

SENTENZE**TROPPI RIMPROVERI AL DIPENDENTE: E' MOBBING**

Con la sentenza n. 6907/2009 la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione segna un'ulteriore tappa che possiamo definire "storica" nella definizione delle fattispecie di mobbing, dando per la prima volta ed in modo ufficiale il suo assenso ad un'interpretazione del mobbing che comprende anche i "toni" adoperati dal capo.

La Suprema Corte, infatti, confermando in toto la precedente pronuncia della Corte di Appello di Milano perchè «ampia, precisa, puntuale e del tutto logica e convincente», ha statuito che: i continui e ripetuti rimproveri fatti, con «toni pesanti», al dipendente sul luogo di lavoro e davanti agli altri colleghi costituiscono una vera e propria forma di mobbing e danno diritto al risarcimento del danno.

Secondo i supremi giudici «la sentenza impugnata aveva dimostrato come le sanzioni fossero illegittime e irrogate, in realtà «per ragioni strumentali ed in maniera sostanzialmente pretestuosa amplificando l'importanza attribuita a fatti di modesta rilevanza».

La Corte di Cassazione ha così confermato la condanna al [risarcimento](#) del danno biologico di € 9.500 in favore di un'impiegata che per nove mesi era stata oggetto di ripetuti richiami davanti ai suoi colleghi di lavoro, culminati nel suo licenziamento.

Già, la Corte di Appello, aveva ordinato la reintegrazione nel posto di lavoro riconoscendo alla dipendente i danni per aver subito mobbing sulla base della considerazione che "i rimproveri da parte dei superiori venivano effettuati adottando toni pesanti ed in modo tale che potessero essere uditi dagli altri colleghi" di lavoro contribuendo così a creare un vero e proprio clima vessatorio e persecutorio nei confronti della sottoposta.

La donna, Anna D. assunta come centralinista nel marzo dell'87, era poi passata alla gestione dei cartellini ed all'elaborazione delle agende dell'azienda, poi dal gennaio '99 fino al settembre dello stesso anno la responsabile dell'azienda aveva iniziato a rimproverarla ripetutamente nonché a prenderla di mira, consigliandole di trovarsi un nuovo impiego in un'altra azienda perché la società non era più soddisfatta del suo lavoro. Ne erano seguite tre contestazioni che avevano poi portato al licenziamento dell'impiegata.

I giudici di merito, avendo ritenuto eccessivo il provvedimento di espulsione, avevano accordato, oltre alla reintegrazione, anche il richiesto risarcimento poiché era dimostrato come i continui rimproveri avessero procurato alla dipendente un vero e proprio danno biologico, «sia pure modesto», nella misura del 6%.

Ricorrendo in Cassazione l'azienda, Ivm. S.r.l, aveva sostenuto che la donna fosse stata licenziata perché non avrebbe eseguito con diligenza le prestazioni affidate e che, i richiami che avevano condotto al licenziamento erano derivati "dall'errata compilazione del prospetto trimestrale delle presenze e delle assenze di un dipendente, dall'errato aggiornamento dell'agenda aziendale e dalla sbagliata distribuzione della posta".

La Suprema Corte però ha respinto il ricorso, ritenendo le contestazioni fatte "inadeguate" a giustificare l'utilizzo del più severo dei provvedimenti disciplinari previsti ossia il licenziamento ed evidenziando "la sproporzione evidente tra il

provvedimento di licenziamento e i tre lievi addebiti riportati nella contestazione"; condividendo, inoltre, la valutazione compiuta dai giudici di merito anche sulla natura dei rimproveri, tali da essere considerate vere e proprie vessazioni capaci di dar luogo al risarcimento dei danni da mobbing.

Nonostante l'azienda avesse insistito nel sostenere la tesi "punitiva" affermando che la dipendente non aveva "eseguito con diligenza" le sue mansioni, la Cassazione, nei fatti, ha confermato le conclusioni dei giudici di merito in favore della lavoratrice ricordando che: l'intero procedimento disciplinare è la conseguenza diretta di "un comportamento complessivo di mobbing" che secondo i magistrati è spiegabile soltanto con "una specifica volontà di colpire la donna, per indurla alle dimissioni o per preconstituire una base per il licenziamento".

Insomma, i capi irritabili sono avvertiti: le urla sono ammesse solo in casi gravi.

Dott.ssa Francesca del Conte

Per comunicare con FALCRINFORMA: roberto@falcri.it