

LE MASSIME

A CURA DI Remo Bresciani

PREVIDENZA

Ricongiunzione totale delle rate

In caso di esercizio della facoltà di ricongiunzione presso l'assicurazione generale obbligatoria dei periodi assicurativi riconosciuti presso altra gestione mediante pagamento rateale della riserva matematica, l'interessato che, dopo aver pagato le prime tre rate, cessi i versamenti e richieda all'Inps la restituzione di quanto già versato, non può successivamente esercitare la facoltà di ricongiunzione previo pagamento scadute, posto che il mancato pagamento delle rate successive alla terza comporta la risoluzione del negozio per mutuo consenso. *Cassazione, sentenza n. 9692 del 23 aprile 2010*

COOPERATIVE

Contributi dovuti per tutti i soci

In riferimento al regime anteriore all'entrata in vigore della legge n. 142 del 2001, le società cooperative sono da considerare ai fini previdenziali come datrici di lavoro rispetto ai soci assegnati a lavori dalle stesse assunti, con la conseguenza dell'assoggettamento a contribuzione previdenziale presso la gestione lavoratori dipendenti dei compensi corrisposti ai propri soci che abbiano svolto attività indipendentemente dalla sussistenza degli estremi della subordinazione. *Cassazione, sentenza n. 9705 del 23 aprile 2010*

Tribunale Catanzaro. Prima condanna per un ente

Anche la Regione paga i danni per mobbing

Francesca Milano

Anche la regione il cui dirigente attua comportamenti illegittimi nei confronti di un altro dipendente può essere condannata per mobbing. La vicenda è cominciata nel 2003 ed è giunta a conclusione con il deposito delle motivazioni relative alla sentenza n. 1332/09 che ha condannato la regione Calabria al risarcimento dei danni morali patiti da una dipendente.

La ricorrente si era rivolta al tribunale di Catanzaro affermando di avere subito gravi danni alla salute, professionali, morali, esistenziali e biologici e denunciando il carattere persecutorio delle decisioni e dei comportamenti assunti dal datore di lavoro. Si è quindi prospettata l'esistenza di *mobbing*, ossia di quella «condotta del datore o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente», così descritta dalla Corte di cassazione nella sentenza n. 3785/2009.

Attraverso le deposizioni di numerosi dipendenti chiamati a testimoniare, il tribunale ha accertato che il dirigente regionale ha - per oltre un anno - offeso la ricorrente, ha minacciato nei suoi confronti (senza alcun valido motivo) l'irrogazione di sanzioni disciplinari, e ha ostacolato la concessione di permessi (anche di soli 30 minuti) richiesti dalla dipendente per motivi di salute. Le testimonianze hanno portato alla luce altri comportamenti illeciti del dirigente, come la richiesta di trasferimento d'ufficio della dipendente, e il danneggiamento di un oggetto in pos-

sesso della dipendente.

Nella sentenza, i giudici del tribunale hanno definito «evidente» il carattere persecutorio dei comportamenti del dirigente, che ha causato nella ricorrente danni accertati anche dal Ctu (consulente tecnico d'ufficio) incaricato. Quest'ultimo, infatti, ha accertato che la dipendente regionale presenta-

RESPONSABILITÀ

La ricorrente denunciava di avere subito gravi ripercussioni alla salute, professionali, morali, esistenziali e biologiche

In sintesi

■ Tribunale di Catanzaro, sentenza n. 1332/09

Il Ctu incaricato ha accertato che la ricorrente «presenta attualmente un disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misti di modesta entità» e che sussiste, nella fattispecie, un «nesso di discendenza causale univoco e diretto dell'insorgenza del disturbo psicopatologico con la vicenda di mobbing che ha avuto idoneità lesiva». Sicché dopo aver chiarito che «non sono emersi fattori morbosi preesistenti o concomitanti potenzialmente lesivi e comunque tali da incidere sul quadro attuale», il consulente d'ufficio ha concluso affermando che «il quadro clinico sia tale da configurare il carattere di permanenza per la menomazione riscontrata» e che la valutazione del danno biologico può essere complessivamente stimata nella misura del 7 per cento.

va «un disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misti di modesta entità» riconducibili al caso di mobbing subito. Nella relazione di consulenza medico-legale depositata il 6 marzo 2009 il Ctu quantificava il danno biologico «in termini di menomazione della pregressa integrità psicofisica» nella misura del 7 per cento.

Il tribunale di Catanzaro ha quindi affermato la responsabilità del datore di lavoro (in questo caso la regione Calabria) in base all'articolo n. 2087 del codice civile, condannando l'ente a risarcire la ricorrente per i danni morali subiti.

Non è stata accolta, invece, la richiesta di risarcimento per il danno patrimoniale per asserita dequalificazione professionale «poiché la ricorrente - scrivono i giudici - non ha offerto la prova di aver sopportato, sotto tale profilo, un effettivo e concreto pregiudizio».

La prima sentenza che condanna per mobbing un ente locale è arrivata dopo quasi sette anni dall'avvio del procedimento. «Una durata abnorme - commenta l'avvocato della ricorrente, Daniela Cantisani - nonostante l'urgenza della situazione. Nelle more della procedura, la ricorrente, non trovando giustizia in tempi ragionevoli, ha, infatti, avuto quale unico strumento di salvezza quello di ricorrere, nel 2006, al prepensionamento per ragioni di inabilità permanente e assoluta a ogni proficuo lavoro, rinunciando così ad una serena conclusione della sua vita professionale. Durante i lunghi anni del procedimento la dipendente "mobbizzata" è stata supportata dall'associazione «Contro mobbing e stress psicosociale» (www.mobbing-prima.it) nata nel 1996 che ha sede a Bologna e che a oggi conta oltre 3mila iscritti.