale è del tutto illegittimo: l'art. 2103 c.c. configura un vero e proprio obbligo del datore di lavoro di consentire al lavoratore lo svolgimento delle sue mansioni e quindi un correlativo diritto del lavoratore ad espletarle, in quanto trova la sua ragion d'essere nella tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del proprio patrimonio professionale e all'accrescimento e allo sviluppo di questo patrimonio attraverso l'esercizio della attività lavorativa stessa. In proposito, la norma citata, nel regolare l'esercizio dello *ius variandi* del datore di lavoro, prevede la possibilità di attribuire nuove mansioni al lavoratore in relazione alle esigenze organizzative dell'azienda a condizione che siano rispettate sia l'equivalenza delle nuove mansioni rispetto alle precedenti sia la tutela del patrimonio professionale del lavoratore.

In ricorso, il ricorrente ha esplicitamente qualificato il comportamento del datore di lavoro in termini di c.d. *mobbing*. Il termine *mobbing*, dall'inglese *to mob*, è stato recentemente utilizzato in alcune sentenze di merito, sulla scorta dell'elaborazione sociologica e degli studi di psicologia del lavoro, sviluppatasi in Italia alla luce di un'ampia letteratura nord-europea in argomento. In mancanza di una definizione legislativa del fenomeno, è stata la giurisprudenza del lavoro ad assumere il consueto ruolo di tipizzazione giuridica, mediante la classificazione di alcune ipotesi sintomatiche del fenomeno delle vessazioni in azienda dalle quali emergono come elementi caratterizzanti il mobbing l'aggressione o la vessazione psicologica della vittima, la durata nel tempo dei comportamenti vessatori, la ripetizione e/o reiterazione delle azioni ostili che le rende sistematiche, l'andamento progressivo della persecuzione psicologica.

La vessazione psicologica può, essere compiuta attraverso atti di contenuto tipico, inerenti la gestione del rapporto di lavoro, quali, appunto, demansionamenti, trasferimenti, discriminazioni economiche o di carriera, ecc., ovvero controlli esasperati, sanzioni disciplinari o licenziamenti illegittimi, ovvero ancora attraverso comportamenti di aggressione verbale consumati davanti a terzi, dipendenti o meno, ovvero ancora attraverso comportamenti che si sostanziano in un vero e proprio allontanamento della vittima dal gruppo, con il suo conseguente isolamento. L'effetto di tali pratiche di sopruso e di provocare nel soggetto mobbizzato uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psicosomatiche classificate come disturbi di adattamento e, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress.

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: nel caso in esame le deposizioni testimoniali assunte consentono di affermare che nei confronti del T. siano state attuate una sequenza di atti vessatori che, oltre a poter essere qualificata in termini di un grave demansionamento, si avvicina alle tipiche caratteristiche del mobbing, in termini di durata e di reiterazione: invero, agli episodi direttamente riconducibili al demansionamento in senso stretto, si possono ricordare quelli già ricordati delle continue sollecitazioni al ricorrente di trovare altro lavoro, anche presso i clienti cui era inviato per colloqui, come pure la vicenda del paventato mancato pagamento della retribuzione per più mesi, poi non verificatosi, l'eliminazione della sua postazione di lavoro con sottrazione del personal Computer assegnato, le convocazioni improvvisate presso la capogruppo **S. s.r.l., cui vanno aggiunti l'episodio dell'attesa interminabile per un colloquio con l' A.**, deciso da quest'ultimo,

e della contestazione disciplinare dell' 1 luglio 2002 per insubordinazione nei confronti di P. e P., definiti nell' addebito responsabili di S. s.r.l., con la motivazione che il potere gerarchico di questi Ultimi era "evidente", laddove, da un lato, pacificamente erano persone che lavoravano per una società estranea al rapporto contrattuale del ricorrente, che era un dipendente di S. e dall'altro, il P.

ha smentito nella sua testimonianza la versione del colloquio con il ricorrente riportata nella lettera di contestazione.

Le conseguenze dell'illegittimo comportamento del datore di lavoro operano, tuttavia, sul solo livello risarcitorio, dal momento che il rapporto di lavoro è cessato in data 28 luglio 2004 così che la domanda relativa alla reintegrazione nelle mansioni non può essere più esaminata.

La società deve, quindi, essere condannata a risarcire al T. il danno per dequalificazione professionale: la giurisprudenza, in generale, definisce come danno alla professionalità quello che colpisce le conoscenze professionali acquisite da un soggetto nella sua esperienza lavorativa, a seguito, come nel caso in esame, di un periodo di sostanziale totale inattività lavorativa ovvero di attività lavorativa in professionalità più basse da quelle acquisite in precedenza.

Gli orientamenti giurisprudenziali divergono, invece, sul punto della prova del danno da dequalificazione: secondo un certo indirizzo, e a carico del lavoratore la prova della effettiva sussistenza di un danno patrimoniale, non ricavabile da presunzioni semplici (cfr. Cass. 18 ottobre 1999 nr. 11727), mentre altre decisioni, pur riconfermando il principio dell'onere della prova a carico del lavoratore in ordine al preteso danno da dequalificazione, in mancanza di tale prova riconoscono, in via presuntiva, la sussistenza di un danno patrimoniale.

Ora, ritiene questo giudice di dover seguire quell'orientamento che utilizza criteri di esperienza comune, quali la quantità e qualità dell'esperienza lavorativa pregressa, il tipo di professionalità colpito, la durata del demansionamento e l'esito finale della dequalificazione, per individuare l'esistenza di un danno alla capacità professionale.

Nei caso in esame, occorre osservare come, in base agli indici sopra elencati, la sussistenza di un danno alla professionalità emerge con evidenza, in considerazione della circostanza che la situazione di dequalificazione non si è modificata dal gennaio 2002 alla data del licenziamento, avvenuto, come detto nel luglio 2004, cioè per oltre due anni e che ha colpito un lavoratore con una professionalità tecnica nel settore informatico, in cui notoriamente l'inattività per 31 mesi rappresenta l'uscita quasi certa dal mercato del lavoro e dunque la perdita di ogni chance. Essendo, allora, presenti gravi, precise e concordanti presunzioni sulla esistenza del danno alla professionalità del ricorrente, si tratta di procedere alla quantificazione dello stesso: come è noto, tale quantificazione non può che avvenire in via equitativa ex art. 1226 c.c., utilizzando come parametro la retribuzione base lorda del ricorrente, pari ad (• 1.418, nella misura del 60%, per il periodo di dequalificazione accertato dal gennaio 2002 al luglio 2004, pari a 31 mesi, per la complessiva somma di C 26.374,8 in moneta attuale, con interessi legali dalla domanda giudiziale al saldo.

Inoltre, vengono prospettate in ricorso come conseguenze dell'illegittimo comportamento del datore di lavoro le voci di danno biologico, inteso nella più larga accezione di lesione all'integrità psico-fisica, ivi compreso il danno psichico, espressamente richiamato in ricorso, e di danno alla vita di relazione, inteso come il turbamento e le sofferenze inflitte al ricorrente in termini di incidenza sulle relazioni sociali e lavorative : ora, mentre con riferimento a quest' ultimo, la domanda deve essere respinta, in mancanza di prova sul punto, con riguardo al primo, con le precisazioni che seguono, la pretesa del ricorrente è fondata e deve essere accolta.

Secondo la più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione in virtù di una lettura

costituzionalmente orientata dell'art.2059 c.c., il danno biologico, individuato nella lesione all'integrità psico-fisica della persona, va ricondotto al danno non patrimoniale, come pure il danno morale, tradizionalmente inteso come sofferenza psichica causata alla vittima, e la lesione di

interessi costituzionalmente protetti (cfr. in tema di responsabilità civile : Cass. 31 maggio 2003 nn.8828 e 8827) . Nella ricostruzione della Corte, il danno non patrimoniale deve essere inteso come una categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa un valore inerente alla persona, che non si esaurisca nel danno morale e non sia correlato alla qualifica di reato del fatto. In questi casi, la Corte identifica quale unica possibile forma di liquidazione del danno, privo delle caratteristiche della patrimonialità., quella equitativa, in cui la dazione di una somma di denaro non è reintegratrice di una diminuzione patrimoniale, ma compensativa di un pregiudizio non economico (cfr. in tema di danno da dequalificazione: Cass. 26 maggio 2004 nr.10157).

I risultati emergenti dalla consulenza tecnica d'ufficio consentono di affermare la sussistenza del nesso di causalità tra evento dannoso e comportamento del datore di lavoro come pure delle conseguenze patologiche di quest'ultimo, sia pure limitate al solo danno biologico temporaneo, con conseguente irrilevanza della questione di carenza di legittimazione passiva in capo alla società, sollevata all'udienza del 21. marzo 2005, per essere legittimo contraddittore l' I.N.A.I.L. dal momento che, come noto, il danno biologico da invalidità temporanea resta risarcibile secondo le normali regole della responsabilità civile, anche dopo la riforma del 2000.

Infatti, la relazione del consulente tecnico d'ufficio da atto di disturbi di depressione e di disturbi di tipo ansioso, concludendo per l'insorgenza di una sindrome psicopatologica, inquadrabile nell'area del disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misti, manifestatasi tra il luglio 2002 ed il dicembre 2004 che ha concretizzato un danno biologico di natura psichica nella misura del 25%, con successiva remissione sintomatologica ed assenza, perciò, di postumi permanenti.

Quanto, poi, alla prova dell'esistenza di un nesso di causalità tra la patologia insorta nel T. e le condizioni dell'ambiente di lavoro, tale dimostrazione è stata raggiunta, dal momento che è principio ormai consolidato in giurisprudenza che per la sussistenza del nesso di causalità sia sufficiente che l'evento consegua dalla causa in termini di alta probabilità (cfr. in tal senso: Cass.pen.5 ottobre 1999): invero, secondo quanto osservato nella relazione del C.T.U., l'assenza di preesistenti disturbi psichici con potenziale ricaduta sull'equilibrio psicofisico del paziente e la coincidenza temporale tra l'insorgenza della patologia e la situazione determinatasi sul posto di lavoro rendono non prospettabile una ipotesi di esclusione del nesso di causalità per la preesistenza di una causa efficiente autonoma in grado di generare l'evento da sola o come concausa.

Passando, infine, alla liquidazione equitativa del danno, utilizzando la tabella per la liquidazione del danno biologico da invalidità temporanea elaborate dalle sezioni civili del Tribunale di Milano, la determinazione del danno da invalidità temporanea è quantificabile in Euro 11.092,50 considerando una liquidazione per tale titolo di Euro 51 al giorno e risultando 870 giorni di inabilità temporanea al 25% (51 x25%x870).

Le spese di C.T.U, e di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

La sentenza è esecutiva *ex lege* .

P.Q.M.

accertato il lamentato demansionamento a far tempo dal gennaio 2002,

condanna la società convenuta al risarcimento del danno alla professionalità liquidato in via equitativa in Euro 26.374,80 oltre accessori.

Accertato il danno alla salute subito dal ricorrente per effetto dell'illegittimo comportamento della convenuta, condanna la stessa al risarcimento del danno biologico liquidato in via equitativa in Euro 11.092,50 oltre accessori.

Condanna

infine la società convenuta alla rifusione delle spese di C.T.U. liquidate in € 800 e alle spese di lite liquidate in Euro 7.000,00 .

Milano, 4 novembre 2005 (depositato 4.1.2006)

Il Giudice

dr.ssa Monica Vitali