



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice Unico del Tribunale di Catania, sezione lavoro, dott.ssa Laura Renda ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n.04344/2001 R.G.

TRA

ROSSELLA BURGARETTA elettivamente domiciliata in Catania presso lo studio dell'avv. Roberto Cosio dal quale è rappr. e difesa per procura a margine del ricorso introduttivo

- RICORRENTE -

CONTRO

COMPAGNIA LAVORATORI DEL PORTO Soc. Coop. a r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avv.to Sondra Gianino dalla quale è rappr. e difesa per procura a margine della memoria di costituzione di nuovo procuratore;

- RESISTENTE -

Avente ad oggetto: risarcimento danni – mobbing .

All'udienza del 7 febbraio 2006 i procuratori delle parti discutevano la causa che veniva decisa come da dispositivo, letto in udienza.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 19 giugno 2001 Rossella Burgaretta esponeva di essere stata assunta in data 1.3.1996 alle dipendenze della Compagnia Lavoratori del Porto di Catania (*di seguito CLP*) società cooperativa a responsabilità limitata, in favore della quale aveva lavorato fino al 29 gennaio 2001, data in cui aveva presentato le dimissioni; di avere sempre svolto le mansioni di impiegata amministrativa, riconducibili al 2° livello del CCNL di categoria, occupandosi in

dettaglio della contabilità e buste paga, di curare i rapporti con le banche, i clienti e i fornitori, con piena responsabilità per il maneggio di denaro; di avere di fatto svolto la propria attività anche in favore della Compagnia Servizi Portuali (*di seguito CSP*) soc. cooperativa a r.l. in assenza di regolarizzazione alcuna di tale rapporto di lavoro; che le predette società avevano identica composizione, poiché medesimi erano i soci, operando invece in piena autonomia da un punto di vista fiscale ed amministrativo; distinte inoltre erano le figure dei rispettivi Presidenti.

Ciò premesso esponeva che fino all'agosto del 2000 il rapporto si era svolto con la massima serenità in virtù della fiducia e stima che caratterizzava il rapporto con il presidente della CLP, sig. Garozzo.

In seguito, a causa dell'incrinarsi dei rapporti tra i dirigenti ed i soci della CLP e della CSP, esponeva di essere stata costretta a lavorare in un ambiente a lei ostile, subendo minacce e intimidazioni da parte dei dirigenti e dei soci non in linea con il Garozzo, e ciò in ragione del fatto che ella – come premesso – era considerata persona di fiducia del predetto.

In concreto accadeva che avendo il legale rappresentante della CLP saputo, in un periodo in cui si trovava in ferie, dell'intenzione del vicepresidente, Andrea Viglianesi, di compiere operazioni economiche e finanziarie da lui in precedenza disapprovate, tentava di impedire tali operazioni dettandole un fonogramma che ella trasmetteva sia al suddetto vicepresidente che al legale rappresentante della CSP, sig. Mazzeo.

In relazione al riferito episodio, veniva resa oggetto di scherno dai menzionati Viglianesi e Mazzeo proprio per avere accettato di ricevere un messaggio tramite fonogramma e a partire da quel momento scaturivano nei suoi confronti una serie di comportamenti irrispettosi ed intimidatori, conseguenza del definitivo sgretolarsi dei rapporti tra il presidente Garozzo e i dirigenti della CSP.

Accadeva quindi che in data 18.9.2000 due membri del consiglio di amministrazione della CLP, in assenza del Presidente, le chiedessero con modi insistenti e scortesi di venire in possesso dei carnet assegni della società, della cui custodia era responsabile, ottenuti i quali ne effettuavano la consegna nelle mani

del Presidente della CSP, sig. Mazzeo che si rifiutava di restituirli; che del fatto veniva sporta denuncia presso l'Ufficio Polizia di Frontiera del Commissariato del porto da parte del Presidente Garozzo, che la indicava come testimone; che recatasi presso gli uffici del commissariato, veniva fatta oggetto di sguardi e sorrisi tutt'altro che amichevoli da parte dei soci.

Inoltre, il giorno seguente, le veniva comunicata la cessazione del suo rapporto di lavoro mediante lettera a firma del Presidente Mazzeo e dei soci della CSP e dunque da soggetto formalmente estraneo al rapporto medesimo.

Impugnato il licenziamento in questione, con lettera raccomandata del 25.9.2000, il Presidente Garozzo le comunicava la revoca e la conseguente ricostituzione del rapporto di lavoro.

Tuttavia le vessazioni non cessavano, anzi: a far data dal 1.10.2000 il Mazzeo affidava al rag. Alfio Pizzone il settore paghe e contabilità; il 2.10.2000 le veniva intimato, con modi che la terrorizzavano, sempre dal predetto Mazzeo di non svolgere più attività alcuna in favore della CSP; che ella in ragione del trauma subito rimaneva a casa in stato di malattia fino al 19.10.2000, apprendendo che nelle more il Mazzeo aveva preannunciato l'intenzione di impedire anche fisicamente il rientro della ricorrente nel proprio posto di lavoro, sì come espressamente manifestato anche in presenza del vice segretario della FIT CISL, sig. Francesco Leone che occasionalmente si trovava negli uffici della presidenza della CSP; che in effetti, tornata al lavoro il 19 ottobre subiva gravi intimidazioni da parte del Mazzeo che prendeva a calci e pugni la porta della stanza e la minacciava ripetendole di abbandonare il posto di lavoro dicendole “*appena sarò io il presidente lei si è giocato il pane*”; che dell'episodio riferiva informalmente all'Ispettore Anzalone il giorno seguente, recandosi nuovamente presso gli uffici del Commissariato di Porto, determinando l'intervento del predetto che invitava il Mazzeo a comportarsi in modo più rispettoso nei confronti di tutti, atteso che anche il Garozzo era stato ripetutamente minacciato.

Firmata quindi una mozione di sfiducia nei confronti di quest'ultimo da parte dei soci delle due società ed indette nuove elezioni per il rinnovo del

Consiglio Direttivo per il 22.10.2000 veniva diffidata di eseguire fino ad allora le disposizioni del Presidente Garozzo.

Nominato Presidente della CLP il Mazzeo, questi le ordinava di recuperare il lavoro arretrato della CSP, atteso che fin dal 2.10.2000 ogni attività correlata alla predetta Compagnia era stata sospesa.

Ma il suo stato di salute si era ormai aggravato tanto da costringerla a casa dal 13.11.2000 al gennaio 2001, a causa della sindrome ansioso reattiva in esiti a vessazioni in ambito lavorativo che l'aveva colpita come certificato dalle relazioni mediche che produceva.

Il 27 novembre 2000 il Mazzeo comunicava telefonicamente alla di lei madre l'intenzione di non retribuirle precisando che la Burgaretta doveva considerarsi licenziata.

Peraltro nel mese di novembre non solo veniva inquadrata in IV livello ma veniva retribuita quale lavoratore di V livello.

Nel gennaio 2001, allo scopo di porre fine alle continue vessazioni subite, si dimetteva.

Tanto premesso in fatto, in diritto deduceva che il caso che la riguardava andava ricondotto nel fenomeno del c.d. mobbing, riscontrabile ogni qual volta un lavoratore venga fatto oggetto di ripetuti attacchi e comportamenti vessatori da parte di colleghi e superiori, volti al suo isolamento o alla sua espulsione.

Sussisteva certamente responsabilità datoriale il cui fondamento giuridico andava ricercato, in assenza di una tipizzazione normativa del fenomeno, nell'alveo dei principi sanciti dall'art. 2087 c.c. da leggersi in combinato disposto con l'art. 32 della Costituzione.

Nella specie erano infatti rinvenibili tutti i requisiti per ritenere integrata la fattispecie di mobbing, sia sotto il profilo oggettivo - azione lesiva - sia sotto il profilo del danno - biologico e morale, oltrechè alla professionalità - che del nesso eziologico tra fatto e conseguenza.

Inoltre le descritte modalità in cui i comportamenti in questione si erano estrinsecati dimostravano la natura vessatoria e minacciosa degli stessi.

Concludeva pertanto chiedendo, previo accertamento delle lamentate conseguenze, la condanna della resistente al pagamento della complessiva somma di lire 410.235.480 a titolo di risarcimento dei danni patiti, secondo il calcolo descritto nella relazione di parte che allegava al ricorso, o comunque al pagamento delle diverse somme da determinarsi in via equitativa ex art. 1226 c.c.

Con memoria depositata il 23 maggio 2002 la Compagnia Lavoratori del Porto di Catania, contestata in primo luogo la commistione con la Compagnia Servizi Portuali, trattandosi di soggetti del tutto distinti con totale autonomia di gestione fiscale ed amministrativa, evidenziava che dalla narrativa dei fatti, sì come esposti in ricorso, non si evincevano circostanze ed episodi alla Burgaretta riconducibili, quanto piuttosto eventi riguardanti il mutamento dei componenti del consiglio di amministrazione e della rappresentanza legale della CLP.

Dall'agosto del 2000, peraltro, la ricorrente non era stata presente al lavoro, se non sporadicamente, per essere stata in malattia dal 11 al 18 ottobre 2000 e dal 13 novembre al 29 gennaio 2001, ed in ferie dal 24 al 27 ottobre 2000 ed il 7 novembre.

Nell'ottobre del 2000 era accaduto che la Burgaretta sul luogo di lavoro aveva litigato veementemente con la moglie del presidente Garozzo. Dopo la lite si era assentata per malattia.

Contestava quindi che ricorressero i presupposti della azione giudiziaria promossa, atteso che le modalità temporali dei fatti accaduti, il fatto che lo stesso licenziamento disposto dal Mazzeo quando non era ancora Presidente fosse stato revocato dall'allora Presidente Garozzo, che nessun seguito aveva avuto la denuncia presentata il 18 ottobre 2000, dimostravano l'infondatezza della prospettazione avversaria.

Quanto ai lamentati danni deduceva inoltre che non era configurabile alcun danno psichico a carico del lavoratore quale conseguenza di una serie di vicende persecutorie, nel caso di specie nemmeno specificate, qualora l'assenza di sistematicità, la scarsità degli episodi, il loro oggettivo rapportarsi alla vita di tutti

i giorni all'interno dell'organizzazione produttiva escludevano che i comportamenti lamentati potessero essere considerati dolosi.

Dalla mancanza di azione lesiva discendeva inevitabilmente l'inesistenza di un rapporto di causalità tra la condotta del datore di lavoro e il supposto danno alla salute, la cui sussistenza contestava, sì come le risultanze della relazione di parte.

Insisteva pertanto per il rigetto della domanda chiedendo, in via riconvenzionale, la condanna della ricorrente al risarcimento dei danni all'immagine provocati alla Compagnia con la proposta azione giudiziaria.

A modifica del precedente decreto di fissazione di udienza, disposta la comparizione delle parti ad una nuova data ex art. 418 c.p.c., a seguito della rinuncia al mandato professionale da parte dei procuratori costituiti per parte resistente, si costituiva in giudizio con memoria in prosecuzione un nuovo procuratore, facendo proprie le difese già dalla Compagnia elaborate.

Espletata l'istruttoria ed autorizzato il deposito di note, all'udienza del 7 febbraio 2006 la causa veniva decisa come da dispositivo, ritualmente letto in udienza.

MOTIVI

La vicenda oggetto di causa necessita di una preambolo di ordine generale al fine del corretto inquadramento della fattispecie e della definizione della cornice nella quale inserire gli eventi in concreto occorsi e di qualificarli sotto il profilo giuridico e degli effetti prodotti.

Occorre quindi preliminarmente di premettere quale sia la portata del termine *mobbing*, nel significato semantico originario e in quello giuridico, progressivamente riempitosi - come vedremo - di sempre maggiori e a volte non sempre coerenti contenuti.

In etologia, campo dal quale il termine viene mutuato, il verbo *to mob* sta ad indicare la condotta di alcune specie animali che sono solite circondare, attaccare, assalire un membro dello stesso gruppo allo scopo di allontanarlo o espellerlo.

Nel linguaggio giuridico il richiamo alla suddetta terminologia nasce dall'esigenza di costruzione di una autonoma fattispecie, quella del *mobbing* appunto, cui ricondurre il comportamento consistente in una serie ripetuta di condotte a finalità persecutoria.

In concreto è poi accaduto che, a quella che voleva essere una categoria unitaria - volta a racchiudere un insieme non qualificato e significativo di atti al fine dell'attribuzione di significati giuridicamente rilevanti - sono state aggregate un coacervo di sottocategorie, secondo un crescente sforzo di distinzioni e sottopartizioni, che ha spinto alcuni tra i più attenti studiosi della materia a porsi interrogativi non peregrini¹.

Tuttavia, non ritenendo che un approccio del tutto demolitivo degli sforzi in materia profusi possa contribuire a fare chiarezza nel variegato panorama di opinioni e pronunce che continuano a proliferare sul tema, si ricordano, a scopo puramente esemplificativo, le definizioni maggiormente ricorrenti del fenomeno, dirette – come premesso – alla individuazione di una categoria unitaria cui agganciare tutte le tipologie di danno non patrimoniale.

In primo luogo l'autorevole tesi dei Giudici della Consulta (sentenza n. 359 del 19 dicembre 2003 che ha dichiarato l'incostituzionalità della legge regionale Lazio 11 luglio 2002 n. 16) ha ritenuto essere rilevanti “*le condotte commissive o, in ipotesi, omissive – che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri, sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico e, tuttavia, acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione*”.

¹ Si v. A.M. Perrino, “Danno da mobbing: perplessità sulla categoria. In Foro It. 2005, I, col 3358 in nota a Cass., sez. lav. 23 marzo 2005, n. 6326

Si è quindi parlato di *mobbing* vero e proprio a fronte di un comportamento complessivamente vessatorio della durata di almeno sei mesi²; di azioni mobbizzanti se la durata della condotta è minore³; di *mobbing* verticale quando è il datore di lavoro o un superiore a vessare un dipendente; orizzontale laddove non si identifica un rapporto gerarchico tra gli attori della vicenda; ascendente⁴ quello realizzato dai sottoposti nei confronti del superiore gerarchico; di *bossing* per definire il comportamento che induce il dipendente a dimettersi⁵; infine di *straining* in ipotesi di demansionamento di un dipendente protrattosi per lungo tempo, ma non accompagnato da altri comportamenti ostili⁶.

Sostanziale accordo in ognuna delle diverse tipologie, sì come ricostruite dalla dottrina e dalla giurisprudenza prevalenti, è che trattasi di condotte vessatorie – omissive o commissive – in sé lecite o già singolarmente illecite (palesi nel primo caso e prevalentemente subdole nel secondo), a carattere reiterato e duraturo, tali comunque da provocare infine l'estromissione a volte anche fisica (licenziamento o dimissioni) della vittima⁷.

Divergenze di tesi si rinvengono invece innanzi tutto in ordine alla possibilità che una condotta c.d. di mobbing possa ricondursi non solo ad una pluralità di autori⁸ (tesi maggioritaria), ma anche ad un singolo autore (tesi minoritaria), laddove in tale secondo caso andrebbe tuttavia valorizzato il dato del contesto ambientale in cui il comportamento è maturato e ha avuto luogo.

Particolarmente apprezzabile è infatti l'effetto del comportamento mobbizzante laddove esso abbia modo di realizzarsi nel quadro di un ambiente lavorativo silente che finisca per contribuire con il non intervento, la carenza di

² Trib. Treviso, 4 luglio 2002, Trib. Milano 31 agosto 2005, n. 3348; *ibid.* 26 aprile 2004; id 31.7.2003, id. 11.2.2002;

³ Trib. Vercelli 8.2.2005

⁴ Trib. Pinerolo 6 febbraio 2003, *ibid.* 3 marzo 2004 ove si ricostruiscono in modo esemplificativo ed esaustivo tutte le varie ipotesi astrattamente riconducibili alla categoria in esame.

⁵ cfr. App. Torino 21 aprile 2004; Trib. Lecce 31 agosto 2001

⁶ cfr. Trib Bergamo 20 giugno 2005, Panizzoli c. Società Advancing Trade

⁷ nel senso che anche la singola condotta ostile possa comunque integrare mobbing cfr. Trib.Marsala 5 novembre 2004.

⁸ Trib. Como 22 maggio 2001

informazioni, l'esclusione della vittima dal contesto, alla condotta attiva dell'autore del fatto.

D'altro verso, la giurisprudenza si è divisa nell'individuare quale sia l'elemento psicologico che deve stare alla base dei comportamenti oggettivamente vessatori posti in essere dall'autore o dagli autori delle condotte; in dettaglio, sul se vada ricercato, al fine della integrazione della fattispecie, un dolo delle singole condotte illecite (o comunque una volontà di porre in essere il comportamento in sé anche lecito, ma sostanzialmente lesivo della sfera giuridica altrui, laddove incastonato nel complessivo comportamento mobbizzante realizzato a danno della vittima) o se, piuttosto, debba considerarsi elemento qualificante una sorta di dolo programmato, dovendo escludersi la condotta di *mobbing* qualora il dipendente non provi che sia stata attuata nei propri confronti una strategia persecutoria⁹.

E' pertanto evidente, al di là degli sforzi (forse inutili?) di elaborazione di una categoria unitaria che il mobbing finisce per essere una sorta di cornice all'interno della quale di volta in volta racchiudere ipotesi in concreto quanto mai diverse e tali per lo più da avere dignità di autonoma e distinta tutela, già nell'ambito delle ipotesi normativizzate e disciplinate all'interno dell'ordinamento positivo.

Da qui pertanto la sollecitazione percepita del legislatore di verificare la possibilità di regolamentare specificatamente la fattispecie, nel quadro del risarcimento del danno contrattuale alla persona, suscettibile di autonoma valutazione rispetto al danno biologico e di ricerca di tecniche di tutela più idonee¹⁰.

Allo stato, tuttavia, va registrata la mancanza di una tipizzazione normativa della categoria ed anzi uno spunto di contraddittorietà del sistema che da più parti

⁹ Trib. Marsala 5 novembre 2004; Trib. Ivrea 17 novembre 2005; ib. Milano 23 luglio 2004; TAR Lazio 25 giugno 2004 n. 6254

¹⁰ si v. per il passato il d.d.l. 6419 del 30 settembre 1999 “ Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica “; il d.d.l. 4265 del 13 ottobre 1999 “Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa”. Più di recente disegno di legge S 122 contenente esemplificazione delle condotte persecutorie in danno dei lavoratori; da ultimo Legge Reg. Friuli Venezia Giulia n. 7 del 1.4.2005

definisce, sollecita, elabora categorie astratte ma prive di supporto positivo, dall'altro produce opinabili decisioni, frutto più del tentativo di arginare le temute conseguenze del riconoscimento della categoria mobbing, nell'ambito della quale individuare una specifica malattia professionale, che di comprendere ed arginare la complessità del fenomeno nel suo concreto atteggiarsi.¹¹

Ci si riferisce alla pronuncia TAR Lazio 5454/2005 che ha annullato la circolare INAIL 71/2003, pronuncia rivelatrice dell'approccio ancora volutamente elastico alla problematica in questione, nella parte in cui così argomenta “.....*da accogliere è la censura attorea sull'irrigidimento della definizione di costrittività organizzativa, quale pratica morbigena indennizzabile, in assenza non solo di un'esatta definizione normativa della stessa e di univoci indirizzi della giurisprudenza, ma soprattutto del doveroso approfondimento scientifico medico al riguardo.....Non è legittimo, né possibile ricondurre tutte le dinamiche delle relazioni di lavoro all'interno di un'impresa alla c.d. “costrittività organizzativa”, giacché essa non è certo la garanzia del diritto del lavoratore ad operare in un ambiente professionale asettico, irenico o, comunque, cordiale, al più potendosi pretendere comportamenti di buona fede da tutte le parti del rapporto di lavoro.....*”

.....l'impugnata circolare tende a confondere, attraverso il predetto irrigidimento definitorio, il mobbing quale fonte di risarcimento con vicende illecite che già l'ordinamento reprime a favore della dignità del lavoratore, in particolare in base all'art. 2087 c.c. e all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, nonché contro le condotte discriminatorie, di cui al successivo art. 15 comma 1 lett.b)”.

Ciò vedremo, è ancora più evidente, ove si ponga attenzione alle conseguenze e dunque alle diverse categoria di danno al mobbing riconducibili.

¹¹ Si v. TAR Lazio sez. III ter 5 maggio/4 luglio 2005 n. 5454 che ha annullato la circolare INAIL 17 dicembre 2003 n. 71 sulla c.d. costrittività organizzativa nei luoghi di lavoro che connetteva l'insorgere di malattie psichiche o psicosomatiche a determinati fattori di nocività, prescindendo dalla necessità di dimostrazione del nesso di causalità, che in questi casi grava sul lavoratore.

Una lettura anche solo limitata alle massime giurisprudenziali offre una prospettiva veramente ampia e, tuttavia, anche in tal caso, priva di certi ed univoci agganci normativi, delle soluzioni elaborate in sede di decisione specie dai giudici di merito.

Non esistono coordinate esatte ed infine ogni pronuncia, frutto spesso di articolate e sofferte motivazioni, finisce per essere la risultante di una navigazione a vista.

Se infatti pare emergere l'ormai prevalente orientamento che riconduce le ipotesi di danno da mobbing nell'ambito della più generale categoria della responsabilità contrattuale¹², pressoché fondata sulla violazione degli obblighi discendenti dall'ampia previsione dell'art. 2087 c.c., quando non sussumibile nell'ambito del divieto di dequalificazione e demansionamento di cui all'art. 2103 c.c.¹³, è al momento della elaborazione e dell'imputazione delle conseguenze-evento alla condotta-causa che emergono le divergenze e le difficoltà.

In primo luogo non può non sottolinearsi - sì come evidenziato dalla più attenta dottrina - che l'esigenza di ricostruire una sorta di autonoma categoria di danno da mobbing è stata frutto dell'esigenza di superare le limitazioni risarcitorie del danno non patrimoniale ravvisate nell'art. 2059 c.c., ed ora superate in virtù della lettura costituzionale della predetta disposizione data¹⁴, per essere risarcibile anche il danno non patrimoniale nell'ipotesi in cui, in sede civile, la colpa dell'autore del fatto risulti da una presunzione di legge; peraltro il Supremo

¹² cfr. ex multis e tra le più recenti Cass., sez. Lav. 23 marzo 2005, n. 6326; Cass., S.U. 4 maggio 2004 n. 8438 che ha ritenuto la giurisdizione del giudice amministrativo qualificando come contrattuale, in mancanza di una precisa scelta del danneggiato, l'azione dallo stesso proposta e relativa a fattispecie concretizzatasi in un illecito istantaneo con effetti permanenti perfezionatosi in data antecedente il 30 giugno 1998; Cass., 27 aprile 2004, n. 7980; *ibid.*, 5 novembre 2003, n. 16626; Trib. Roma 15 febbraio 2005; *contra*, nel senso invece che il mobbing può dare luogo ad un danno esistenziale sia contrattuale che extracontrattuale, che si realizza ogni qual volta il lavoratore venga aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria cfr. Trib. Como 22 maggio 2001, in *Lavoro nella giurisprudenza* 2002, 73 nota di Ege; più di recente Trib. La Spezia 24 settembre 2005

¹³ Sul punto si v. Cass., sez. lav. 23 marzo 2005 n. 6326 in tema di coincidenza, seppure tardivamente dedotta - e comunque rilevabile d'ufficio - tra demansionamento e mobbing; Cass., sez. lav., 15 gennaio 2004 n. 515; Trib. Vercelli 8 febbraio 2005; Trib. Pinerolo 3 marzo 2004; Trib. Tempio Pausania, 10 luglio 2003.

¹⁴ Cfr. Corte Costituzionale 11 luglio 2003 n. 233

Collegio ha ulteriormente ampliato i confini della risarcibilità del danno in genere¹⁵ e di quello non patrimoniale, in particolare, escludendo l'applicabilità del limite di cui agli artt. 2059 c.c. e 185 c.p. in ipotesi di violazione di valori della persona costituzionalmente tutelati¹⁶.

E' pur vero, tuttavia, che condividendosi la prospettazione per la quale la responsabilità da mobbing è responsabilità da violazione degli obblighi contrattuali, le argomentazioni sopra richiamate non influiscono decisivamente sul quesito di fondo in premessa posto.

La difficoltà di inquadramento della fattispecie aumenta nelle ipotesi in cui, a fronte del positivo accertamento di quel complesso di elementi volti a far ritenere apprezzabile il verificarsi del fenomeno, spesso impalpabile, ma esistente del mobbing (e allora si comprende l'utilità non tanto della categoria giuridica, quanto di quella semantica) non sia possibile ricostruire, alla stregua delle tradizionali categorie di danno (patrimoniale, morale, biologico) la conseguenza evento, in effetti realizzatasi, e certamente risarcibile in quanto lesiva del bene fondamentale della persona in sé considerata, a prescindere dall'accertamento della lesione della sfera patrimoniale della vittima o della sua salute, secondo i consueti strumenti di verifica (perizie e consulenze tecniche d'ufficio).

Dall'altra, l'esigenza di una riconduzione ad unità del fenomeno e di una tipizzazione della categoria attraverso l'individuazione di precisi parametri si avverte a fronte di una moltiplicazione e sovrapposizione delle diverse tipologie di danno, con pericolose potenziali duplicazioni di risarcimento nell'ambito della medesima fattispecie, proprio nel tentativo di rifondere ogni aspetto della sofferenza subita¹⁷.

Tuttavia, le coordinate che consentono di ritrovare il corretto orientamento si rinvencono nella considerazione del bene oggetto della pretesa tutela, potendo ben concludersi nel senso della risarcibilità del *danno esistenziale in sé*, poiché è

¹⁵ Cass., S.U. n. 500/99 con la quale si afferma la tutela di ogni danno da lesione di una situazione meritevole di tutela, indipendentemente dalla sua qualificazione in termini di diritto soggettivo.

¹⁶ Cass., 19 ottobre 2005, n. 20205; Cass., 1 giugno 2004 n. 10482; Cass., 31 maggio 2003, n. 8828; Cass., 31 maggio 2003, n. 8827

appunto questo *l'evento conseguenza* cui va posto rimedio, la negativa incidenza sul complesso dei rapporti facenti capo alla persona e suscettibile di ripercuotersi in maniera determinante, e talvolta con effetti permanenti, sull'esistenza di questa.

Può pertanto sinteticamente ritenersi che il danno esistenziale sia il danno tipico da *mobbing*, in quanto prescinde dal verificarsi di concrete lesioni alla salute e al patrimonio – e dunque dalla prova delle stesse – e sussiste ogni qual volta il lavoratore venga aggredito nella sfera della dignità ed integrità personale¹⁸.

Alla domanda se l'elaborazione della categoria del *mobbing* è inutile,¹⁹ può quindi risponderci pertanto in senso negativo, poiché l'utilità si ravvisa propria nelle ipotesi in cui, esclusa la risarcibilità del danno patrimoniale, in quanto mancante o non provato, o del danno biologico, inteso come compromissione di natura reddituale dell'integrità psicofisica della persona, che si concretizzi in una perdita o riduzione di funzioni vitali²⁰ – non necessariamente rinvenibile quale conseguenza del *mobbing*, come nel caso in esame – residui comunque il c. d. danno esistenziale – la cui liquidazione è rimessa alla valutazione equitativa del giudice²¹ – consistente nella modifica delle proprie abitudini di vita e relazionali, in considerazione della compressione della propria dignità di persona, costituzionalmente tutelata dall'art. 2 della Carta fondamentale, in ragione della condotta illegittima e reiterata posta in essere dall'autore della condotta o autori della condotta, secondo lo schema comportamentale sopra precisato.

Certo è che si tratta di una categoria per così dire residuale e atipica, cui far ricorso proprio laddove l'ordinamento positivo non offra adeguati riferimenti

¹⁷ cfr. Trib Agrigento 1 febbraio 2005

¹⁸ v. sul punto Cass., N. 7713 7 giugno 2000 per l'elaborazione stessa della categoria del danno esistenziale; Cass., 1 giugno 2004 n. 10482; Cass., sez. IV penale, 25 novembre 2003 che ha asserito il principio per il quale il danno esistenziale è un danno di natura non patrimoniale, autonomo e differente sia dal danno morale soggettivo, che non ne è assorbito, sia dal danno biologico, che può essere risarcito unitamente ad esso, in via equitativa; in generale sui criteri e la risarcibilità del danno biologico e del danno non patrimoniale cfr. Cass., sez. III civile 4 novembre 2003, n. 16525; *ibid.*, 24 ottobre 2003, 16004.

¹⁹ V. nota 1

²⁰ cfr. Cass., sez. IV penale 25 novembre 2003 richiamata

²¹ Corte App. Firenze 29 ottobre 2004

normativi volti a tutelare la vittima della condotta illecita; riferimenti sicuramente rinvenibili nei generali principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., di responsabilità per il fatto degli ausiliari (artt. 1228 e 1229 c.c., cui simmetricamente corrisponde, la previsione di cui all'art. 2049 c.c.), di tutela dei diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, del diritto al lavoro e delle condizioni che rendono effettivo tale diritto (artt. 2, 4 e 35 della Costituzione) ed ancora in norme specificamente dirette a tutelare il lavoratore in quanto persona, per la concreta attuazione dei principi di parità di trattamento (artt. 9 e 15 l. n. 300/70, l. n. 933/77; l. n. 125/91 sì come modificata dal d.lgs. 145/2005).

Quanto poi alla prova del danno subito, si condivide quell'indirizzo giurisprudenziale che ritiene nella specie rinvenibile il richiamato danno esistenziale, suscettibile di risarcimento e di valutazione equitativa, soddisfatto da parte della vittima l'onere di dimostrare la realizzazione della condotta mobbizzante ed esclusa la responsabilità datoriale laddove abbia dato prova di avere adottato tutte le misure idonee, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, a tutelare la personalità morale del prestatore di lavoro; una sorta di danno *ex se*, insito nel prodursi del comportamento illecito, come tale risarcibile a prescindere dalla specifica prova di conseguenze nella sfera patrimoniale e psicofisica.

Si vedano in proposito i numerosi pronunciamenti del Supremo Collegio in tema di demansionamento e valutazioni risarcitorie degli effetti dello stesso²², pur non sconoscendo gli autorevoli arresti della giurisprudenza di segno opposto, che da ultimo hanno sollecitato la sezione lavoro della Cassazione a rimettere la questione al Primo Presidente per le valutazioni di sua competenza, a norma dell'art. 374 c.p.c.

Tanto considerato, e in primo luogo osservando – per quanto in questa sede rileva - che nessuna domanda è stata formulata nei confronti della CSP, va

²² Cass. 26 maggio 2004, n. 10157, *ibid.* 8 novembre 2004, n. 21253; 29 aprile 2004, n. 8271; 27 aprile 2004, n. 7980; 27 agosto 2003, n. 12553, 2935dASS., 26 MAGGIO

tuttavia evidenziato che per le modalità di espletamento dell'attività lavorativa da parte della ricorrente e per la coincidenza di sedi tra la CLP e la CSP acquisisce rilevanza, al fine del corretto inquadramento dei fatti, l'accertamento dei rapporti di fatto intercorsi anche con la CSP il cui Presidente, Giuseppe Mazzeo, a seguito delle elezioni per il rinnovo del consiglio direttivo della CLP, nell'ottobre del 2000, veniva nominato presidente di tale ultima Compagnia.

Non è stato peraltro contestata l'asserzione di parte ricorrente già formulata in ricorso, per la quale le due società avevano identica composizione per essere alcuni componenti soci dell'una e dell'altra.

Trattasi di elementi non indifferenti ai fini della decisione, laddove si consideri, che le risultanze istruttorie sono nel senso che molti dei comportamenti, dei quali la Burgaretta lamenta di essere stata vittima, risultano riconducibili sia al predetto Mazzeo che ai soci delle Compagnie.

Ciò invero non escluderebbe in ogni caso la responsabilità datoriale, il cui fondamento giuridico, sì come precisato, va ricercato nel disposto di cui all'art. 2087 c.c., potendo pertanto comunque imputarsi al datore di lavoro il verificarsi di conseguenze pregiudizievoli a carico di propri dipendenti, pur se riconducibili a fatti posti in essere da terzi che in ragione dei rapporti con il datore di lavoro siano posti, appunto, nella condizione di cagionare le suddette conseguenze, in assenza di interventi volti a neutralizzare la possibilità del loro verificarsi.

In dettaglio, i testi escussi hanno riferito che: *“è vero che la ricorrente lavorava anche per la Compagnia Servizi Portuali anche se formalmente per la CLP e ciò in considerazione del fatto che la distinzione in due diversi soggetti giuridici fu disposta dal legislatore nel 1994 ma di fatto si trattava di un'unica entità economica-amministrativa, tant'è che i soci erano gli stessi”*. Così il teste Ferdinando Garozzo (Presidente della CLP all'epoca dei fatti e fino all'ottobre 2000, data alla quale venne eletto in sua vece Giuseppe Mazzeo, già Presidente della CSP), il quale ha peraltro precisato: *“... sono stato presente alle intimidazioni poste in essere nei confronti della ricorrente e in concreto consistenti nel pronunciamento di frasi minacciose (da parte del Mazzeo) del tipo:*

“se continua a dare esecuzione alle disposizioni del Presidente lei si è giocata il posto” o in atteggiamenti intimidatori consistenti in gesti quali calci e pugni alla porta dell’ufficio della signora, toni alterati”.....”preciso che andai in ferie per qualche giorno nel mese di agosto e al mio rientro i rapporti tra me e le Compagnie – così come tra la ricorrente e le predette – erano del tutto pregiudicati. Infatti mentre io mi trovavo in vacanza venni a sapere da uno dei soci che era stato deciso che sarebbero stati erogati degli emolumenti aggiuntivi ai soci lavoratori in coincidenza con il ferragosto e ciò in contrasto con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione tenutosi poco prima delle mie ferie, nel corso del quale si era deciso – in considerazione della perdita di un grosso segmento di traffico avente ad oggetto scarico di frutti esotici - di ridurre le spese ed in particolare l’erogazione di emolumenti extra rispetto a quelli contrattuali. Immediatamente pertanto comunicai a mezzo fonogramma alla Burgaretta, che si trovava in servizio, di non dare corso all’erogazione dei predetti emolumenti”.....

A seguito dei riferiti contrasti, furono esercitate forti pressioni da taluni soci e dal vicepresidente nei confronti della ricorrente al fine di ottenere la consegna dei carnet degli assegni da lei custoditi, per effettuare i pagamenti in contestazione ai soci.

Ancora è stato accertato che, poco prima del passaggio di consegne al vertice della CLP, mentre la ricorrente si trovava in malattia il citato Giuseppe Mazzeo manifestò l’intento di impedire il rientro in servizio della predetta, tanto che fu organizzata una vera e propria raccolta di firme diretta ad estromettere la Burgaretta dal posto di lavoro, cui fece seguito la comunicazione da parte del Mazzeo del licenziamento, subito revocato dal Garozzo al rientro in sede (ancora teste Garozzo).

Trattasi di circostanza peraltro riscontrata documentalmente (cfr. doc. 2 fascicolo ricorrente); e che in effetti i rapporti all’interno della CLP fossero estremamente tesi è confermato dalla circostanza riferita dal responsabile della squadra mobile di P.G. dello scalo marittimo di Catania, Claudio Anzalone, il

quale ha riferito che a seguito di denuncia dei fatti occorsi da parte del Garozzo e “in considerazione dei rapporti tesi esistenti all’interno della CLP tra il denunciante ed il Mazzeo vennero mandati agenti della DIGOS all’assemblea che era stata indetta per la nomina del nuovo Presidente. Nell’occasione di tale assemblea il Garozzo non venne rieletto e venne eletto invece il Mazzeo.....in ordine ai fatti ivi riportati (fatti oggetto della denuncia) credo di avere trasmesso gli atti alla Procura per gli adempimenti del caso”.

Ancora il teste Francesco Sebastiano Leone, a conoscenza dei fatti di causa in quanto a contatto con la CLP per essere stato dipendente della Speedy Service, che svolgeva attività avente ad oggetto la fornitura di manodopera a seconda delle necessità della CLP, ed in seguito quale rappresentante sindacale provinciale della CISL: “in effetti è vero che nell’agosto del 2000 si erano create delle tensioni all’interno della CLP, di cui ebbi notizia per avermi la ricorrente trasmesso nella mia qualità di rappresentante sindacale una lettera a firma dei lavoratori della CSP con la quale si chiedeva il suo licenziamento.

Nell’occasione io tentai di avere un colloquio con l’allora Presidente della CSP, sig. Mazzeo, al fine di appianare la situazione e non venni sulle prime ricevuto.

In seguito riuscii ad avere un colloquio informale con il predetto il quale si dimostrò mal disposto nei confronti della Burgaretta, ritenendola responsabile della situazione di liquidità della CSP e della CLP. Nell’occasione mi disse (riferendosi alla Burgaretta): “Appena si presenta ca’, aiettu di scali””.

Il teste da ultimo indicato ha quindi confermato che rispondeva al vero che subito dopo la sua elezione il Mazzeo ordinava alla Burgaretta di non svolgere più alcuna attività per la CSP ed ancora “ricordo che la Burgaretta mi telefonò agitata dicendo che il Mazzeo aveva alzato la voce, aveva preso a pugni la porta dell’ufficio. Preciso che la Burgaretta teneva la porta chiusa a chiave per timore delle minacce e del generale comportamento del Mazzeo. Io nell’occasione mi recai subito n Compagnia ove trovai la ricorrente molto agitata e la invitai ad andare a casa per calmarsi.

So che il Mazzeo le fece avere la seguente ambasciata: "Appena fosse stato lui il Presidente, lei si sarebbe giocata il pane".

Ancora la teste Sofia Pina Liberti, madre convivente della ricorrente, ha riferito che, trovandosi la figlia in malattia, ella telefonò in Compagnia al fine di avere notizie in ordine al versamento dello stipendio relativo al mese di novembre sul conto corrente della figlia.

Nell'occasione le rispose il Mazzeo dicendo che nessuna retribuzione sarebbe stata corrisposta e che la figlia poteva considerarsi licenziata.

In realtà come risulta dalla documentazione in atti, il rapporto di lavoro cessava a seguito delle dimissioni dalla ricorrente presentate il 29.1.2001 dopo un lungo periodo di malattia.

Ciò posto, e considerato che a sminuire la portata degli episodi positivamente riscontrati, non sono risultate sufficienti le dichiarazioni rese dai testi citati dalla convenuta, che si sono limitati a negare i fatti prospettati dalla ricorrente, incorrendo in imprecisioni e contraddizioni (il teste Scuderi prima dichiara di non sapere nulla sugli episodi verificatisi il 19.9.2000 ed oggetto del capitolo 15 di prova²³, quindi riferisce "*so che la Burgaretta il giorno seguente (seguente a che cosa?) andò alla polizia*), se non apertamente manifestando diffidenza nei confronti della Burgaretta, riferendo di un supposto rapporto sentimentale della predetta con il Garozzo (teste Viglianesi), deve concludersi nel senso che nella fattispecie in esame ricorrono gli estremi per ritenere integrata la fattispecie di *mobbing*, seppure nella forma di complesso di azioni mobbizzanti, reiterate e protrattesi in un tempo sufficiente a creare disagio nella lavoratrice, tale da determinarla a dimettersi, anche se in un arco temporale inferiore al semestre, considerato il contesto nella quale ella a partire dall'agosto 2000 si era trovata ad operare.

²³ "Vero o no che il sig. Mazzeo, in data 19.9.2000 ha preso a pugni e calci la porta dell'ufficio della sig.ra Burgaretta, appena rientrata dal periodo di malattia, dicendole di abbandonare il posto di lavoro e, in particolare, pronunciando le seguenti parole: "appena sarò io il presidente lei si è giocato il pane

Che poi le predette azioni e i comportamenti riscontrati siano stati posti in essere anche da soggetti che almeno in una prima fase non rivestivano alcun ruolo formale all'interno della CLP come si è detto, per le ragioni ampiamente esposte in premessa, è fatto irrilevante, mentre quanto alla volontarietà della condotta posta in essere, diretta appunto all'isolamento e all'estromissione della ricorrente non si ritiene possa residuare dubbio alcuno a fronte delle circostanze acclarate.

Infine, quanto al danno causato, se va escluso il verificarsi nella specie di un vero e proprio danno biologico, atteso che non è stata data prova del persistere di danni alla salute della Burgaretta, in relazione alla penosa vicenda vissuta; né alla luce degli insufficienti elementi probatori in proposito offerti, l'espletamento di una consulenza tecnica d'ufficio a distanza di parecchi anni dalla vicenda avrebbe potuto vicariare in via esplorativa, la carente allegazione; considerato peraltro che l'assenza di conseguenze permanenti è dimostrata dalla incontestata ripresa dell'attività lavorativa da parte della predetta alle dipendenze di altro soggetto giuridico; è invece innegabile che lo stress causato alla ricorrente dagli eventi riferiti, la condizione di vittima e forse capro espiatorio di vicende che solo indirettamente l'hanno coinvolta, le hanno determinato un danno esistenziale, inteso come danno alla persona in sé considerata, nell'esplicarsi della personalità morale, danno alla dignità non solo quale lavoratrice ma appunto soggetto umano, la cui risarcibilità va sicuramente riconosciuta.

In ordine alla quantificazione deve considerarsi che in assenza di parametri di riferimento solo una valutazione equitativa possa soccorrere, seppure agganciata a criteri di determinazione analogica.

Considerato che nella specie il mobbing subito dalla ricorrente l'ha infine condotta a interrompere il rapporto di lavoro; che in tema di illegittimo licenziamento il risarcimento del danno nelle ipotesi di tutela obbligatoria può discostarsi dalla misura media delle 6 mensilità fino ad un massimo di dieci mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, può nella specie ritenersi equo un risarcimento del danno dalla ricorrente subito nella predetta massima misura, con la conseguente condanna della convenuta a rifonderlo con

rivalutazione monetaria e interessi sulla sorte capitale progressivamente rivalutata dalla domanda in via giudiziale proposta al soddisfo.

Ancora, e quanto alla lamentata dequalificazione, in ordine alla quale peraltro non è stato elaborato uno specifico capo di domanda, si rammenta che non è stata fornita adeguata prova di un comportamento datoriale contrario al disposto di cui all'art. 2103 c.c., occorrendo quanto meno la prova della lesione della professionalità subita, finendo altrimenti il dedotto danno per divenire dato presunto e *in re ipsa* e per determinare ingiustificate duplicazioni di risarcimento.

Va infine respinta la proposta domanda riconvenzionale in quanto del tutto generica, e acclarata la fondatezza della prospettazione attorea nei termini precisati, essendo infatti rimasta smentita la tesi di un comportamento da parte della ricorrente volto a danneggiare l'immagine della Compagnia.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano nella misura specificata in dispositivo.

P.Q.M.

- disattesa ogni contraria istanza, difesa ed eccezione;
- condanna la Compagnia Lavoratori del Porto di Catania Soc. Coop. a r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento in favore di Rossella Burgaretta di una indennità pari a dieci mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, per le ragioni di cui in motivazione oltre rivalutazione monetaria ed interessi da calcolarsi sulla sorte capitale progressivamente rivalutata dalla maturazione al soddisfo;
- rigetta la domanda riconvenzionale proposta;
- condanna parte resistente alla rifusione delle spese di giudizio che liquida in favore della ricorrente in €2.500,00 di cui €980,00 per diritti oltre IVA e C.P.A.

IL G.L.

Dott.ssa Laura Renda