

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Tribunale di Catania, in funzione di Giudice del lavoro, dott.ssa Valeria Di Stefano definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n.R.G.3249/08 RG promossa da C.M. (avv. D.M.D.) contro Condominio C.S. (Avv. P.M) T.G. (Avv. F.S.) avente ad oggetto: mobbing e risarcimento danno, osserva quanto segue.

Svolgimento del processo

Con ricorso del 5.5.2008 il ricorrente in epigrafe indicato esponeva di avere lavorato con mansioni di portiere alle dipendenze del condominio convenuto dal 15.1.1993 al 2.10.2006 Il rapporto di lavoro inizialmente instaurato con R. Spa era proseguito con la Società I.S. E dal 10.3.1998 con l'odierno convenuto. Il ricorrente aveva sempre svolto il proprio lavoro diligentemente. Poco dopo la nomina dell'amministratore T., avvenuta con la delibera del 31.3.2004, era iniziato il "calvario" del ricorrente che veniva sottoposto a una serie di persecuzioni e atti mobizzanti ed infine veniva licenziato.

L'atteggiamento persecutorio del condominio e dell'amministratore erano evidenziati da una pluralità di vessazioni e segnatamente: con missiva del 17.6.2004, inviata a tutti i consulenti e fornitori del condominio e anche al ricorrente si comunicava l'intenzione del condominio di procedere a una revisione oculata delle spese fino ad allora sostenute, eccessivamente gravose al fine di "moralizzare" la gestione del condominio. Inoltre, sin dal mese di maggio del 2004 il condominio aveva ridotto gli importi corrisposti al ricorrente a titolo di retribuzione (riducendo sensibilmente alcune voci prima previste) e sistematicamente provvedeva in ritardi a pagare la retribuzione stessa, costringendo il lavoratore ad agire giudizialmente. Inoltre, l'amministratore aveva irrogato due sanzioni disciplinari in relazione a pretesi inadempimenti attinenti alla pulizia dell'immobile, per fatti in realtà insussistenti, sanzioni poi divenute inefficaci per mancata costituzione del collegio arbitrate e più volte l'amministratore lo aveva minacciato di licenziamento. Inoltre il ricorrente era stato demansionato e gli era stato ordinato arbitrariamente di tenere chiuso il portone di C. S. e controllare che lo stesso rimanesse chiuso.

L'amministratore si rifiutava di corrispondere con il legale nominato dal lavoratore. Il ricorrente si era assentato per infortunio e il condominio gli aveva comunicato che se fosse rientrato in servizio doveva godere di tutte le ferie nel periodo di agosto.

Infine, il ricorrente era stato licenziato per soppressione del servizio di portineria con lettera del 11.6.2005 e in data 14.6.2005 l'amministratore, senza alcun preavviso pretendeva di fare sottoporre il ricorrente a visita medica.

Tale complesso di comportamenti integrava una fattispecie di mobbing che aveva determinato in capo al ricorrente un danno biologico, esistenziale, morale, professionale e patrimoniale quantificato in € 348.154,60. Chiedeva l'accertamento della sussistenza del mobbing e la condanna dei convenuti al risarcimento del danno nella misura sopra indicata oltre l'accertamento del mancato versamento degli oneri contributivi e la condanna al versamento.

Si costituiva il Condominio convenuto contestando la domanda. Il rapporto di lavoro aveva avuto inizio nel 1998. Negava la sussistenza di alcuna persecuzione nei confronti del C. e deduceva che, in virtù di una precedente gestione da parte dell'amministratore poi sostituito, il portiere aveva ricevuto compensi notevolmente superiori a quelli dovuti e aveva anche ottenuto un anticipo del TFR prima di avere maturato otto anni di lavoro e in misura superiore al dovuto. A seguito della nuova gestione, legittimamente rivolta a un contenimento della spesa e a un controllo dell'attività lavorativa svolta dal C., quest'ultimo aveva maturato una ostilità nei confronti del condominio e dell'amministratore sfociata poi in numerose azioni giudiziarie. Negava la sussistenza delle vessazioni e dell'intento doloso. Concludeva per il rigetto del ricorso.

Si costituiva l'amministratore contestando la domanda: negava la sussistenza di alcun comportamento persecutorio, eccepiva il difetto di legittimazione avendo sempre agito su preciso mandato dell'assemblea, rilevava che il ritardo nel pagamento delle retribuzioni non era imputabile all'amministratore ma alla mancanza di liquidità del condominio. Concludeva per il rigetto del ricorso.

Senza svolgimento di attività istruttoria la causa è stata decisa all'udienza odierna con sentenza con motivazione contestuale di cui si è data pubblica lettura.

Il ricorrente ha proposto nel presente giudizio una domanda di risarcimento dei danni conseguenti a comportamenti del datore di lavoro concretizzanti una ipotesi di mobbing e la condanna al versamento dei contributi.

Il ricorrente allega di essere stato vittima di un fenomeno di mobbing.

Il "mobbing" - in assenza, nel nostro ordinamento, di una definizione e disciplina da parte delle fonti normative primarie - viene di norma descritto dalla giurisprudenza come condotta posta in essere dal datore di lavoro protratta nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente. Perchè possa affermarsi che vi sia stato mobbing occorre che venga data la prova di una condotta emulativa, pretestuosa, protratta nel tempo, sistematica ed avente vero e proprio carattere e contenuto persecutori, finalizzata alla mortificazione e all'emarginazione del lavoratore: i fatti da quest'ultimo lamentati vanno accertati, quindi, con una valutazione complessiva e non episodica della condotta datoriale (vedi per tutte Cassazione civile, sez. lav., 06 marzo 2006, n. 4774).

Nella fattispecie in esame il ricorrente allega di avere subito vessazioni intenzionali e reiterate a decorrere dal giugno 2004. Segnatamente l'inizio dell'attività vessatoria viene ricondotta a una lettera del 17 giugno 2004 con la quale il nuovo amministratore su mandato del condomino rivolgendosi a tutti i consulenti e i fornitori del condominio e anche al ricorrente comunicava l'esosità ingiustificata delle prestazioni che tutti i fornitori consulenti avevano applicato al condominio ed esprimeva l'intento di moralizzare i principi sui quali era stata condotta l'amministrazione del condominio procedendo alla revisione oculata della gestione delle spese. Il ricorrente allega inoltre una serie di ritardi e di decurtazioni nell'erogazione della prestazione che lo hanno costretto a ricorrere all'autorità giudiziaria. Lamenta una serie di contestazioni disciplinari per fatti inconsistenti, un demansionamento rappresentato dall'ordine di servizio del 27.10.004 con il quale si disponeva che il portone condominiale di C. S. dovessero rimanere chiuse e che il portiere dovesse controllarne lo stato; rilievi attinenti all'esecuzione del servizio di pulizia delle scale e la pretesa che tale pulizia fosse svolta in orari pomeridiani, la decisione di fare fruire l'intero periodo di ferie nel mese di agosto e la mancata fornitura dei materiali per la pulizia ed infine la pretesa di sottoporre il lavoratore senza alcuna comunicazione preventiva a una visita medica. Il lavoratore che agisce in giudizio allegando di essere vittima di mobbing è tenuto a provare il comportamento vessatorio, il carattere discriminatorio della condotta datoriale ed il relativo elemento psicologico-soggettivo, ed infine la volontà datoriale di estromissione del lavoratore dal contesto lavorativo (cfr Cassazione civile, sez. lav., 10/01/2012, n. 87).

Nella fattispecie che occupa, già sulla base delle allegazioni di parte ricorrente, deve escludersi che i comportamenti denunciati possano considerarsi espressione univoca di un intento persecutorio da parte del datore di lavoro nei confronti del C. Lo svolgimento dei fatti, quali descritti in ricorso, sia pure con una valutazione complessiva, non può configurare una fattispecie di mobbing che, come sopra detto, deve essere caratterizzata da una condotta emulativa, pretestuosa, protratta nel tempo, sistematica ed avente vero e proprio carattere e contenuto persecutorio, finalizzata alla mortificazione ed all'emarginazione del lavoratore.

Va, innanzitutto, rilevato che la lettera dell'amministratore rivolta a tutti i fornitori e consulenti e al portiere proprio in considerazione della pluralità dei destinatari, a prescindere dalla legittimità o meno dell'operato dell'amministratore in questa sede affatto rilevante, non può di certo integrare una condotta utile al fine della configurazione del mobbing proprio in quanto caratterizzata dalla generalità dei destinatari della comunicazione. Il ritardo nell'adempimento dell'obbligazione retributiva e la decisione dell'assemblea di ridurre i compensi in conseguenza della eliminazione di alcuni servizi se possono rappresentare inadempimenti contrattuali non configurano un atto vessatorio o persecutorio. L'intenzione del nuovo amministratore di rimediare alla precedente gestione non oculata del condominio è rivolta a tutti i fornitori e consulenti e non al portiere. Va,

inoltre, rilevato che tale intervento ha seguito il comportamento del precedente amministratore che nel 2002 (dopo circa quattro anni di svolgimento del rapporto lavorativo, iniziato nel 1998, ha erogato al ricorrente un anticipo sul TFR di € 8712,48 (circostanza non contestata dal ricorrente). L'esigenza di controllare in modo puntuale l'attuazione del rapporto di portierato è, pertanto, un'esigenza comprensibile. D'altra parte eventuali violazioni della disciplina del rapporto di lavoro non possono di per sé integrare un comportamento vessatorio. Il ritardo nel pagamento della retribuzione è stato determinato dalla morosità, per cifre rilevanti, di alcuni condomini (cfr documenti allegati al fascicolo di T.). Elemento indispensabile per la sussistenza del mobbing è la idoneità delle condotte intenzionali a far sì che la vittima si trovi nell'impossibilità di reagire alle stesse. Circostanza nella specie esclusa, come documentato dalla continua assistenza del ricorrente da parte di un legale in ordine ai denunciati inadempimenti relativi alla retribuzione. Non può ravvisarsi alcun demansionamento nell'ordine di servizio relativo alla chiusura del portone e all'obbligo di vigilanza, rientrando tali compiti nelle mansioni proprie del portiere. In ordine alle contestazioni disciplinari, dalla documentazione in atti va rilevato che i fatti indicati nei provvedimenti di contestazione (concretizzanti comportamenti di inadempimento del lavoratore) rappresentano condotte disciplinarmente rilevanti e idonee ad attivare il potere disciplinare del datore di lavoro. In alcun modo il ricorrente ha provato o offerto di provare che tali addebiti fossero pretestuosi. L'onere della prova vertendosi in materia di mobbing (e non di sanzioni disciplinari) incombeva al lavoratore. La inefficacia delle sanzioni per mancata costituzione del collegio arbitrale di per se non manifesta una vessatorietà della contestazione. Gli addebiti contestati non possono, conseguentemente, essere considerati espressione del lamentato progetto vessatorio. La sottoposizione del lavoratore alla visita del medico competente a norma della L. 1994/626 durante il rapporto di lavoro (che cessava nel giugno 2006) al fine di tutelare la sicurezza sul lavoro non può di certo configurare una vessazione, nè parte ricorrente ha offerto in alcun modo di provare che la richiesta del datore di lavoro fosse avvenuta con modalità offensive o mortificanti. La pretesa del lavoratore secondo la quale il datore di lavoro debba conferire con il suo legale è del tutto infondata.

La ricorrenza di un'ipotesi di condotta mobbizzante deve essere esclusa qualora la valutazione complessiva dell'insieme di circostanze allegate pur se idonea a palesare elementi od episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare il carattere persecutorio e discriminante nei confronti del lavoratore del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro. Le circostanze denunciate possono essere ricondotte a una possibile situazione di conflittualità che normalmente può insorgere fra dipendente e datore di lavoro, senza tuttavia costituire atteggiamenti vessatori non sussistendo alcun intento discriminante nei confronti del ricorrente. Dai documenti allegati in atti è emerso un conflitto tra l'amministratore nella qualità di rappresentante del condominio e il C. e tuttavia non può configurarsi nella vicenda esaminata, sia pure valutata nel suo complesso, una fattispecie di mobbing che, come sopra detto, deve essere caratterizzata da una condotta emulativa, pretestuosa, protratta nel tempo, sistematica ed avente vero e proprio carattere e contenuto persecutori, finalizzata alla mortificazione ed all'emarginazione del lavoratore.

Nel complesso deve quindi escludersi che i comportamenti denunciato possano considerarsi espressione univoca di un intento persecutorio nei confronti del ricorrente.

I fatti contestati, pertanto, non possono integrare una fattispecie di mobbing. Le considerazioni che precedono assorbono ogni altra questione in ordine al risarcimento del danno.

Va, di contro accolta la domanda di condanna generica del condominio al versamento dei contributi omessi. Parte ricorrente ha allegato che da informazioni assunte presso l'INPS non risultano in parte versati e dichiarati i contributi previdenziali degli anni 2005 e 2006; a tal fine il ricorrente ha prodotto un estratto contributivo. Il condominio non ha contestato tale omissione e l'INPS si è dichiarato disponibile a ricevere i contributi omessi non prescritti.

Il condominio va pertanto condannato a versare all'INPS i contributi omessi relativi agli anni 2005 e 2006.

Le spese, in considerazione dell'accoglimento parziale, vanno compensate tra le parti.

PQM

Il giudice del lavoro non definitivamente decidendo la causa iscritta al n.3249/08 RG così statuisce: Condanna il Condominio C. S. di Catania a versare all'INPS i contributi omessi relativi agli anni

2005 e 2006 rigetta ogni altra domanda, compensa le spese processuali Catania, 15.5.2012

Il Giudice del lavoro
Valeria Di Stefano