

**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 :

**TRIBUNALE DI NAPOLI Sez. lavoro - Sentenza del 10-01-2006**

omissis

**Svolgimento del processo**

Con rituale atto di ricorso, la sig.ra L.V. ha convenuto in giudizio il sig. C.A. esponendo:

- di avere lavorato, sin dal 1 aprile 1966, presso la farmacia S. sita in Napoli, di cui era titolare il sig. A.C.;

- che, in data xxx, il sig. C. era deceduto e gli erano succeduti i figli A., R., L. e M. i quali, in data 30 luglio 1998, "avevano trasferito i loro diritti relativi alla predetta farmacia al dott. G., rimanendo però titolare della farmacia ad ogni effetto il dott. A.C.";

- che, con raccomandata 31 luglio 1998, le era stato intimato il licenziamento con decorrenza dal 1 novembre 1998;

- che, tuttavia, la ricorrente aveva "respinto" con raccomandata del 21 agosto 1998 tale licenziamento e proseguito la sua attività;

- che, dal 1 settembre 1998, erano entrati a far parte dell'organico della farmacia i dott.ri C. e C. i quali, su presumibile direttiva del dott. G., avevano posto in essere una serie di comportamenti volti a mettere in difficoltà l'istante; comportamenti di cui era stato sempre a conoscenza anche il titolare sig. A.C.;

- che, infatti, in data 4 gennaio 1999 il C. aveva telefonato alla ricorrente al fine di redarguirlo in merito ad asserite omissioni che la stessa ricorrente avrebbe posto in essere relativamente a ricette mediche sulle quali sarebbero risultate mancanti sia la nota numerata che la firma relativa alla indicazione della patologia del paziente titolare della ricetta medica stessa;

- che, in data 7 settembre 1999, la dott.ssa C. con tono scortese aveva chiesto alla ricorrente dove si trovasse una ricetta medica che era stata consegnata verso le 14.00 del 6 settembre 1999 relativa a tre scatole di "xxx" che un cliente aveva ricevuto in anticipo rispetto alla esibizione di tale ricetta; scatole che il predetto cliente avrebbe dovuto riportare in Farmacia, unitamente alla ricetta medica, al fine di ottenere il rimborso della somma di Lire 73.000 anticipata per l'acquisto del menzionato medicinale; che la ricorrente aveva replicato sia alla dott.ssa C. che al sig. C., fiduciario del G., di non avere ricevuto nessuna ricetta medica relativa ai predetti farmaci e di non avere, pertanto, effettuato alcun rimborso;

- di aver, a seguito di questo episodio, riconsegnato al dott. G. le chiavi della cassaforte della farmacia, avendo constatato il venir meno del rapporto fiduciario; che la dott.ssa C. aveva consigliato alla ricorrente di rassegnare le proprie dimissioni volontarie in cambio di Lire 10.000.000;

- che, successivamente, era stata ulteriormente redarguita perché negli incassi del giorno precedente risultavano inserite Lire 100.000 superflue anche se poi la ricorrente stessa era risultata del tutto estranea alla vicenda;

- che di tutto ciò era stato edotto il dott. A.C.;

- che tali condotte avevano comportato un grave decadimento della sfera emotiva della esponente sfociata, in data xxx, in un serio tentativo di suicidio, cui era stata apprestata una terapia per sindrome depressiva su base reattiva (sei mesi prima il compimento del 65mo anno di età);

- che, a decorrere dal 1 dicembre 1999, la ricorrente si era vista costretta a chiedere in anticipo il trattamento di quiescenza.

Tanto premesso, ha chiesto al Giudice del Lavoro, di accertare l'illecito da mobbing commesso nei suoi confronti come conseguenza delle azioni vessatorie poste in essere dai soggetti, appartenenti alla farmacia S., dott.ri G., C., C., C.; di condannare il resistente A.C., nella sua qualità di titolare della Farmacia S., al risarcimento del danno subito a titolo di danno esistenziale e per le conseguenze derivanti dall'anticipato ricorso la trattamento di quiescenza; con vittoria di spese.

Si è costituito in giudizio il resistente chiedendo il rigetto del ricorso.

Sul contraddittorio così instauratosi, è stata espletata la prova orale. Quindi la causa è stata discussa e decisa, con sentenza definitiva, mediante pubblica lettura in aula del dispositivo.

### **Motivi della decisione**

Il ricorso è infondato.

Nella fattispecie sottoposta all'attenzione del Giudice, i comportamenti addebitati al datore di lavoro sembrano doversi ascrivere alla fattispecie del "mobbing" espressione con la quale si definisce una situazione di aggressione, esclusione e di emarginazione di un lavoratore da parte dei suoi colleghi o dei suoi superiori che si manifesta con una serie coordinata e sistematica di azioni con le quali l'aggressore mette in atto strategie comportamentali volte alla distruzione psicologica, sociale e professionale del lavoratore mobbizzato.

In sostanza l'espressione "mobbing" descrive una successione di fatti e comportamenti posti in essere dal datore di lavoro con intento emulativo ed al solo scopo di recare danno al lavoratore, rendendone penosa la prestazione, condotto con frequenza ripetitiva ed in un determinato arco temporale sufficientemente apprezzabile e valutabile. Non costituiscono, pertanto, "mobbing" quei comportamenti del datore che sono giustificati o da oggettive situazioni aziendali di dissesto (come la richiesta di restituzione di una costosa macchina aziendale), ovvero da gravi inadempimenti contrattuali del dipendente.

In punto di diritto non può certo escludersi che sia configurabile in termini di illecito risarcibile il comportamento del datore di lavoro che si traduca in disposizioni gerarchiche - come tali dotate di indubbia forza vincolante - rivolte, al dipendente al fine di indurlo ad atti contrari alla legge, ovvero incompatibili con il senso etico comune.

Sotto il profilo strutturale, la situazione di disagio provocata al lavoratore dall'ambiente di lavoro, si compone di un elemento oggettivo, consistente in ripetuti soprusi posti in essere da parte dei superiori e, in particolare, in pratiche di per sé legittime sebbene biasimevoli - dirette a danneggiare il lavoratore e a determinare l'isolamento all'interno del contesto lavorativo, e di un elemento psicologico a sua volta consistente, oltre che nel dolo generico - animus nocendi -, anche nel dolo specifico di nuocere psicologicamente al lavoratore, al fine di emarginarlo dal gruppo e allontanarlo dall'impresa.

La casistica giurisprudenziale ha evidenziato che circostanze quali l'ingiustificato trasferimento, il demansionamento, il difetto di confronto con i superiori, l'eliminazione di particolari "status", il sistematico disconoscimento datoriale possono determinare, quale conseguenza, una sintomatologia psico-somatica sino a pregiudicare le condizioni di salute.

L'eventuale predisposizione caratteriale del soggetto mobbizzato, che contribuisca ad amplificare gli effetti del mobbing, non fa inoltre venir meno il dovere, in capo al soggetto mobbizzante, di risarcire il danno alla persona subito nella sua interezza in quanto una comparazione del grado di incidenza eziologica di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, ma non tra una causa umana imputabile ed una concausa naturale non imputabile.

Sul piano qualificatorio, la responsabilità risarcitoria gravante sul datore di lavoro per il danno psico-fisico subito dal lavoratore in conseguenza di comportamenti vessatori nei quali si configuri la fattispecie del "mobbing" può avere in astratto natura al tempo stesso contrattuale ed extracontrattuale.

Qualora il ricorrente allegi la violazione degli obblighi contrattuali di protezione della personalità morale del prestatore di lavoro gravanti sul datore di lavoro a seguito della conclusione del contratto di lavoro deve ritenersi che l'art. 2087 del c.c. ben si attagli alle fattispecie di mobbing, poiché, trasferendo in ambito contrattuale il più generale principio del *neminem laedere*, inverte l'onere della prova, così che grava sul datore l'onere di provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, mentre grava su quest'ultimo il solo onere di provare la lesione dell'integrità psico-fisica ed il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l'espletamento della prestazione lavorativa.

Qualora la prospettazione del ricorrente si incentri sulla mera violazione del generale canone del *neminem laedere*, si farà applicazione dell'art. 2043 c.c., cosicché incomberà sull'attore l'onere di provare la realizzazione dei comportamenti mobbizzanti, la ricorrenza del dolo e l'effettività del danno, nonché il relativo nesso causale.

Sotto il profilo del danno risarcibile, il lavoratore che abbia subito vessazioni costituenti "mobbing" ha diritto al risarcimento del danno esistenziale, o danno alla vita di relazione, che si configura ogni qualvolta il lavoratore venga aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria.

In particolare, la invalsa lettura costituzionalmente orientata del sistema di responsabilità civile alla luce degli artt. 2 e 29 Cost., consente di individuare in ipotesi di mobbing un autonomo spazio per il danno non patrimoniale inteso come danno esistenziale che si aggiunge al danno biologico in senso stretto ove anche quest'ultimo sia provato, ovvero costituisce da solo l'ambito riparatorio, qualora a carico della vittima non sia ravvisabile l'insorgenza di una psicopatologia apprezzabile sotto il profilo clinico, ma solo una lesione della dignità personale.

Il danno esistenziale e biologico, poi, non può essere confuso con il diverso profilo della risarcibilità del danno morale ai sensi del combinato disposto degli artt. 2059 c.c. e 185 c.p., essendo del resto assolutamente distinti i rispettivi presupposti e la natura dei rispettivi titoli di responsabilità: contrattuale, quella derivante dalla violazione dell'art. 2087 c.c., extracontrattuale, invece, quella nascente dall'art. 2059 c.c., il quale a sua volta presuppone, in particolare, l'esistenza di un fatto reato. Eventuali ulteriori danni non patrimoniali arrecati al mobbizzato possono essere quello da demansionamento e all'immagine.

I predetti danni da liquidarsi in via equitativa, ai sensi degli artt. 1226 e 2056 c.c., possono essere rapportati alla durata della condotta pregiudizievole e ad una percentuale della retribuzione percepita.

Da ultimo, l'illecito da mobbing, ove accertato, obbliga il datore di lavoro a risarcire anche i danni patrimoniali.

Nel caso di specie, alla stregua della istruttoria svolta (interrogatorio libero delle parti, i documenti acquisiti, la prova orale) deve escludersi un danno all'integrità psicofisica della ricorrente derivante da condotte anti-giuridiche configuranti la fattispecie del mobbing.

Il teste V.C. ha riferito di non aver mai effettuato telefonate a casa della ricorrente, di non ricordare nulla circa l'episodio del 4 gennaio 1999; che, in concreto, possono verificarsi spesso delle irregolarità che vengono quindi segnalate a chi ha lavorato la ricetta; che è capitato sia alla ricorrente, sia alla dott.ssa C., sia al dott. C. di commettere errori nella spedizione delle ricette; di non sapere nulla circa i rapporti tra la dott.ssa C. e la ricorrente e, per quanto a sua conoscenza, i rapporti erano buoni; di non risultargli che la ricorrente si sia lamentata con il dott. C. di condotte persecutorie ai suoi danni; che, nel caso del xxx, tutti erano stati convocati dal G. e dal C. per ricostruire la vicenda; di non aver mai redarguito la ricorrente; che, in una riunione svoltasi in un clima di piena collaborazione, sia lei che la ricorrente avevano restituito le chiavi della cassaforte per darle a chi era presente tutta la giornata. Il teste R.L., amica di lungo corso della ricorrente, ha dichiarato di ricordare che prima del cambio di gestione della farmacia la ricorrente era tenuta in alta considerazione all'interno dell'ambiente lavorativo, mentre successivamente aveva visto alcune sgarberie ai suoi danni, in particolare che una volta, al momento del pagamento, si era avvicinata una signora con il camice bianco e aveva detto "faccio io" e aveva preso i soldi; di avere assistito la ricorrente che si lamentava con il dott. C. di tali sgarberie e che quest'ultimo aveva espresso comprensione e rammarico per l'accaduto. Il teste A.F., commesso alle dipendenze farmacia, ha riferito di non avere assistito ad episodi di sgarberie ai danni della V., né a lamentele della ricorrente nei confronti del C. Il teste C.A., ricorda che nel 1998 la ricorrente ebbe dei problemi di adattamento con riferimento alla introduzione della informatizzazione; che tutti i dipendenti e non solo la ricorrente erano stati interrogati circa l'episodio della prescrizione smarrita. Il teste G.G. ha affermato di aver frequentato, dal 1994 al 1996, la farmacia del dott. C. in qualità di praticante; che, nel periodo successivo, il sig. A.F., magazziniere della farmacia, gli aveva confidato che a seguito del cambio di direzione la V. non rivestiva più quel ruolo di preminenza e fiducia che aveva quando lo stesso era praticante.

Tali deposizioni appaiono al Giudice adeguatamente attendibili, in ragione della posizione lavorativa rivestita dai testi, in quanto intrinsecamente coerenti e reciprocamente riscontrabili.

E' evidente come non sia stata offerta una rigorosa prova del danno e della relazione causale fra il medesimo ed i pretesi comportamenti persecutori che tali non possono dirsi in quanto riferibili alla normale condotta imprenditoriale funzionale all'organizzazione produttiva.

Nessuno dei comportamenti descritti dai testi, infatti, si inserisce in una precisa strategia persecutoria, posti in essere dal datore di lavoro per isolare, fisicamente e psicologicamente, il lavoratore.

Non sono emersi, altresì, ripetuti soprusi nel tempo da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, tesi a isolare o respingere dal contesto lavorativo la lavoratrice che a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo subisca conseguenze negative anche di ordine fisico. Né risulta provata una situazione di effettiva sudditanza psicologica in cui il dipendente si sia trovato, anche in relazione alla sua posizione di lavoro e alle sue capacità di resistenza.

Nella specie, poi, l'assenza di sistematicità, la scarsità degli episodi, il loro oggettivo rapportarsi alla vita di tutti i giorni all'interno di una organizzazione produttiva, che è anche luogo di aggregazione e di contatto (e di scontro) umano, escludano che i comportamenti lamentati possano essere considerati antiggiuridici e dolosi. Risulta, in sostanza, carente la stessa idoneità dei fatti ritenuti lesivi, sia pure rapportati ad una peculiare reattività del soggetto cui sono rivolti, a determinare una sintomatologia psico-somatica che ne comprometta le condizioni di salute.

In definitiva, le esposte argomentazioni determinano il rigetto del ricorso.

Sussistono giusti motivi per compensare le spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice, all'udienza del 23 novembre 2005, ha pronunciato la seguente sentenza:

Rigetta il ricorso;

Compensa le spese di lite.

Così deciso in Napoli il 23 novembre 2005.

Depositata in Cancelleria il 10 gennaio 2006.