

Sentenza Tar Lazio, sez. I quater, 6.6.06 n. 4340, ric.

Giovanone c. DAP

Mobbing – requisiti – invasione sistematica e volontaria della sfera privata della vittima – obiettivi dell'azione

mobbizzante – individuazione.

(rif. norm.: art. 2087 cod. civ.)

Rapporto di lavoro – demansionamento – danno conseguente – danno professionale ed alla vita di relazione – necessità di

prova specifica – sussistenza – esclusione.

(rif. norm.: artt. 1226-2103-2697 cod. civ.)

Data 6 giugno 2006

Numero 4340

La fattispecie di mobbing si rapporta ad una condotta sistematica e volontaria di colui che, servendosi di un potere vantato o reale, invade la sfera privata della vittima con azioni che possono dirigersi contro la persona del soggetto (apprezzamenti pesanti, scherzi, notizie distorte e colpevolizzanti, denigrazioni pubbliche), contro la sua funzione lavorativa (emanazione di direttive ed ordini di servizio che generino insicurezza comportamentale, sottrazione degli strumenti di lavoro, ecc.), contro il suo ruolo (riduzione dei compiti lavorativi), contro il suo status (disconoscimento di diritti spettanti, interruzione delle informazioni, ecc.); il tutto finalizzato ad un progressivo isolamento fisico, morale e psicologico dall'ambiente di lavoro.

In ipotesi di demansionamento viene leso il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità sul luogo di lavoro, ovvero ad eseguire la prestazione in base alla qualifica riconosciutagli ed alle corrispondenti mansioni assegnategli, per cui il fatto stesso del demansionamento costituisce un danno sia alla vita professionale che alla vita di relazione (in termini di immagine, di autostima, di eterostima, ecc.) come tale risarcibile anche in via equitativa, ai sensi dell'art. 1226 del codice civile, specie in mancanza di uno specifico elemento di prova.

Un dipendente del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria del Ministero della Giustizia (DAP) lamentava che, dopo una carriera costellata di encomi, negli ultimi tre anni aveva subito un radicale demansionamento, sulla base di atti vessatori, con conseguenti lesioni alla salute psicofisica. Il TAR ha ritenuto la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo con riferimento a rapporti di lavoro quale quello in questione ed ha argomentato a lungo, sulla base dei rilievi elaborati dal dipartimento di medicina del

lavoro e sicurezza negli ambienti di lavoro di Milano, sulle caratteristiche del mobbing, individuando un mobbing cd. strategico, cioè frutto di una precisa strategia aziendale volta ad emarginare la vittima, ed uno cd. emozionale, cioè provocato da relazioni interpersonali alterate. Quanto al demansionamento, evenienza nella quale può estrinsecarsi il mobbing, la sentenza in commento giunge a conclusioni difformi da quelle di recente assunte dalle sezioni unite civili della Cassazione, nella sentenza del 24.3.06 n. 6572, atteso che la Cassazione ha affermato che il danno biologico e professionale non possono ritenersi conseguenza automatica del demansionamento, ma devono essere provati di volta in volta, sia pure sulla base di presunzioni.