

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 :

Danno esistenziale per comportamenti vessatori sul luogo di lavoro
(Tribunale Pisa del 03/10/2001)

Il datore di lavoro che sa che un suo dipendente realizza comportamenti vessatori od addirittura comportamenti che si concretizzano in fattispecie delittuose di estrema gravità (come le molestie, o, se si vuole, gli atti di libidine molesta) è tenuto a porre in essere, secondo il tradizionale criterio della "massima sicurezza fattibile"(che appartiene, come è noto, allo schema dell'art. 2087 c.c.), quanto necessario per impedire il reiterarsi del comportamento illecito. E questo a maggior ragione quando sa che tali comportamenti sono posti in essere approfittando della condizione di sottordinazione della vittima.

Ciò premesso, il danno conseguente alla violazione dell'art. 2087 c.c. , per la parte in cui tutela la personalità morale del lavoratore, non corrisponde sempre e solo al c.d. danno biologico, cioè a quel danno che comprometta la capacità di relazionare nella vita civile, mediante la causazione di un pregiudizio fisico o psichico. La legge, infatti, non tutela l'integrità psichica, ma la "personalità morale" del lavoratore, che è cosa diversa, la prima essendo riconducibile al generico obbligo di non recare pregiudizio alla salute (e quindi alla integrità fisica). Dunque quello del danno per lesione della personalità morale è concetto più ampio del c.d. danno biologico quale oggi è inteso dalla giurisprudenza e consiste nell'oggettivo travalicamento del potere di eterodirezione o gerarchico che si concretizzi in un pregiudizio "morale" (quindi non necessariamente psichico).

Certo è che il comportamento posto in essere con violazione dell'art. 2087 c.c., quando si tratta di omessa tutela della personalità morale, può realizzarsi senza che si verifichi alcun danno biologico (v. supra) e senza che il fatto costituisca reato.

In tal senso, allora, si può correttamente qualificare tale danno – nè biologico nè morale – come danno "esistenziale" (da ultimo Trib. Forlì 15 marzo 2001, in Riv. Crit. Dir. Lav., 2001, 411), eventualmente in concorso con il danno alla vita di relazione e quello – di natura extracontrattuale – che tradizionalmente si riconduce alla figura del danno morale (per il concorso del danno contrattuale con quello extracontrattuale v. Pret. Milano 25 maggio 1997, ibid., 1997, 157 e Pret. Milano 31 gennaio 1997, ibidem, 619).

(nota a cura della redazione)

TRIBUNALE DI PISA

sentenza 3 ottobre 2001

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice addetto alle cause di lavoro del Tribunale di Pisa in composizione monocratico,
dr. Fausto Nisticò, ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n. 511/99 R.G.C. , decisa all'udienza del 3.10.2001 e
promossa

DA

TF, elettivamente domiciliata in Pisa.

CONTRO

A*** S.p.a., in persona del legale rappresentante, elettivamente domiciliato in Pisa.

FR, elettivamente domiciliato in Pisa.

Oggetto: risarcimento danni.

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso: " Accertare la responsabilità solidale dei convenuti al risarcimento del danno patrimoniale, biologico e morale e per l'effetto condannare la società A*** s.p.a., in persona del legale rappresentante, e il sig. FR, in solido tra di loro, al pagamento di tutti i danni subiti dalla ricorrente nella somma che risulterà di giustizia. Con vittoria di spese ed onorari".

Il procuratore di A*** s.p.a. : "Respingere la domanda; in ipotesi limitare l'obbligo risarcitorio al solo danno biologico. Vittoria di spese ed onorari".

Il procuratore di FR ha così concluso: "Perchè il ricorso venga respinto con vittoria di spese ed onorari".

Svolgimento del processo

Con ricorso 28 settembre 1999 TF esponeva di aver lavorato alle dipendenze della A*** s.p.a., presso una unità di Pisa, dal 1993 fino alla fine del 1998, a seguito di dimissione per giusta causa determinate da molestie sessuali poste in essere nei suoi confronti dal

vice direttore FR. In particolare segnalava un primo episodio verificatosi nel 1994 (seguito da altri e comunque da un atteggiamento vessatorio) e quindi un secondo nel maggio del 1998, in esito la quale il datore di lavoro comminava al FR la sanzione disciplinare della sospensione per cinque giorni. Ritenendo il datore di lavoro responsabile ex art. 2049 c.c., chiedeva la condanna, in solido con il FR, al risarcimento del danno patrimoniale, biologico e morale, allegando di aver contratto una malattia psichica come conseguenza dei fatti descritti.

Resisteva in giudizio la A*** s.p.a. spiegando come all'atto delle dimissioni la ricorrente non avesse allegato alcuna circostanza costituente giusta causa. Aggiungeva che in occasione del primo episodio il Direttore dell'unità di Pisa aveva rimproverato aspramente FR "ponendo in discussione il suo ruolo all'interno dell'esercizio". Quindi spiegava come nulla fosse più successo fino al 1998 e che anzi i rapporti fra i due dipendenti erano rasserenati fino al punto di lasciar presumere che fra di essi esistesse un rapporto di amicizia e confidenza. Riteneva inveritiero l'episodio relativo al maggio del 1998 e spiegava che comunque in esito ad esso l'azienda aveva adottato una sanzione disciplinare ed aveva provveduto a trasferire a Massa il vice direttore. Negava ogni responsabilità e contestava ogni nesso fra il comportamento del FR e la presunta malattia psichica della ricorrente.

FR, costituitosi in giudizio, negava ogni comportamento e spiegava che il datore di lavoro non aveva dato corso alla sanzione disciplinare ed aveva revocato il trasferimento subito dopo le dimissioni della TF. Contestata pure la sussistenza della malattia, concludeva per il rigetto della domanda.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, interrogate le parti e sentiti tutti i testi indicati dalle parti, il giudice autorizzava note scritte, dopo di chi, all'udienza del 3.10.2001, sulle conclusioni delle parti, decideva la causa dando pubblica lettura del dispositivo.

Motivi della decisione

1) Con un clamoroso mutamento della costruzione difensiva, FR, che si era costituito in giudizio negando di aver mai posto in essere comportamenti irrispettosi nei confronti della ricorrente, in sede di interrogatorio (ud. 8.11.2000), ha ammesso di aver tentato – nel 1994 - di baciare la sua collega di lavoro in ascensore, spiegando la cosa con un rapporto di "tenerezza"; necessariamente richiesto di meglio specificare in che cosa fosse consistita tale relazione, il convenuto ha spiegato che, qualche giorno prima dell'episodio, i due si erano visti nella sua auto dove si erano intrattenuti in "un rapporto sessuale orale". Ha, poi, aggiunto, che dopo la serata in macchina i rapporti si erano raffreddati, perché la TF "aveva dei problemi" ("suo marito era andato a letto con la sorella e lei di questa cosa ne soffriva. Andava anche dicendo che dopo il parto era tornata vergine perché le era stata suturata la vagina"), spiegando che la relazione con la TF era durata lo spazio " della sera al parcheggio della Standa..."

Poiché la TF, nel suo interrogatorio, aveva aggiunto che FR aveva fatto oggetto delle sue attenzioni un'altra ragazza, FR ha dichiarato (che la stessa, ndr.) " aveva avuto un rapporto sentimentale con il (mio) collega SB: entrambi erano fidanzati con altri e (a me) capitava di dover coprire le loro scappatelle".

Tenuto conto che, come subito si dirà, appare del tutto certo che FR abbia posto in essere i comportamenti contestati con la TF e con un'altra dipendente (v. infra), è del tutto evidente come la sua strategia difensiva – tardivamente meditata - sia consistita nel descrivere l'ambiente di lavoro come connotato da una sconcertante elasticità di rapporti interpersonali fra i lavoratori di sesso diverso, nel tentativo di giustificare i suoi comportamenti in un contesto lavorativo caratterizzato da estrema disinvoltura e tolleranza, dove tutti facevano un po' di tutto, scappatelle e convegni amorosi in auto.

Operazione, questa, maldestramente risoltasi nel solo effetto di ulteriormente qualificare il suo comportamento.

Ciò premesso, quanto occorrerà verificare è se gli episodi lamentanti dalla TF siano veri e se, a parte la responsabilità del FR (di cui questo giudice può processualmente conoscere per ragioni di connessione ex art. 40 c.p.c.), vi sia responsabilità (omissiva) del datore di lavoro.

La ricorrente ha confermato, con dovizia di particolari, l'uno e l'altro episodio (febbraio 1994 ed aprile 1998) spiegando anche che – prima e dopo i fatti del 1994 - il FR non perdeva occasione per "strusciarsi" e metterle le mani addosso, atteggiamento, questo, tenuto anche nei confronti di un'altra ragazza. Vale la pena qui riportare quasi integralmente le dichiarazioni rese dalla teste SG: " Ricordo che una sera (nel 1994) la ricorrente venne sul mio posto di lavoro e piangeva. Le chiesi cosa fosse successo ed all'inizio lei non mi voleva dir nulla. La presi da parte e la TF mi raccontò che la sera prima era stata assalita dal FR nell'ascensore. Io ci ho subito creduto perché anche io ero stato oggetto di attenzioni da parte del FR. Ogni momento era buono per toccare, con una scusa o con un'altra... Il primo episodio si verificò quando io ero intenta a mettere a posto dei bicchieri in un posto alto. Il FR mi venne dietro e mi abbracciò all'altezza del seno. In quella occasione io mi misi a piangere. Un'altra volta, nel 1995 verso maggio o giugno, mentre stava tagliando una torta in cucina il FR mi venne da dietro e mi toccò, nel senso che si strusciò pesante".

Non vi è ragione alcuna per dubitare delle dichiarazioni del tutto disinteressate della SG: esse, tuttavia, hanno trovato una sicura conferma in quanto dichiarato dall'allora Direttore del negozio (DP, ud. 5.12.2000: " verso la fine di maggio dell'anno 1995 fui chiamato da dei colleghi di lavoro perchè la SG piangeva. Chiesi alla SG cosa fosse successo e lei mi disse che mentre era in cucina e preparava delle creme cotte sentì una certa pressione al bacino da parte del FR. Convocai immediatamente il FR e lui mi disse che si era semplicemente sporto a vedere cosa facesse la SG e che la SG facendo mezzo passo indietro l'aveva urtato"), dalla dipendente FG (ud. 6.2.2001: " preciso meglio che una volta di sfuggita la SG mi parlò di molestie...SG mi ha detto che il FR l'aveva molestata...") e dal dipendente B. (teste all'ud. del 17.7.2001: " non ho fatto caso a chi mi avesse detto che il FR si era strusciato. Certo ho avuto l'impressione che tutti lo sapessero"), dal teste GM (ud. 6.2.2001: " Il direttore non mi informò dell'episodio del 1994. Mi informò, invece, di un episodio che riguardava la SG credo nel 1995, sempre con il FR protagonista...").

È, dunque, sicuro che il FR abbia posto in essere atti di molestia nei confronti della SG e questo consente di non dubitare della stessa quando riferisce di sè e della sua collega, oggi ricorrente.

Che la TF abbia detto la verità nel suo ricorso e nel suo interrogatorio risulta anche – oltre che dalle dichiarazioni della SG - da una serie di elementi ulteriori: il direttore DP ha

confermato che il futuro suocero della SG sia era recato in azienda per contestare l'episodio dell'ascensore e che la stessa SG se ne fosse lamentata (ud. 5.12.2000), il dipendente B ha ammesso di essere venuto a conoscenza dell'episodio del 1994, e così la dipendente R (ud. 6.2.2001).

E, dunque certo, che il FR si sia reso protagonista dell'episodio (dell'ascensore) del 1994: la reazione della TF, poi, verificata dall'allora Direttore del negozio, riferita dalla SG e dagli altri testimoni consente di ritenere che sicuramente la ricorrente non fosse consenziente: ce lo dice, nella sua contorta versione, lo stesso FR quando ammette che quel "rapporto di tenerezza" si era esaurito nell'arco di una serata, con un veloce e sbrigativo incontro nella sua auto: ma ce lo dice anche il buon senso, poichè, se fosse stato come dice il FR (e cioè se la TF fosse stata anche tacitamente consenziente) , sicuramente la stessa, a pochi giorni dell'incontro in auto, non avrebbe esposto al direttore del negozio l'aggressione in ascensore, a meno di non rischiare che la cosa venisse fuori, come logica vuole, nelle prevedibili difese del FR. E non è neppure ipotizzabile che, per una sorta di ritorsione (del tutto immotivata, poichè il FR nulla allega su tale possibile motivazione) la ragazza corresse il rischio di far sapere nel suo posto di lavoro della sua disponibilità ad incontri fugaci.

Non vi sono neppure dubbi sull'episodio del 1998, poichè, intanto, dalla certezza del primo e dalla certezza sui fatti subiti dalla teste SG si ricava una verisimile linea di comportamento del FRigo, a questo punto avvezzo ad atteggiamenti scorretti. Ma l'episodio è confermato ancora una volta dalla SG ("So anche che il FR ci ha riprovato con la ricorrente di recente: la TF mi disse: è risuccesso, e mi spiegò che il fatto si era verificato mentre era alla cassa") ed indirettamente dal direttore G (ud. 5.12.2000: "il 27 maggio del 1998 io facevo il mio turno pomeridiano e mi ha subito avvicinato la signora TF che mi disse quanto era successo la mattina") e dal teste G (loc. ult. cit.) il quale ha riferito che, relativamente all'episodio del 1998, il FR si era limitato a "minimizzare" la cosa, spiegando che si era trattato di un "contatto fortuito".

Si può, allora, tenere per acquisito che il FR sia reso responsabile di atti di molestia nei confronti della ricorrente.

2) A questo punto c'è da chiedersi cosa abbia fatto il datore di lavoro per impedire il perpetrarsi del comportamento del FR, posto che, come meglio si vedrà in seguito, era suo obbligo salvaguardare la personalità morale della dipendente (art. 2087 c.c.).

È certissimo che il direttore del negozio nel 1994 fosse venuto a conoscenza del primo episodio, perchè ce lo dice lui stesso (teste DP, ud. 5.12.2000); è certissimo, perchè ancora una volta ce lo dice DP (loc. ult. cit.), che egli fosse a conoscenza anche della molestie subite dalla SG. E' certo, ancora, che il direttore abbia informato i superiori, quantomeno relativamente alle molestie subite da quest'ultima.

I provvedimenti presi in questa occasione si sono limitati ad un rimprovero verbale ed all'allontanamento fisico della TF. Nessuna sanzione disciplinare è stata adottata nei confronti del FR e la spiegazione è semplice perchè il datore non aveva dato peso alla questione (riferisce il teste G, loc.ult.cit., "Il direttore non mi informò dell'episodio del 1994 perchè non lo riteneva grave").

Ma il datore di lavoro non aveva dato peso neppure al secondo episodio: dice al proposito G: "non avevamo la prova certa della responsabilità del FR perchè c'era la sua parola

contro quella della TF. Tuttavia, siccome l'azienda è particolarmente severa e sensibile (sic! ndr) al problema decidemmo di comminare una sanzione conservativa e poi di trasferire il FR".

Ma ci spiega lo stesso FR (v. interrogatorio) che la sanzione si era risolta in un provvedimento meramente formale, privo di contenuti effettivi: " il G mi disse che mi avrebbe dato cinque giorni di sospensione e che mi avrebbe trasferito a Massa solo per calmare un po' le acque: difatti la sanzione non è stata mai eseguita e per Massa mi hanno sempre rimborsato tutte le spese. Il capoarea mi aveva assicurato che sarai tornato a Pisa appena possibile".

Dunque il provvedimento punitivo del datore di lavoro è un mero provvedimento di facciata, mai eseguito, il che è in linea con il convincimento della modesta portata lesiva del comportamento del FR.

Il datore di lavoro sa benissimo fin dal 1994 che il suo vicedirettore mantiene quell'atteggiamento con la TF e con altre, sa, ancora, che quel comportamento si ripete a distanza di anni e si limita ad adottare uno pseudoprovvimento disciplinare assolutamente inadeguato rispetto alla estrema gravità del fatto, concorrendo omissivamente a cagionare nella dipendente sottordinata all'autore delle molestie quello stato di estremo disagio concretizzatosi addirittura in una malattia psichica.

Nè ha pregio la tesi difensiva di A*** s.p.a. che si trincerava nell'affermazione di aver avuto la parola della TF contro la parola del FR; tesi del tutto grossolana, se si considera che non vi era ragione alcuna perchè una ragazza montasse un tale polverone esponendosi reiteratamente in prima persona, coinvolgendo i familiari, le organizzazioni sindacali, i vertici aziendali e se si considera che il datore di lavoro sapeva che quei "contatti occasionali" erano stati rivolti anche ad un'altra dipendente. Nè il FR nè il datore di lavoro danno una spiegazione plausibile del comportamento della TF, salvo affermare del tutto gratuitamente che la dipendente "avesse dei problemi": ma questi problemi li aveva anche la SG? E cosa poteva pretendere il datore di lavoro di più di questa enorme serie di riscontri, posto che normalmente il molestatore non molesta davanti a testimoni ?

3)La fattispecie astratta alla quale deve essere parametrata la domanda della TF è quella di cui all'art. 2087 c.c. secondo cui " l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica , sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Quanto oggi, dunque, si va attribuendo all'istituto – di importazione nordeuropea – del c.d. mobbing appartiene, da tempi non sospetti, alla cultura giuridica del nostro sistema lavoristico già dal 1942 e trova una conferma – a livello costituzionale – nell'art. 42 Cost. dove, come è noto, si dice che l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recar danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Il riferimento alla necessaria tutela anche della personalità morale e della dignità umana da parte del datore di lavoro consente di qualificare come illecito contrattuale (art. 2087 c.c.) ogni comportamento che cagioni ingiustificatamente al lavoratore un pregiudizio alla sua personalità umana e dunque appronta una tutela all'uomo in sè, sanzionando con il risarcimento ogni atteggiamento che travalichi il diritto ad ottenere dal lavoratore una corretta prestazione, nel presupposto, ovvio, che si tratti della parte più debole del

rapporto e quindi, in astratto, disposta (o costretta) a subire pressioni od umiliazioni pur di mantenere la sua fonte di reddito.

Intesa in tal modo, la norma codicista (supportata dal disposto costituzionale) appronta un diaframma ben preciso fra gli obblighi contrattuali inerenti al sinallagma ed ogni manifestazione di supremazia datoriale che al quel sinallagma non sia funzionale e che, nell'immanente squilibrio fra le due parti, consenta a chi offre il lavoro di pretendere da chi lo presta qualcosa in più rispetto alla corretta prestazione od addirittura, secondo alcune istanze attuali, una sorta di partecipazione totale al momento imprenditoriale, se non addirittura di devozione.

La regola, dunque, impedisce ogni forma di pressione rivolta al lavoratore che sia estranea all'esecuzione della prestazione e sconfini nella pretesa di fagocitare all'impresa la persona del dipendente, che tale rimane, ancorchè necessariamente inserita nel contesto della sua azienda, dovendo a quest'ultima nient'altro che una prestazione lavorativa.

In tale contesto normativo il fenomeno del c.d. mobbing verticale si configura, allora, come obbligo del datore di lavoro di rispettare la personalità del suo lavoratore evitando ogni comportamento che, pur formalmente corretto, possa risolversi in una forma di pressione , di "accerchiamento", sì che il lavoratore possa avvertire questa sorta di presenza costante, il fiato sul collo, la consapevolezza che ogni manifestazione della sua personalità non gradita al datore possa comportare conseguenze pregiudizievoli sul piano del rapporto contrattuale.

In definitiva si può affermare che nel rapporto lavorativo è vietato ogni comportamento datoriale che realizzi una compromissione della personalità del lavoratore, posto che quest'ultima deve rimanere estranea alla prestazione e non è versata, in tutte le sue componenti (come da qualche parte oggi si pretende) nel sinallagma, ma mantiene la sua destinazione al patrimonio individuale, lontanissima del potere di sovraordinazione ed eterodirezione datoriale.

La norma codicistica, poi, impone al datore di lavoro un comportamento attivo: egli deve approntare le misure di sicurezza finalizzate a tutelare l'integrità fisica del lavoratore e deve porre in essere tutti gli accorgimenti necessari a tutelarne la personalità morale.

In tale contesto il datore di lavoro che sa che un suo dipendente realizza comportamenti vessatori od addirittura comportamenti che si concretizzano in fattispecie delittuose di estrema gravità (come le molestie, o, se si vuole, gli atti di libidine molesta) è tenuto a porre in essere, secondo il tradizionale criterio della "massima sicurezza fattibile"(che appartiene, come è noto, allo schema dell'art. 2087 c.c.), quanto necessario per impedire il reiterarsi del comportamento illecito. E questo a maggior ragione quanto sa che tali comportamenti sono posti in essere approfittando della condizione di sottordinazione della vittima.

Il contesto lavorativo, se si fa eccezione dei rari casi in cui si ha la fortuna di svolgere un lavoro (veramente) gratificante, è in sé un contesto organizzato secondo criteri verticistici, nel quale la personalità individuale del singolo lavoratore soffre necessariamente di tutte le restrizioni connaturate alla organizzazione ed è notorio che tanto più si acuisce il fenomeno quanto più si discute di soggetti incaricati di mansioni semplici e comunque plurisottordinati . Benchè si vada sostenendo che il lavoro è il luogo di realizzazione della personalità (al punto che si anche visto di qualche singolare progetto volto a concentrare

nel luogo di lavoro anche le altre manifestazioni di vita della persona), questo è vero solo per chi ha la ventura di interessarsi di cose che in qualche modo coincidano con la manifestazione della sua personalità: non vale – ancorchè da più parti (interessatamente) si sostenga il contrario - nei casi (che sono la maggioranza) in cui il lavoro, per la sua gravosità o per il suo modesto contenuto, rappresenti solo un mezzo per procurarsi un reddito di sopravvivenza, posto che, per restare al caso di specie, nessuno "si realizza" lavando piatti, o servendo le pizze ai tavoli.

Allora è proprio in questi casi (nei casi, cioè, nei quali vi è una frattura netta fra la personalità del lavoratore ed il lavoro) che l'operatività dell'obbligo datoriale di rispettare la "personalità morale" del lavoratore assume contenuto massimo, poichè la condizione di soggezione è massima quando il lavoro è solo fatica.

Ma vi è di più, perchè, come dimostra la questione oggi sottoposta all'attenzione di questo giudice, lo status di soggezione anche meramente psicologica diventa ingravescente quando il rapporto di subordinazione si realizza fra soggetti di sesso diverso, e questo proprio perchè ognuno si porta dietro la sua natura , anche quando va a lavorare.

È, allora, obbligo giuridico del datore di lavoro vigilare affinchè nel contesto organizzativo nessuno approfitti della sua posizione gerarchica per acuire lo stato di soggezione del sott'ordinato (v. Cass. 8.1.2000, n. 143 e Cass. 17.7.1995, n. 7768), imponendo comunque il rispetto della personalità, soprattutto nei confronti dei soggetti più deboli (minori, donne lavoratrici, lavoratori con contratti precari, lavoratori cui sono affidate mansioni semplici) e conseguentemente più esposti ad ogni tipo di pressione , o, se si vuole, di ricatto, in ragione della necessità di non perdere il lavoro.

4) Ciò premesso , è opinione di questo giudice che il danno conseguente alla violazione dell'art. 2087 c.c. , per la parte in cui tutela la personalità morale del lavoratore, non corrisponda sempre e solo al c.d. danno biologico, cioè a quel danno che comprometta la capacità di relazionare nella vita civile, mediante la causazione di un pregiudizio fisico o psichico. La legge, infatti, non tutela l'integrità psichica, ma la "personalità morale" del lavoratore, che è cosa diversa, la prima essendo riconducibile al generico obbligo di non recare pregiudizio alla salute (e quindi alla integrità fisica); sicchè, per esempio, può ben capitare che vi sia una evidente lesione della personalità morale senza alcun danno psichico, quando il soggetto destinatario della pressione o della vessazione, per sua fortuna, possieda risorse proprie che gli consentano di superare indenne il comportamento vietato, così sicuramente avvertendo una compromissione della sua "personalità" ma senza alcuna conseguenza permanente nelle sue capacità psichiche. Dunque quello del danno per lesione della personalità morale è concetto più ampio del c.d. danno biologico quale oggi è inteso dalla giurisprudenza e consiste nell'oggettivo travalicamento del potere di eterodirezione o gerarchico che si concretizzi in un pregiudizio "morale" (quindi non necessariamente psichico).

Nè questa ricostruzione soffre della apparente difficoltà di determinare l'ammontare di tale danno (che sfugge naturalmente alla grossolana determinazione " a punti"), poichè il giudice ai sensi del combinato disposto degli artt. 2056 e 1226 c.c. può determinarlo equitativamente.

Nè, ancora, vi è il rischio, sul piano sistematico di "duplicare" il danno morale, che, come è noto consegue – secondo i criteri di responsabilità extracontrattuale – ai casi in cui il fatto lesivo sia qualificato dal nostro ordinamento come ipotesi di reato.

Per scongiurare il pericolo basta considerare che la logica che sorregge il danno morale è quella di restaurare "il prezzo del dolore" nei casi in cui la lesione sia di tale gravità da comportare l'applicazione astratta (anche) della sanzione penale, in mancanza di una norma, legale o pattizia, che descriva come obbligatorio un certo comportamento; ipotesi, questa, diversa dalla nostra nella quale si discute della violazione dell'obbligo contrattuale (art. 2087 c.c.) di rispettare la personalità morale del lavoratore, così trattandosi di una forma risarcitoria ex se, che concorre sia con il risarcimento patrimoniale, sia con il risarcimento alla vita di relazione, sia con il risarcimento da fatto delittuoso (c.d. danno morale).

Certo è che il comportamento posto in essere con violazione dell'art. 2087 c.c., quando si tratta di omessa tutela della personalità morale, può realizzarsi senza che si verifichi alcun danno biologico (v. supra) e senza che il fatto costituisca reato.

Si pensi, per accedere ad una fattispecie di attualità, al caso di reiterazione ingiustificata di accertamenti sullo stato di malattia, ritenuta vessatoria dalla Suprema Corte di Cassazione (Cass. n. 475/1999): comportamento, questo, che nè costituisce reato nè appare oggettivamente idoneo a provare permanenti pregiudizi psichici nel destinatario della condotta vietata.

In tal senso, allora, si può correttamente qualificare tale danno – nè biologico nè morale – come danno "esistenziale " (da ultimo Trib. Forlì 15 marzo 2001, Rivista Critica di diritto del lavoro,2001, 411), eventualmente in concorso con il danno alla vita di relazione e quello – di natura extracontrattuale – che tradizionalmente si riconduce alla figura del danno morale (per il concorso del danno contrattuale con quello extracontrattuale v. Pret. Milano 25.5.1997, ibid., 1997, 157 e Pret. Milano 31.1.1997, ibidem, 619).

Tutto ciò rimane confermato da una ulteriore considerazione: se, infatti, si ritenesse la inconfigurabilità del danno esistenziale per la violazione dell'art. 2087 c.c., quest'ultima norma risulterebbe inutiliter data, nelle ipotesi, frequentissime, di pregiudizio alla personalità morale che non cagioni un vero e proprio danno psichico con conseguenze permanenti nella vita di relazione.

Ovviamente, poi, quando le fattispecie (come nel caso di specie, per quanto infra) concorrono, concorrerà anche la distinta determinazione del danno.

5) L'applicazione delle regole astratte ora enunciate al caso di specie comporta - dimostrata la responsabilità commissiva del FR e quella omissiva del datore di lavoro – la loro responsabilità in solido in ordine alla fattispecie risarcitoria contrattuale (Pret. Milano 31.1.1997, cit.) per quanto concerne la violazione dell'obbligo legale di tutela della personalità morale, a questo punto assumendo rilievo del tutto attenuato accertare se il comportamento illegittimo abbia (anche) cagionato un danno psichico e se vi sia nesso fra detto comportamento e l'evento (ancorchè dalla certificazione medica in atti si evinca che lo stato depressivo patito dalla TF sia insorto in concomitanza cronologica con gli episodi di molestia).

Come accennato, infatti, qui si tratta di risarcire il danno c.d. esistenziale.

Questo giudice, anche nelle ipotesi di danno biologico non condivide la determinazione del danno "a punti", che non tiene conto della numerose sfumature che di norma caratterizzano i casi concreti. A maggior ragione tale criterio non appare utilizzabile nel

caso di danno esistenziale, dove non si tratta di accertare la diminuzione di capacità lavorativa e/o relazionale . Soccorre, al contrario, il criterio equitativo che tenga conto della gravità del fatto, del numero degli episodi, della potenzialità offensiva del comportamento, movendo da un parametro che può essere mutuato dalla forma risarcitoria legislativa per il licenziamento illegittimo, e cioè dalle quindici mensilità che, come è noto, rappresentano un indennizzo forfetario idoneo in astratto a restaurare il pregiudizio derivante dalla ingiustificata cessazione del rapporto. Tale parametro, che appartiene sul piano positivo al nostro ordinamento, consente di verificare la congruità dell'operato giudiziario anche in forme risarcitorie ex art. 1226 c.c. , ovviamente con tutti gli adattamenti del caso concreto.

Nel nostro, sulla scorta di tali indicazioni, il danno può essere quantificato nella somma di L. 30.000.000.

Poichè la fattispecie esaminata in astratto configura una ipotesi delittuosa, sul piano extracontrattuale il solo FR – autore del fatto – deve essere condannato al risarcimento dei danni morali che, tenuto conto delle circostanze concrete e della reiteratezza degli episodi, può essere quantificato in L. 15.000.000. Tale risarcimento non può essere posto a carico anche del datore di lavoro, nei cui confronti non è ipotizzabile alcuna violazione di ipotesi penalmente rilevanti.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, devono essere poste a carico solidale delle parti.

P.Q.M.

Il giudice accoglie la domanda avanzata dalla ricorrente nei confronti dei convenuti e per l'effetto li condanna in solido al risarcimento del danno alla vita di relazione ex art. 2087 c.c., quantificato in L. 30.000.000; condanna il solo FR a risarcire alla ricorrente anche il danno morale quantificato in ulteriori L. 15.000.000.

Condanna i convenuti in solido al pagamento delle spese di lite che liquida in L. 10.000.000 oltre Iva e Cap di cui L. 6.000.000 per onorari, L. 3.900.000 per diritti e L. 100.000 per spese, oltre Iva e Cap.

Dichiara la presente sentenza provvisoriamente esecutiva.

Pisa li 3.10.2001

Il Giudice