

Tribunale Palermo, sez. lav., 18 gennaio 2008

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI PALERMO  
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Palermo in funzione di giudice del lavoro e in persona del giudice Luigi Cavallaro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 2711/2005 R.G. controversie di lavoro e promossa

DA

SA.GI.

rappresentato e difeso dagli Avv.ti Vi.Si. e Al.Ma.Si. ed elettivamente domiciliato presso lo studio degli stessi in Palermo  
ricorrente

CONTRO

CONSORZIO PER L'AREA DI SVILUPPO INDUSTRIALE DELLA PROVINCIA DI PALERMO

rappresentato e difeso dall'Avv. Ag.Eq. ed elettivamente domiciliato presso lo studio dello stesso in Palermo

resistente

OGGETTO: Risarcimento per mobbing.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 10.5.2005, il ricorrente in epigrafe conveniva in giudizio il Consorzio ASI, chiedendone la condanna al risarcimento per il mobbing causato in suo danno, da liquidarsi in separata sede. Esponeva che, con delibera del Comitato direttivo del 6.4.2000, il Consorzio convenuto gli aveva attribuito la qualifica di dirigente tecnico legale per sei mesi, essendo il posto vacante; aggiungeva che la successiva delibera di proroga (intervenuta dopo la sua nomina a responsabile dell'Ufficio contenzioso del lavoro) era stata annullata dall'Assessorato regionale all'Industria e lamentava che, nonostante il Regolamento di Organizzazione adottato con [delibera del 21.6.2001](#) avesse istituito l'Unità operativa di base "Contenzioso", il dirigente generale del Consorzio non aveva istituito una specifica posizione di lavoro di dirigente dell'ufficio, ad onta dei suoi numerosi solleciti del 26.7.2001, del 28.11.2003, del 16 e 20.4.2004, dell'8.6.2004 e del 5 e del 6.7.2004, gli ultimi tre inoltrati rispettivamente anche al Collegio dei Revisori dei conti dell'ASI, alla Commissione di garanzia per la trasparenza e l'imparzialità della Pubblica amministrazione e all'Assessorato all'Industria.

Tanto premesso, deduceva che la condotta del dirigente generale doveva ritenersi vessatoria e discriminatoria e, come tale, da qualificare in termini di mobbing, in quanto - a fronte della sua richiesta di attribuzione della qualifica di dirigente tecnico legale, all'accoglimento della quale non ostavano "impedimenti giuridici né di opportunità" - egli aveva mantenuto "un comportamento subdolo, finalizzato a rimandare sine die l'emanazione del provvedimento richiesto" che aveva cagionato "un danno alla [sua] dignità [...], alla sua personalità morale ma anche un danno psichico" (cfr. ricorso, pag. 13).

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, resisteva il Consorzio convenuto, chiedendo il rigetto del ricorso, del quale deduceva l'infondatezza. Premetteva che, con delibere della Giunta Regionale nn. 249 e 369 del 2001 (richiamate dalla circolare dell'Assessore all'Industria n. 4111 del 2002), era stato stabilito che gli incarichi di direzione di unità operative non potessero essere attribuiti se non a personale con qualifica dirigenziale; evidenziava che, proprio in ragione di tale disciplina, l'Assessorato all'Industria aveva annullato la delibera con cui il Consorzio aveva prorogato al ricorrente (che tale qualifica non possedeva) l'incarico di dirigente tecnico legale e deduceva che nemmeno poteva darsi ingresso alla pretesa del ricorrente di istituire una posizione organizzativa di dirigente dell'Ufficio Contenzioso, perché ciò avrebbe implicato l'attribuzione dell'incarico di dirigenza dell'intero servizio; precisava quindi che il ricorrente non aveva risposto alla richiesta di specificare quale fra le unità semplici di lavoro avrebbe voluto ricoprire e protestava l'assoluta legittimità e liceità della propria condotta, nei confronti della quale nessun appunto o rilievo era peraltro venuto dagli organi di controllo reiteratamente sollecitati dal ricorrente.

Senza alcuna istruzione, autorizzato il deposito di note difensive, all'udienza del 15.11.2007 i procuratori delle parti discutevano la causa, che - sulle conclusioni di cui ai rispettivi atti difensivi - veniva decisa come da separato dispositivo.

## Motivi della decisione

Il ricorso è infondato.

Va premesso che nel nostro ordinamento il c.d. mobbing si configura attualmente come fattispecie a condotta libera e connotabile soltanto in riferimento ai suoi effetti, che debbono consistere in una coartazione, diretta o indiretta, della libertà psichica del lavoratore, così da costringerlo a una certa azione, tolleranza od omissione.

Dal punto di vista oggettivo, l'elemento principale si rinviene nella ripetitività e/o reiterazione delle condotte prevaricatorie, che - giusta le indicazioni della letteratura sociologica e di psicologia del lavoro - debbono avere una durata di almeno sei mesi e consistere in episodi vessatori costanti nel tempo, pressoché quotidiani.

Dal punto di vista soggettivo, invece, rileva la finalità persecutoria, che deve orientare in un unico programma vessatorio, connotandoli di illiceità, i vari atti o comportamenti i quali, se analizzati isolatamente, possono anche apparire neutri (ad es., semplici atti di amministrazione del rapporto di lavoro) ovvero addirittura rappresentare esercizio di diritti o potestà (cfr. Cass. n. 475 del 1999).

D'altra parte, se è vero che l'obiettivo vessatorio o persecutorio nei confronti del lavoratore permette di unificare in un'unica condotta atti perfino legittimi e azioni od omissioni in sé del tutto lecite, com'è tipico delle condotte a dolo specifico, è non meno vero che l'azione intenzionalmente orientata a danno del lavoratore deve costituire il precipuo obiettivo a cui tende, e che ha mosso, la volontà dell'agente. Non basta, in altri termini, che gli effetti (potenzialmente) dannosi cadano nel raggio di cognizione di chi agisce, ma - come ha insegnato in fattispecie analoghe la giurisprudenza di legittimità: cfr. ad es. Cass. pen. n. 8802 del 1996 - occorre che essi costituiscano l'elemento polarizzante della sua volontà, per modo che si potrà ritenere sussistente l'illecito solo se si accerti che l'unica ragione della condotta è consistita nel procurare un danno al lavoratore, mentre bisognerà escluderlo in caso contrario, indipendentemente dall'eventuale prevedibilità e occorrenza in concreto di simili effetti. Una restrizione del genere, se permette per un verso di rinvenire nel mobbing un'ulteriore manifestazione del divieto di agire intenzionalmente a danno altrui, che costituisce canone generale del nostro ordinamento giuridico (arg. ex artt. 833, 1391 comma 2°, 1993 comma 2°, 2384 c.c.) e fondamento dell'*exceptio doli generalis* (Cass. n. 5273 del 2007), consente per altro verso di escludere dall'orbita della fattispecie tutte quelle vicende in cui fra datore di lavoro e lavoratore si registrano semplicemente posizioni divergenti o perfino conflittuali, affatto connesse alla fisiologia del rapporto di lavoro.

Tanto premesso, è agevole rilevare che parte ricorrente non ha in alcun modo provato che l'unico intento del dirigente del Consorzio convenuto fosse quello di agire intenzionalmente a suo danno: si è piuttosto limitata a postularlo come conseguenza dell'inesistenza (a suo avviso) di ostacoli che impedissero al dirigente di attribuirgli l'agognata direzione dell'Ufficio Contenzioso dell'ente.

Ora, se può in generale ammettersi che anche l'*animus nocendi* del datore di lavoro possa essere provato mediante presunzioni, è pur vero che - esattamente come nella prova della malafede contrattuale: cfr. Cass. n. 5402 del 1998 - occorre che tali presunzioni (*rectius*, tali indizi) siano gravi, precise e concordanti. L'illiceità o illegittimità di un fatto o atto imputabile al datore di lavoro (o, più semplicemente, la sua inopportunità) non possono di per sé soli costituire indizi da cui desumere l'esistenza del dolo specifico che s'è detto connotare la fattispecie del mobbing, e per motivi speculari a quelli che possono indurre a ravvisarlo anche in presenza di atti legittimi. E in carenza di prova (e prima ancora di allegazione) di elementi ulteriori dai quali desumere codesto dolo specifico, ogni valutazione circa la mancata attribuzione dell'incarico al ricorrente finirebbe col risolversi in un sindacato del giudice sulla legittimità od opportunità dell'esercizio della potestà organizzativa da parte del Consorzio convenuto, del tutto avulso dall'oggetto del giudizio e come tale indebito (arg. ex [art. 112 c.p.c.](#)). Il ricorso, pertanto, va rigettato. L'intrinseca complessità della fattispecie costituisce giusto motivo per compensare tra le parti le spese di lite.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e dichiara interamente compensate tra le parti le spese processuali.

Così deciso in Palermo il 15 novembre 2007.

Depositata in Cancelleria il 18 gennaio 2008.