

MOBBING NEWS agosto 2009

L'elaborato che segue è una sorta di quadro sinottico della giurisprudenza italiana più recente in materia di mobbing. Senza alcuna pretesa, spero che il contenuto delle 2 tabelle (anno 2009 e anno 2008) sia utile a chi è costretto a difendersi, ma anche a chi, in veste di legale, difende diritti altrui.

Le date delle ordinanze/sentenze riportate sono quelle leggibili nell'atto stesso o sono quelle relative alla pubblicazione. Nella terza colonna sono stati trascritti o "incollati" pezzi dei testi. Unicamente per praticità, il termine "mobber" è stato impiegato nell'ultima colonna per indicare la parte che poteva essere tale, apparentemente o effettivamente.

7 agosto 2009

Dott.ssa Simonetta Delle Donne

SENTENZE ANNO 2009

<p>Tar Lazio n. 76 del 9.01.2009</p>		<p>il danno derivante da mobbing può essere rivendicato dal dipendente in due modi: in via extra contrattuale, a norma dell'art.2043 del cod. civ. ovvero in via contrattuale, tenuto conto dell'obbligo del datore di lavoro, riconducibile all'art.2087 del cod. civ., di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei datori di lavoro.....la sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata procedendosi alla <u>valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi, considerando l'idoneità offensiva della condotta</u>, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificatamente da una connotazione emulativa e pretestuosa (cfr., in tal senso, Cons.Stato n.1015 del 2008).</p>	<p>pilota SANZIONATO</p>	<p>rigettato ricorso vittima</p>
<p>Tribunale di Bari 15.01.09</p>		<p>La giurisprudenza lavoristica ha condivisibilmente chiarito che il "mobbing" consiste in una <u>successione sistematica di soprusi, comportamenti e provvedimenti vessatori</u> posti in essere o dal datore di lavoro o da chi è gerarchicamente sovraordinato al solo scopo di recare danno al lavoratore, in quanto contraddistinti da finalità di persecuzione e di discriminazione con connotazione emulativa e pretestuosa (in tal senso Cass, sez. lav., 6 marzo 2006, n. 4774). Conseguo che, per la ricorrenza del fatto illecito del "mobbing", occorre la prova degli atti vessatori e del disegno persecutorio.</p>	<p>maresciallo dei Carabinieri SANZIONATO</p>	<p>rigettato ricorso vittima</p>
<p>Cass n. 1164 del 19.01.09</p>	<p>Pretore di Mantova + Tribunale di Mantova + Cass + Tribunale di Cremona (in sede di</p>	<p>Cass. SU 24.3.06 n.6572, la quale ha affermato che "in tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamene ne deriva - non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - <u>non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio</u>, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo"; il danno, nelle sue diverse articolazioni, "va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti</p>	<p>stampatore LICENZIATO</p>	<p>rigettato ricorso vittima</p>

	rinvio) + Corte di appello di Brescia	dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni" sulla base degli elementi dedotti. Al principio così affermato si è adeguata la giurisprudenza successiva: si vedano le sentenze nn. 14729/2006, 21282/2006, 19965/2006 e 3877/2007. Ne deriva che mentre il ricorso alle presunzioni attiene alla dimostrazione dell'entità del danno, permane l'onere di allegazione e di indicazione del fatto generatore del danno medesimo		
Tar Lazio n. 430 del 21.01.2009		In base a tale rilievo, si ribadisce l'impossibilità di ravvisare un'ipotesi di demansionamento, il quale non può basarsi su un'indagine che involge la mera "situazione di fatto" bensì <u>presuppone l'esatta individuazione delle funzioni che competono al dipendente</u> ed una discrasia tra quest'ultime e le funzioni in concreto attribuite. Come ripetutamente affermato in ambito giurisprudenziale, ai fini dell'individuazione del demansionamento il giudice deve, infatti, essenzialmente verificare se le mansioni a cui il dipendente è adibito siano ricomprese o meno "nella categoria di inquadramento del lavoratore", mentre "nessun rilievo ha una verifica di equivalenza sulle mansioni svolte in concreto" (cfr. Cass. Civ., S.U., 4 aprile 2008, n. 8740).	vice commissario dipendente Ministero Giustizia	rigettato ricorso vittima
Cass SS.UU.n. 3677 del 16.02.2009	Tribunale di Milano + Corte di appello di Milano	i seguenti principi di diritto: "Il danno c.d. esistenziale, non costituendo una categoria autonoma di pregiudizio, ma rientrando nel danno morale, non può essere liquidato separatamente solo perchè diversamente denominato. Il diritto al risarcimento del danno morale, in tutti i casi in cui è ritenuto risarcibile, non può prescindere dalla allegazione da parte del richiedente, degli elementi di fatto dai quali desumere l'esistenza e l'entità del pregiudizio.".....Le Sezioni unite di questa Corte, con la sentenza n. 26972 dell'11 novembre 2008 si sono espresse sulla <u>risarcibilità del danno morale</u> ex art. 2059 c.c.. La pronuncia ha ribadito che il danno non patrimoniale è risarcibile nei soli casi previsti dalla legge, i quali si dividono in due gruppi: le ipotesi in cui la risarcibilità è prevista in modo espresso (fatto illecito integrante reato) e quello in cui la risarcibilità, pur non essendo prevista da norma di legge ad hoc, deve ammettersi sulla base di una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., per avere il fatto illecito vulnerato in modo grave un diritto della persona direttamente tutelato dalla	2 dirigenti comunali LICENZIATI (Comune di Milano)	rigettati ricorsi del mobber

		legge.		
Cass n. 3705 del 16.02.09	Tribunale di Modena + Corte di appello di Bologna (201/2005)	per effetto del disposto di cui al D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, art. 72, comma 3, la sottoscrizione del primo contratto collettivo ha determinato la cessazione di ogni trattamento economico accessorio comunque denominato in favore dei dipendenti pubblici c.d. contrattualizzati e non espressamente recepito nella contrattazione collettiva. 3. Ciò posto, la pretesa della ricorrente fa riferimento essenzialmente al D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, art. 118, (Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 6 aprile 1990, concernente il personale del comparto del Servizio sanitario nazionale, di cui al D.P.R. 5 marzo 1986, n. 68, art. 6), disposizione inizialmente applicabile anche ai medici dipendenti dell'INPS in forza della L. 12 giugno 1984, n. 222, art. 13	medico Inps	rigettato ricorso vittima
Cass n. 3710 del 16.02.2009	Tribunale di Roma + Corte di appello di Roma	La Corte di Appello, confermando la statuizione del primo giudice, ha ritenuto insussistente la prova della dequalificazione, ponendo peraltro in evidenza la particolare situazione del lavoratore, il quale presentava una grave sindrome depressiva, dovuta a vicende familiari, indipendentemente ed a prescindere dal lavoro svolto. Egli era stato spesso assente per malattia e, sottoposto a visita di idoneità, era stato diagnosticato come guarito, ma con l'indicazione che era opportuno adibirlo a mansioni meno impegnative. <u>Il giudice di merito ha proceduto all'analisi delle mansioni svolte</u> prima e dopo la malattia ed ha concluso che, in relazione alla qualifica di funzionario rivestita dall'interessato, non sussisteva la lamentata dequalificazione, onde veniva meno in radice il presupposto per il risarcimento del danno. 9. Tale statuizione appare sorretta da motivazione esauriente, immune da vizi logici o contraddizioni, talché essa si sottrae ad ogni censura in sede di legittimità.	funzionario banca	rigettato il ricorso degli eredi
Cass n. 3785 del 17.02.2009	Tribunale di Torino + Corte di appello di Tornino	escluso in concreto il mobbing (per essere stata riscontrata in concreto una conflittualità in ufficio, ma non anche una condotta prevaricatrice del superiore del dipendente), la <u>S.C. ha precisato ha nozione di mobbing</u> , richiedendo: a) una molteplicità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso	portalettere Poste Italiane SPA	rigettato ricorso vittima

		eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.		
Tribunale di Ravenna 17.02.09		In base alle stesse indicazioni provenienti dalla giurisprudenza non sembra si possa prescindere per potersi parlare di <u>mobbing dall'esistenza di alcune condizioni minime</u> : quale un contesto dentro cui il lavoratore possa essere ritenuto vittima di colleghi o di superiori; la prova di una serie cospicua di fatti persecutori effettuati attraverso una condotta protratta nel tempo al solo scopo di procurare danni al lavoratore in ambito di lavoro; la conoscenza o conoscibilità delle stesse condotte da parte del datore di lavoro; la mancanza di idonee misure prese a salvaguardia del lavoratore.	dipendente privato SANZIONATO	accolto ricorso vittima
Tribunale di Milano n. 793 del 24.02.09		la Corte ha osservato che, "allorquando da parte di un lavoratore sia allegata <u>una dequalificazione o un demansionamento o comunque un inesatto adempimento dell'obbligo del datore di lavoro ex art. 2103 c.c., è su quest'ultimo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento</u> del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza in concreto di qualsiasi dequalificazione o demansionamento, ovvero attraverso la prova che l'una o l'altro siano state giustificate dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari (ovvero, in base al principio generale di cui all'art. 1218 c.c., comunque da una impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile)" (cfr. Corte Cass. 06.03.2006, n. 4766; Corte Cass., sez. un., 24.03.2006, n. 6572). Il che induce a ribadire come la parte attorea abbia descritto in modo sufficiente i mutamenti di attribuzioni lavorative che riterrebbe demansionanti ed osservare come, viceversa, le allegazioni della resistente si rivelino, al contrario, inadeguate per provare che al lavoratore sia stata affidata una qualche attività lavorativa di carattere concreto.....non può accogliere la relativa richiesta risarcitoria della parte attorea, in conformità all'indirizzo delle sezioni unite della Corte di Cassazione che hanno chiarito che "in tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva – non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale – non può prescindere da una	tecnico con PO (Comune di Melzo)	accolto parzialm ente ricorso vittima

		specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo” (cfr. Corte Cass., sez. un., sentenza 24.03.2006, n. 6572).		
Cass n.4412 del 24.02.09	Pretore di Roma + Tribunale di Roma (27344/2004)	Secondo la sentenza delle Sezioni unite di questa Corte 24 novembre 2006 n. 25033, alla quale ora il collegio si uniforma, in tema di inquadramento dei dipendenti postali la contrattazione collettiva ben può configurare meccanismi di mobilità orizzontale, prevedendo con questa clausola la fungibilità delle mansioni onde sopperire a contingenti esigenze aziendali (come avvenne col c.c.n.l. del 1994) ovvero per consentire la - valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori secondo eventuale rotazione, senza con ciò violare l'art. 2103 cod. civ.. Quanto all'eventualità del <u>passaggio del lavoratore da una ad altra mansione richiedente minori capacità professionali</u> , Cass. 15 marzo 2007 n. 6043 ha precisato che l'art. 2103 cit., può considerarsi violato solo quando nell'interno dell'unica categoria (area) unificante le categorie precedenti il contratto, collettivo o individuale, preveda retribuzioni differenziate tali da configurare nella sostanza distinti profili professionali.	dirigente Poste Italiane spa	Accolto ricorso mobber
Tar Calabria n. 110 del 25.02.09		può escludersi la ricorrenza di una azione “mobizzante” dell’amministrazione poichè gli assunti del ricorrente, se pur idonei a palesare singulatim elementi ed episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consentono di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro. La domanda di risarcimento non può dunque essere accolta.	ispettore capo della Polizia di Stato Ministero Interni	rigettato ricorso vittima
Tar Lazio 5.03.09		“Come esposto in narrativa, il sig. (omissis) chiede l’accertamento del proprio diritto ad essere risarcito ex artt. 2043 e 2103 cod. civ. del danno professionale, previdenziale e biologico derivante dall’illegittima e sproporzionata dequalificazione subita, per essere stato adibito per più di quattro anni (dal 1994 al 1998) a mansioni meramente esecutive, avendo invece diritto a svolgere attività direttiva e comunque di concetto. Il ricorso è inammissibile.	impiegato quadro Ministero Traporti	rigettato ricorso vittima

<p>Tribunale di Treviso 10.3.09</p>		<p>... di cui era venuto a conoscenza.</p> <p>La condotta vessatoria dell'Amministrazione integra un inadempimento contrattuale nell'ambito del rapporto di lavoro. Ed è invero pacifica, nella giurisprudenza di legittimità, la qualificazione come contrattuale della responsabilità del datore di lavoro per danno da <i>mobbing</i>, derivante da inadempimento dell'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c. (si veda, fra le altre, Cass. Sez. Lav. 25.5.2006 n. 12445, coerente con Cass. S.U. n. 8438/2004).</p> <p>L'inadempimento comporta per l'amministrazione convenuta l'obbligo di risarcire i danni patiti dal ricorrente.</p> <p>Non vi è dubbio che la condotta vessatoria cui il sig. A. è stato sottoposto ha determinato violazione di inviolabili diritti di natura costituzionale quali il diritto alla salute (art. 32 Cost.), il diritto al lavoro (art. 4 e 35 Cost., anche nelle sue esplicitazioni di diritto all'immagine professionale e alla dignità personale) e il diritto alla parità di trattamento secondo un principio di ragionevolezza (artt. 2 e 3 Cost.).</p>	<p>dipendente V livello Agenzie delle Dogane</p>	<p>accolto ricorso vittima</p>
<p>Cass n. 6058 del 13.03.09</p>		<p>Il ricorso è fondato e va quindi dichiarata la giurisdizione del giudice ordinario.... la domanda, individuata sulla base dell'oggetto della controversia in funzione della causa petendi, del dipendente pubblico miri alla tutela di posizioni giuridiche soggettive afferenti il rapporto di lavoro, asseritamente violate da atti illegittimi, vessatori e discriminatori (<i>mobbing</i>), la giurisdizione appartiene al giudice ordinario, cui spetta pure la domanda di risarcimento del danno da <i>mobbing</i>, atteso che, anche se fosse qualificabile come responsabilità contrattuale (e non extracontrattuale) le questioni concernono il periodo di lavoro successivo al 30 giugno 1998.</p>	<p>dirigenti scolastici</p>	<p>per regolam ento preventiv o di giurisdizi one avverso igiudizio pendent e del Tar</p>

				Abruzzo
Cons.Stato n. 1576 del 17.03.09	Tar Lazio	le stesse patologie, in quanto caratterizzate da tale eziologia legata non all'esecuzione della lavorazioni protette ma al fattore "ambientale-organizzativo", non sono legittimamente inseribili, neppure in prospettiva, allo stato della legislazione vigente, tra le malattie di cui alla tabella costantemente aggiornata ai sensi dell'art.3 del citato DPR, aggiornamento a cui è volto il potere esercitato con il DM impugnato ai sensi dell'art. 10 del D. lgs. 23 febbraio 2000, n. 38		CONTE NZIOSO TRA ISTITUZIONI
Cass n.6569 del 18.03.09	Tribunale di Napoli + Corte di appello di Napoli (2208/05)	Osserva il Collegio che, secondo il condiviso orientamento di questa Corte, per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare (cfr, <i>ex plurimis</i> , Cass., nn. 20221/2007; 24349/2006; 19270/2006; 12001/2003).	ausiliario addetto al servizio stoviglie LICENZIATO	accolto parzialmente ricorso del mobber

Cass n. 6907 del 20.03.09	Tribunale di Milano + Corte di appello di Milano (177/05)	<p>formale, la possibilità di irrogare dei provvedimenti disciplinari, quelle specifiche sanzioni adottate in concreto sono stati annullate in giudizio (così come lo è stato il licenziamento che ne era stato il completamento), perché - secondo la tesi accolta dai giudici di primo e di secondo grado - erano state irrogate all'interno di un comportamento complessivo di <i>mobbing</i>, anche quando altrimenti non lo sarebbero state se non fosse sussistita una specifica volontà di colpire la lavoratrice, per indurla alle dimissioni, e/o per preconstituire una base per disporre il suo licenziamento (come poi effettivamente è avvenuto).</p> <p>eccessive e che, in realtà, fossero state irrogate per ragioni strumentali ed in maniera sostanzialmente pretestuosa, amplificando l'importanza attribuita a fatti di modesta rilevanza, in sostanza che i provvedimenti non sarebbero stati adottati, e non sarebbero stati adottati tutti ed in un così breve periodo di tempo, se non fosse sussistita una precisa volontà di colpire la lavoratrice.</p> <p>Le stesse considerazioni valgono, del resto, per il licenziamento che si è basato anche sulle precedenti sanzioni, e che - sempre secondo la ricostruzione dei giudici di merito - ha concluso l'operazione di <i>mobbing</i>.</p>	impiegata SANZIONATA + LICENZIATA	rigettato ricorso mobber
Cass n.7523 del	Corte di	la qualifica attribuita può ritenersi meramente convenzionale, e cioè non	terapista	rigettato

27.03.09	appello di Napoli (6982/2006)	corrispondente alle mansioni inferiori effettivamente assegnate e svolte, quando in sede di attribuzione, nell'ambito dell'autonomia contrattuale, di siffatta qualifica convenzionale superiore, vengano espressamente indicate le mansioni di contenuto inferiore effettivamente assegnate al dipendente; in assenza di siffatta specificazione, <u>le mansioni non possono che corrispondere alla qualifica, non potendosi in alcun modo ritenere il carattere convenzionale della stessa.</u>	SANZIONTO + LICENZIATO	ricorso mobber
Corte di appello di Firenze 27.03.09	Tribunale di Montepulciano (32/06)	il c.d. danno da mobbing consiste in una condotta del datore di lavoro sistematica e protratta nel tempo, con le caratteristiche della <u>persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore</u> , che concreti, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro. Tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto dall'art.2087 c.c. a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali e provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato (in tal senso, v. Cass.Sez. Lav. 6 marzo 2006 n.4774; Cass.SS.UU. 4 maggio 2004 n.8438).	lig.D3 comunale (Comune di Montepulciano)	accolto parzialmente ricorso vittima
Cass n.7706 del 30.03.09	Tribunale di Messina + Corte di appello di Messina (649/05)	E' principio consolidato della giurisprudenza di legittimità che il controllo giudiziale sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo comporta la verifica dell'assolvimento da parte del datore di lavoro dell'onere di provare l'effettività della dedotta ristrutturazione organizzativa, la sua incidenza sulla posizione rivestita in azienda dal lavoratore licenziato e la non utilizzabilità di quest'ultimo in un altro settore aziendale, ma non può estendersi ad un sindacato sull'opportunità e la congruità delle scelte in materia di assetti produttivi ed organizzativi, rispetto a cui l'imprenditore gode di una riserva di autonomia (Cass. 16.12.00 n. 15894 ed altre conformi).	adetto alla cassa e contabilità LICENZIATO	rigettato ricorso vittima
Cass n. 9477 del 21.04.09	Tribunale di Milano + Corte di appello di Milano (2006)	Il controllo in sede di legittimità sul giudizio di fatto del giudice di merito non può infatti spingersi fino alla rielaborazione dello stesso alla ricerca di una soluzione alternativa rispetto a quella ragionevolmente raggiunta, da sovrapporre, quasi a formare un terzo grado di giudizio di merito, a quella operata nei due gradi precedenti, magari perché ritenuta la migliore possibile, dovendosi viceversa muovere esclusivamente nei limiti segnati dall'art. 360, n. 5 c.p.c. (cfr., da ultimo, Cass. 6 marzo 2008 n. 6064)..... clima di conflitto che si era determinato all'interno della azienda nei vari reparti in cui la ricorrente	lifermiera dip. fondazione	rigettato ricorso vittima

		aveva operato, ma ridimensionandone la portata e attribuendone la responsabilità soprattutto a problemi caratteriali e di rapporto...		
Cass n. 9921 del 28.04.09	Tribunale di Roma + Corte di appello di Roma (2005)	deve ritenersi che l'art. 2103 cod. civ. richieda come unico presupposto di legittimità la sussistenza di "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive", restando pertanto circoscritto il controllo giudiziale all'accertamento del nesso di causalità tra il provvedimento di trasferimento e le predette ragioni poste a fondamento della scelta imprenditoriale, senza che sia sindacabile il merito di tale scelta al fine di valutarne l'idoneità o inevitabilità (Cass. n. 11524/1998)..... A conferma della pronuncia di rigetto del motivo di ricorso in esame vale, infine, riportarsi al principio di cui alla sentenza di questa Corte n. 5149/2001 (e, di recente, di Cass. Sezioni Unite n. 14297/2007) in virtù del quale, essendo stata rigetta la principale assorbente ragione di censura, il ricorso deve essere respinto nella sua interezza poiché diventano inammissibili, per difetto di interesse, le ulteriori ragioni di censura.	giornalista s.p.a. IL MESSAGGER O	rigettato ricorso vittima

Cass n. 10235 del 4.05.09	Tribunale di Vibo Valentia + Corte di appello di Catanzaro (253/05)	<p>affermando -come pure ha precisato Cass. 18216/2006 cit.- che, nell'area dei licenziamenti disciplinati dalla normativa speciale, in caso di decadenza, l'azione risarcitoria di diritto comune può essere esercitata, in via residuale, per far valere profili di illegittimità del licenziamento che siano diversi da quelli previsti dalla normativa speciale sui licenziamenti (individuali o collettivi), come nei casi del licenziamento ingiurioso o del licenziamento pubblicizzato con la finalità di nuocere alla figura professionale del lavoratore o, ancora, del licenziamento quale atto finale di un <i>mobbing</i> (per questi esempi, v. Cass. 12 ottobre 2006 n. 21833).</p> <p>Tale orientamento appare condivisibile perché valorizza correttamente l'intento del legislatore di attribuire valore preminente alla certezza della situazione di fatto scaturita dalla decadenza, Pertanto, se il giudice, a seguito di questa, non può conoscere della eventuale illegittimità del licenziamento, appare evidente che neppure può conoscere di tale illegittimità al fine di integrare, di per sé, la illiceità del comportamento del datore di lavoro. In altre parole il fatto ingiusto posto alla base della pretesa risarcitoria extracontrattuale non può consistere nella semplice illegittimità del licenziamento, non più conoscibile, ma deve integrare un comportamento illecito ulteriore del datore di lavoro ex art. 2043 c.c., che deve essere allegato e provato dal lavoratore richiedente in base ai principi generali.</p>	dip.FF.SS LICENZIATA	accolto ricorso del mobber
Tar Lazio n. 4554 del 5.05.09		Per contro, va indiscutibilmente riconosciuto che un dirigente può essere chiamato ad assolvere indifferentemente svariati tipi di incarico, con l'unico limite dell'attinenza di quest'ultimi alla qualifica rivestita. In relazione al provvedimento di conferimento, la precedente esperienza in uno stesso tipo di incarico non rappresenta, dunque, affatto un "presupposto" imprescindibile, atteso che i dirigenti debbono essere ritenuti capaci di svolgere qualsiasi incarico che risulti normativamente agli stessi attribuito.	direttore generale dell'Amministrazione Penitenziaria	rigettato ricorso vittima
Tar Lazio n. 4564 del 5.05.09		l'incompatibilità ambientale si caratterizza per la situazione di disagio che viene a determinarsi tra un dipendente ed un certo contesto ambientale, non potendosi limitare detto disagio all'ambiente lavorativo, ma dovendosi estendere anche alla realtà esterna, nella quale ridonda la pregressa condotta del dipendente stesso. In tal modo il mantenere in sede il dipendente potrebbe causare una grave lesione al prestigio, al decoro ed alla funzionalità	assistente polizia penitenziaria DESTITUITO	rigettato parzialmente ricorso vittima

		dell'ufficio di appartenenza.... accertatasi l'assenza del carattere sanzionatorio per il distacco e ravvisata la ratio ivi sottesa nell'interesse dell'Amministrazione a tutelare il suo buon nome ed il suo prestigio, con conseguente carattere coatto della determinazione assunta		
Cass PENALE n. 19021 del 6.05.09	Tribunale di Lecce + Corte di appello di Lecce (2007)	Il fatto che il potere disciplinare spettasse al Segretario comunale non poteva escludere l'intento minaccioso tenuto conto che l'imputato comunque era sempre il capo dell'amministrazione comunale e si trovava in una situazione di superiorità gerarchica rispetto alla parte offesa. Per cui la minaccia era certamente grave, come, peraltro, evidenziato dai giudici del merito, proprio in considerazione della subordinazione gerarchica. Che il fatto fosse idoneo a incutere timore e turbamento è provato da quanto evidenziato dalla Corte territoriale e cioè che la XXX, nell'occasione, si trovò sconvolta e in lacrime.	vigile urbano	RICORSO O VITTIMAD CHIARAT O INFONDA TO
Cass n. 15915 del 13.05.09	Tribunale di Bergamo + Corte di appello di Brescia	l'art. 2013 riguarda anche il <u>demansionamento derivante dalla inutilizzazione del dipendente</u> questa Corte è oramai orientata nel ritenere che il risarcimento dei danni professionali conseguenti alla mancata reintegrazione nel posto di lavoro rientra nella fattispecie prevista dall'art. 18 della legge 300/70 in quanto quella regolata dall'art. 2103 c.c., presuppone l'attualità in fatto ed in diritto del rapporto lavorativo ed una dequalificazione intervenuta nel corso dello stesso; sicché presenta una propria specificità e marcati caratteri differenziali rispetto alla ipotesi della inottemperanza all'ordine giudiziale di reintegra, che è invece regolata dal disposto del richiamato art. 18 (in tali termini Cass. 10203/02). Conseguentemente si è sancito che nel regime di tutela reale "ex" art. 18 della legge n. 300 del 1970 avverso i licenziamenti illegittimi, la predeterminazione legale del danno risarcibile in favore del lavoratore (con riferimento alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione) non esclude che il lavoratore possa chiedere il risarcimento del danno ulteriore che gli sia derivato dal ritardo della reintegra, e che il giudice, in presenza della prova di tale danno ulteriore, possa liquidarlo equitativamente (da ultimo V. Cass. 26561/07). Quanto alla prova di siffatto ulteriore danno escluso che possa ritenersi in re ipsa, è, però, da ritenersi ammissibile che, a fronte di precise allegazioni (sulla necessità della allegazione V, Cass. S.U. 6572/07 sia pure	LICENZIATO	rigettato ricorso mobber

		pronunciata con riferimento alla diversa fattispecie del danno da demansionamento, ma che può applicarsi anche alla ipotesi in esame per l'analogia dei principi che la sottendono), quali ad esempio, la lunga inattività e/o di una particolare collocazione lavorativa che richieda un continuo, costante aggiornamento di cognizioni e conoscenze incompatibili con uno stato di inoperosità (che denotano, come ha già affermato questa Corte, nella citata sentenza 10203/02, una marcata lesione alla professionalità del lavoratore illegittimamente licenziato e non reintegrato), il giudice possa avvalersi, per considerare raggiunta la relativa dimostrazione, della prova presuntiva.		
Cass n. 11835 del 21.05.09	Tribunale di Napoli + Corte di appello di Napoli	<p>2. Quanto al primo motivo, va considerato che la riconduzione della disciplina del lavoro alle regole privatistiche del contratto e dell'autonomia privata individuale e collettiva, con conseguente devoluzione alla giurisdizione del giudice ordinario, non elimina la perdurante particolarità del datore di lavoro pubblico che, pur munito nella gestione degli strumenti tipici del rapporto di lavoro privato, per ciò che riguarda l'organizzazione del lavoro, resta pur sempre condizionato da vincoli strutturali di conformazione al pubblico interesse e di compatibilità finanziaria generale.</p> <p>In questa ottica l'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001 sancisce il diritto alla adibizione alle mansioni per le quali il dipendente è stato assunto, o ad altre equivalenti. Sul concetto di equivalenza, nel settore privato, come è noto, è il giudice a valutare se determinate mansioni possono essere, in concreto, ritenute equivalenti, sulla base del bagaglio professionale necessario per svolgerle. La lettera del citato art. 52 sembra invece far proprio un concetto di equivalenza "formale", ancorato cioè ad una valutazione demandata ai contratti collettivi, e non sindacabile da parte del giudice.</p>	architetto ex 8 q.f. P.O. (Comune di Napoli)	rigettato ricorso mobber
Cass n. 12811	Corte di	La Corte affermò il principio che "l'attività prevalente ed assorbente svolta	docenti	rigettato

del 3.06.09	appello di Firenze	<p><u>dal lavoratore deve corrispondere a quella della qualifica di appartenenza</u>” e che “incidentalmente e marginalmente, per ragioni di efficienza ed economia del lavoro, o addirittura di sicurezza, gli si possano presentare mansioni inferiori e che egli le debba svolgere” (Sez. lav., 25 febbraio 1998, n. 2045)..... L’impiego di un lavoratore in mansioni inferiori non viola l’art. 2103, solo se tali mansioni sono oggettivamente “marginali” e funzionalmente “accessorie e complementari” alle sue. Come scrisse questa Corte nella sentenzi 2045/98, si deve trattare di un compito “richiesto in modo marginale e solo per completamento e doverosa definizione del lavoro principale ed assorbente”.</p>		ricorso mobber
Cass n. 13173 dell' 8.06.09	Tribunale di Roma + Corte di appello di Roma (1771/05)	<p>Questa Corte ha più volte affermato (v. fra le altre Cass. S.U. 24-11-2006 n. 25033, Cass. 12-1-2006 n. 425, Cass. 12-4-2005 n. 7453, Cass. 11-4-2005 n. 7351, Cass. 23-3-2005 n. 6326, Cass. 4-10-2004 n. 19836, Cass. 18-8-2004 n. 16183, Cass. 30-7-2004 n. 14666, Cass. 20-3-2004 n. 5651, Cass. 9-3-2004 n. 4790, Cass. 9-3-2004 n. 4773, Cass. 11-2-2004 n. 2649, Cass. 15-2-2003 n. 2328, Cass. 11-12-2003 n. 18984, Cass. 2-10-2002 n. 14150, Cass. 10-8-1999 n. 8577), che la equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti, - che legittima lo <i>jus variandi</i> del datore di lavoro deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l’arricchimento del patrimonio professionale dal lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto, precisandosi, inoltre, che il divieto di variazioni <i>in pejus</i> (demansionamento) opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni, siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori, sicché nell’indagine circa tale equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria, ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano</p>	medico c/o ospedale	accolto parzialmente ricorso vittima

		aderenti alla specifica competenza del dipendente in modo tale da salvaguardarne il livello professionale acquisito e da garantire lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali, con le conseguenti possibilità di miglioramento professionale, in una prospettiva dinamica di valorizzazione delle capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze.		
Cass PENALE n. 23923 del 10.06.09	Tribunale di Imperia + Corte di appello di Genova	E per quanto riguarda quanto dedotto sub b), la sentenza impugnata ha dato atto che “i numerosi testi escussi sono stati concordi, e non contraddittori, nel ricostruire le modalità dell’ingiuria e la dinamica della stessa”, ed ha anche sottolineato che non è stata fornita “alcuna prova di uno spaventevole complotto ordito ai danni dell’imputato, per cui tutti gli impiegati della Pretura avessero deciso di costruire sulla personalità fragile della Caltabiano un castello di menzogne ...”. La integrativa sentenza di	impiegata Ministero	reati estinti per prescrizione
Cass n. 13633 dell’11.06.09	Tribunale di Caltanissetta + Corte di appello di Caltanissetta (2008)	che secondo la costante giurisprudenza di legittimità la pubblicazione del codice disciplinare, necessaria in ogni caso al fine della validità delle sanzioni disciplinari conservative, non è necessaria al fine della validità del licenziamento disciplinare, qualora il licenziamento sia intimato per comportamenti che integrano una violazione della legge penale o comunque per comportamenti concretanti violazioni dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, mentre è necessaria qualora lo stesso licenziamento sia intimato per specifiche ipotesi giustificatrici del recesso previste da normativa secondaria, collettiva o posta dal datore di lavoro (Cass. n. 27104/2006 in Not.giur. lav. 2007, Cass. n. 19306/2004, n. 12735/2003);	bancario LICENZIATO	rigettato ricorso vittima
Cass n. 13866 del 15.06.09	Tribunale di Mantova + Corte di appello di Brescia	<u>La valutazione di proporzionalità della sanzionecostituisce accertamento fattuale non censurabile in sede di legittimità ove adeguatamente motivata</u> e, al riguardo, la motivazione della Corte territoriale è coerentemente ricollegata alla valutazione inerente alla gravità delle prime due circostanze contestate, risultando con ciò stesso adeguata, ancorché	comandante vigili urbani (Comune di Curtatone) SANZIONATO	rigettato ricorso vittima

	(2006)	fossero state contestate anche altre circostanze ritenute sostanzialmente prive di valenza disciplinare....le prove non ammesse non possono essere ritenute idonee, in concreto, a dimostrare circostanze tali da invalidare, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, vertendo, in termini di assoluta genericità, su non meglio precisate "difficoltà" che gli agenti avrebbero espresso in ordine all'uso del software e su una progettata "introduzione graduale del mezzo elettronico".	+ LICENZIATO	
Cass n. 14066 del 17/06/2009	Tribunale di Siracusa + Corte di appello di Catania (417/2005)	<p>massima sanzione disciplinare; la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato (in tal senso: Cass. sez. lav., 10.4.2008 n. 9425; Cass. sez. lav., 8.9.2006 n. 19270, e, con riferimento alla circostanza che ai fini della valutazione della gravità dell'addebito, da parte del giudice di merito, debba tenersi conto anche dell'elemento soggettivo: Cass. sez. lav., 19.8.2004 n. 16260; Cass. 15.5.2004 n. 2999).</p> <p>Dall'enunciato principio si evince che il giudice di merito - in considerazione del fatto che il licenziamento costituisce di certo per il lavoratore la più grave delle sanzioni in ragione dei suoi effetti - deve tenere conto della gravità della condotta addebitata al dipendente, da valutare non soltanto nella sua oggettività ma anche con riferimento all'elemento soggettivo che può assumere i connotati del dolo o della colpa, al fine di parametrare la singola sanzione al grado di illiceità della infrazione alla stregua del principio di proporzionalità, essendo possibile solo all'esito di tale <i>iter</i> conoscitivo decidere sulla configurabilità della giusta causa o</p>	revisore contabile Poste italiane spA SANZIONATO + LICENZIATO	rigettato ricorso vittima

Cass n. 14176 del 18/06/2009	Tribunale di Sulmona + Corte di appello di Roma (7511/2005)	<p>Secondo la costante giurisprudenza di questa Corte l'obbligo di fedeltà del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dal testo dell'art. 2105 cit., il quale dev'essere integrato con gli artt. 1175 e 1375 cod. civ., che impongono correttezza e buona fede nei comportamenti anche extralavorativi, in ogni caso e necessariamente tali da non danneggiare il datore (Cass. 1° giugno 1988 n. 3719, 8 luglio 1995 n. 7529, 26 agosto 2003 n. 12489). Non è perciò dubbio che l'obbligo sia violato quando il lavoratore subordinato svolga la pratica legale curando, in sede giudiziaria o extragiudiziaria, interessi di terzi in conflitto con quelli del datore di lavoro, quale che sia il contenuto, più o meno complesso e impegnativo, di tale attività.</p>	dipendente Trenitalia SpA LICENZIATO	rigettato ricorso vittima
Cass n. 14586 del 22.06.09	Tribunale di Biella + Corte di appello di Torino (13/07)	<p><u>In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro</u> e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza".</p>	operai LICENZIATI	rigettato ricorso mobber

Cass n. 14948 del 25.06.09	Pretore di Torre del Greco + Tribunale di Napoli (2005)	<p>Va premesso che secondo la più recente giurisprudenza di questa Corte (Cass. 1° febbraio 2008 n. 2491 e 14 gennaio 2005 n. 644, ambedue in materia di cautele contro il rischio da amianto, anche in anni tra i '60 e gli '80 del secolo scorso), cui il collegio aderisce, la responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 c.c., pur non configurando una ipotesi di responsabilità oggettiva, non è circoscritta alla violazione di regole di esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma deve ritenersi volta a sanzionare, alla luce delle garanzie costituzionali del lavoratore, l'omessa predisposizione da parte del datore di lavoro di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica e la salute del lavoratore sul luogo di lavoro, tenuto conto della concreta realtà aziendale e della sua maggiore o minore possibilità di venire a conoscenza e di indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico.</p>	dipendenti Rete Ferroviaria Italiana spa	rigettato ricorso mobber
Cass PENALE n. 26594 del 26.06.09	Tribunale di Torino sez.Susa + Corte di appello di Tornino (2006)	<p>il legittimo esercizio del potere imprenditoriale deve trovare un limite invalicabile nell'inviolabilità dei diritti e nella imprescindibile esigenza di impedire comunque l'insorgenza o l'aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore, assicurando allo stesso serenità e rispetto nella dinamica del rapporto lavorativo, anche di fronte a situazioni che impongano l'eventuale esercizio nei suoi confronti del potere direttivo o addirittura di quello disciplinare". Anche se la Cassazione ha riconosciuto che il lavoratore può sempre rivendicare il diritto al risarcimento del danno in un processo civile</p>		rigettato ricorso del Procuratore Generale e a favore della vittima

Cass n. 16155 del 9.07.09	Tribunale di Padova + Corte di appello di Venezia (460/2005)	estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione, ossia intimato a seguito di comportamenti risultati sgraditi al datore di lavoro (Cass. 3837/97, 4543/99 14982/00, 12349/03), ma è altrettanto vero che il licenziamento discriminatorio, così inteso, non copre tutte le ipotesi di fatti non rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso.	dipendente coop. LICENZIATO	rigettato ricorso vittima
Cass n. 16322 del 13.07.09	Corte di appello di Roma (2494/06)	<u>deve essere escluso che il danno non sussista o sia minimo, perché la lavoratrice non ha conseguito tempestivamente una nuova occupazione</u> e nessun elemento consente di ritenere che avrebbe avuto la possibilità di farlo. Questo non significa, però, che il danno subito dalla lavoratrice corrisponda necessariamente all'insieme delle retribuzioni che avrebbe conseguito se avesse proseguito	cuoca LICENZIATA	accolto ricorso mobber
Cass n. 16342 del 13.07.09	Tribunale di Roma + Corte di appello di Roma (5521/06)	confronti del soggetto denunciato. E pertanto la sentenza impugnata, trincerandosi dietro una pretesa inammissibilità del gravame, non aveva dato coerente risposta alla richiesta di accertamento se la semplice denuncia penale fosse sufficiente a far ritenere un grave inadempimento da parte del lavoratore, avuto riguardo altresì alla circostanza che la ricorrente si trovava in una situazione giuridica severamente protetta, costituita dallo stato di gravidanza e maternità.	banconista V livello c/o bar LICENZIATA	rigettato ricorso vittima

Cass PENALE n. 28553 del 13.07.09	Tribunale di Terni + Tribunale di Perugia (ordinanza ex art.310 CPP del 10.11.08)	contrassegnati dalle dichiarazioni testimoniali dei lavoratori vittime di condotte "costrittive" dei vertici aziendali ed in primo luogo del direttore generale [REDACTED] dichiarazioni caratterizzate da verificata attendibilità e spesso riscontrate da certificazioni sanitarie relative agli stati di infermità sopportati dai lavoratori "mobbizzati". Alla gravità del quadro indiziario il Tribunale ha, poi, ritenuto congiungersi la sussistenza di esigenze cautelari connesse al pericolo di prosecuzione dell'attività criminosa e al pericolo di inquinamento delle fonti di prova, emergendo il realizzarsi di atteggiamenti vessatori o intimidatori dell'[REDACTED] fino allo stesso mese di novembre 2008.	direttore generale Az.municipaliz zata	rigettato ricorso mobber
Tribunale di Roma 13.07.09		In ogni caso, è da ritenere che il contratto stipulato tra le parti fosse diretto alla soddisfazione di diritti inviolabili ricadenti sotto l'egida dell'art. 2 Cost.. Affermano le sezioni unite che: « <u>La tutela non è ristretta ai casi di diritti inviolabili della persona espressamente riconosciuti dalla Costituzione</u> nel presente momento storico, ma, in virtù dell'apertura dell'art. 2 Cost., ad un processo evolutivo, deve ritenersi consentito all'interprete rinvenire nel complessivo sistema costituzionale indici che siano idonei a valutare se nuovi interessi emersi nella realtà sociale siano, non genericamente rilevanti per l'ordinamento, ma di rango costituzionale attenendo a posizioni inviolabili della persona umana»		NO MOBBING MA IMPORTANTE

SENTENZE ANNO 2008

Cass n. 144 dell'8.01.08	Tribunale di Napoli + Corte di appello di Salerno (2005)	l'asserita inesistenza di un obbligo dell'imprenditore di attribuire ai dipendenti, versanti nella medesima situazione di fatto, lo stesso trattamento economico e normativo non esclude che il licenziamento non ad nutum debba essere motivato in modo completo e coerente e che un'incoerenza possa essere ravvisata, con conseguente illegittimità del licenziamento, dal giudice di merito nell'essere <u>stata inflitta sanzione conservativa ad altri dipendenti per il medesimo illecito disciplinare</u> senza specifiche ragioni di diversificazione	Dipendente spa Telecom Italia LICENZIATO	rigettato ricorso mobber
Cass n. 218 del 9.01.08	Tribunale di Napoli + Corte di appello di Napoli	L'assunzione ex novo del lavoratore alle dipendenze di....l non è disciplinata dal principio dell'equivalenza delle mansioni, né implica trasferimento di azienda, ma è sorretta da una disciplina speciale, la quale rimetteva alla contrattazione collettiva la valutazione di professionalità. <u>La declaratoria di discrepanza tra qualifica di provenienza e qualifica di approdo presuppone che si accerti la violazione delle norme legali che disciplinano le categorie generali di inquadramento del personale.</u> Non è stata fornita siffatta dimostrazione e la Corte di Appello si è illegittimamente surrogata alle parti collettive, le quali avevano in via esclusiva il compito di stabilire l'equiparazione delle qualifiche; né è stata incidentalmente ritenuta la nullità del ridetti accordi sindacali. Quanto al caso specifico, la Corte di Appello ha errato nell'analisi delle mansioni (la qualifica di approdo è stata accettata) e nella determinazione conseguente del danno da demansionamento.	Revisore tecnico specialista V livello spa Telecom Italia	rigettato ricorso mobber
Cass n. 291 del 10.01.08	Tribunale di Milano + Corte di appello di Milano	<u>L'accertamento circa l'esistenza di un demansionamento costituisce questione di fatto, sottratta ad un riesame diretto da parte di questa Corte</u>L'accertamento del contenuto delle mansioni e della sua corrispondenza ad un profilo professionale (nella specie quadro) è oggetto di una indagine di fatto, insuscettibile di riesame in Cassazione se non per	Responsabile telemarketing	rigettato ricorso mobber

		carezza di motivazione		
Cass n. 528 dell'11.01.08	Tribunale di Vicenza + Corte di appello di Venezia (2004)	Per di più non si era tenuto conto che la sentenza impugnata, nel valutare l'accordo sindacale raggiunto tra l'azienda e le organizzazioni sindacali, non aveva rispettato i canoni ermeneutici di cui all'art. 1362 e ss. c.c. e per di più non aveva considerato che nel caso di specie non era stato oggetto di esame la considerazione che in tema di informazione e consultazioni da fornire dal datore di lavoro erano stata rispettate dalla società la direttiva 76/129/CEE - di cui la legge n. 223 del 1991 costituisce attuazione - atteso che erano state fornite tutte le indicazioni necessarie affinché il sindacato svolgesse il controllo ad esso demandato a tutela dei lavoratori. Per concludere risultava incongrua la valutazione d'incompletezza della comunicazione de qua, operata dal giudice d'appello, sia in relazione alla informazione dovuta sia con riferimento alla connessione esistente nel caso concreto tra la dedotta impossibilità di ripresa dell'attività aziendale e l'adozione di misure alternative al licenziamento.	Impiegata o quadro LICENZIATA	accolto parzialmente ricorso mobber
Cass n. 851 del 17.01.08	Pretore di Lucca + Tribunale di Lucca + Cass (2863/01) + Corte di appello di Firenze	la prova dell'"aliunde perceptum" onde vincere la presunzione semplice che il lavoratore abbia <u>perduto ogni fonte di reddito durante il tempo del processo</u> va ricercata in base agli elementi ritualmente acquisiti;a dirsi dell'"aliunde perceptum", che può venire ad esistenza e normalmente viene ad esistenza durante il giudizio di impugnazione del licenziamento. Si aggiunga che la Corte di Appello di Firenze si è basata anche su elementi pacifici o già acquisiti, quali le testimonianze raccolte in primo grado ed i dati inerenti alle capacità lavorative del...., quale esperto di titoli, tanto che la soluzione data al caso dalla Corte di Appello finisce per coincidere sostanzialmente con la statuizione assunta dal Pretore in primo grado sulla base degli elementi raccolti in quella sede.	operatore per l'estero ed esperto in scambi commerciali LICENZIATO	accolto parzialmente
Cass n. 1346 del 22.01.08	Tribunale di Milano + Corte di appello di Milano (2003)	non avendo il .. alcun diritto a svolgere mansioni dirigenziali (per tutto il periodo precedente alla sottoscrizione del contratto di lavoro in esito alla procedura concorsuale superata), la assegnazione alle inferiori mansioni "direzionali" non era illecita, giacchè queste erano corrispondenti alla qualifica (nono livello) ricoperta in quello stesso periodo.... Tuttavia la riconduzione della disciplina del lavoro alle regole privatistiche del contratto e	dirigente Agenzia Entrate Ministero Finanze	accolto parzialmente ricorso mobber

		dell'autonomia privata individuale e collettiva, con conseguente devoluzione alla giurisdizione del giudice ordinario, non elimina la perdurante particolarità del <u>datore di lavoro pubblico che, pur munito nella gestione dei rapporti degli strumenti tipici del lavoro privato, per ciò che riguarda l'organizzazione del lavoro resta pur sempre condizionato da vincoli strutturali di conformazione al pubblico interesse e di compatibilità finanziaria generale.</u>		
Cass n. 1582 del 24.01.08	Tribunale di Spoleto + Corte di appello di Perugia	Invero, la sentenza è censurata per aver escluso che i comportamenti tenuti nei confronti del direttore amministrativo (apertura di procedimento disciplinare, poi non coltivato, e illegittima sospensione cautelare; soppressione del posto e destinazione a compiti di staff, frapposizione di ostacoli e contestazioni varie rispetto all'attività di rappresentante sindacale svolta dal direttore amministrativo) avessero leso anche diritti del sindacato nell'ambito di condotta purioffensiva. ... La ricorrente, invece, da una parte, muove una <u>critica inammissibile nell'affermare che il giudice del merito avrebbe dovuto ritenere che il complesso dei comportamenti del Consorzio era oggettivamente lesivo dei diritti e libertà del sindacato,</u> così contrapponendo la propria opinione alla valutazione del giudice (che ha specificamente escluso la lesività di condotte, pregiudizievoli, in ipotesi, soltanto per i diritti individuali del dipendente); dall'altra, pur accennando a vizi della motivazione, ha ommesso di specificare su quali punti sussisterebbe omessa o insufficiente considerazione, ovvero quale affermazione dovrebbe essere ritenuta contraddittoria.	dirigente Consorzio bonifica umbra	Rigettato ricorso promosso da sindacato pro vittima
Cass n. 1971 del 29.01.08	Corte di appello di Torino	Né merita d'essere condivisa la censura che predica il malgoverno del demansionamento e della dequalificazione come sintomatici elementi di catalizzazione, unificazione e rivelazione dei vari episodi di mobbing di cui s'è fatto cenno, stante l'evanescenza dell'osservazione secondo cui tali situazioni necessariamente assurgono a dimostrazione di una volontà oppressiva e vessatoria di mobbing	coordinatrice socio assistenziale 6^ livello c/o ospedale DIMESSASI	rigettato ricorso vittima
Cass n. 1974 del 29.01.08	Tribunale di Torino + Corte di	In questo modo il giudice di appello ha eluso quelle esigenze probatorie, evidenziate da questa Corte (S.U. n. 6572 del 2006), che nel comporre il contrasto insorto in materia, ha chiarito che dall'inadempimento del datore di	segretario tecnico sup. prima classe	accolto parzialmente ricorso mobber

	appello di Torino (2033/05)	lavoro, che non può prescindere da una specifica allegazione nel ricorso introduttivo, non deriva automaticamente l'esistenza del danno, essendo necessario che si produca una lesione aggiuntiva ed autonoma rispetto alla perdita della retribuzione, con riflessi sulle aspettative di progressione professionale, sulle abitudini di vita del lavoratore e sulle relazioni da lui intrattenute. Tali profili di danno peraltro possono essere dimostrati con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento , ivi compresa la prova per presunzioni, la quale, con prudente apprezzamento del giudice dei precisi elementi dedotti, consente di risalire al fatto ignoto, con ricorso ex art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove.	direttore lavori e collaudo FFSS	
Cass n. 2621 del 4.02.08	Tribunale di Genova + Tribunale di Milano + Corte d'appello di Milano	la condizione di inattività era frutto di un preciso accordo tra le parti , come comprovato dal fatto che per circa due anni e mezzo lo stesso aveva accettato tale situazione senza mai protestare né reclamare l'assegnazione di compiti. Di tale accordo la Corte territoriale avrebbe preso atto solo per ridurre il danno da demansionamento, mentre da esso avrebbe dovuto fare discendere, invece, l'inesistenza di qualsiasi violazione dell'art. 2103 cod. civ. Inoltre, il danno, che non poteva considerarsi esistente in conseguenza del mero stato di inattività, era stato liquidato in base a presunzioni semplici, ma senza il supporto di prove e allegazioni da parte del lavoratore che ne era onerato.	autista e fattorino LICENZIATO	accolto parzialmente ricorso vittima
Cass n. 2729 del 7.02.08		Il giudice di appello ha rilevato che le generiche allegazioni dell'atto introduttivo non consentono di superare la insufficienza e non significatività probatoria della documentazione medica prodotta, in cui la riconducibilità della patologia di disturbo depressivo al disagio lavorativo non è posta in termini di certezza ma solo in via ipotetica..... con riferimento all'eziologia di determinate patologie riconducibili a diversi fattori (come nel caso di specie), si è infatti più volte affermato che la dimostrazione di tale nesso può essere data anche in termini di probabilità, sulla base della particolarità della fattispecie, purché si tratti di una "probabilità qualificata" da verificarsi attraverso ulteriori elementi, specie in relazione alla mancanza di prova della preesistenza, concomitanza o sopravvenienza di altri fattori determinanti	dipendente Croce Rossa Italiana	rigettato ricorso vittima

Cass n. 3304 del 12.02.08	Tribunale di Roma + Corte di appello di Roma (2005)	il rifiuto, da parte del lavoratore subordinato, di essere addetto allo svolgimento di mansioni non spettanti può essere legittimo e quindi non giustificare il licenziamento in base al <u>principio di autotutela nel contratto a prestazioni corrispettive enunciato dall'art. 1460 cod.civ.</u> , sempre che il rifiuto sia proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e conforme a buona fede (Cass. 26 giugno 1999 n. 6663, 1 ^a marzo 2001 n. 2948, 7 novembre 2005 n. 21479, 8 giugno 2006 n. 13365, 27 aprile 2007 n. 10086). Nel caso in cui il lavoratore licenziato per insubordinazione (per aver rifiutato di svolgere le nuove mansioni affidategli dal datore di lavoro) deduca la violazione dell'art. 2103 cit., con ciò formulando una eccezione di inadempimento nei confronti della controparte, il giudice adito, chiamato a procedere ad una valutazione complessiva dei comportamenti di entrambe le parti, deve, pertanto, verificare in primo luogo "la correttezza dell'operato del datore di lavoro in relazione all'eventuale illegittimità dell'esercizio dello ius variandi (in questi termini, Cass. n. 2948/2001, cit.; nonché Cass. 2 luglio 2002 n. 10187). Ne consegue che in una controversia siffatta è necessario accertare anzitutto la qualifica e le mansioni del dipendente al fine di stabilire se la lamentata modificazione di queste abbia dato luogo o meno ad un illegittimo esercizio dei poteri imprenditoriali.	impiegato direttivo LICENZIATO	accolto parzialmente ricorso vittima
Cass n. 3802 del 15.02.08	Tribunale di Messina + Corte di appello di Messina (2005)	La facoltà del dipendente di non eseguire un ordine, previa rimostranza a chi lo ha impartito richiede anzitutto, secondo la norma contrattuale invocata nel ricorso, la palese illegittimità dell'ordine, illegittimità che il giudice del merito, cui esclusivamente spetta di accertare i fatti, per il successivo confronto con le norme di legge o di contratto, ha escluso motivatamente. Va ad ogni modo precisato che la rimostranza che abilita a sospendere l'esecuzione della prestazione lavorativa relativamente all'attività richiesta dal datore di lavoro tramite il soggetto da lui preposto <u>non può coincidere con il mero rifiuto dell'esecuzione ma deve concretarsi in motivate obiezioni</u>	dipendente Ministero Giustizia SANZIONATO	rigettato ricorso vittima
Cass n. 4000 del 18.02.08	Tribunale di Latina + Corte di appello di	Se è vero che, ai fini della dequalificazione, il patrimonio professionale acquisito non deve andare disperso (Cass. 11.2.2004 n. 2649), è anche vero che <u>il trasferimento ad un diverso settore lavorativo non implica di per sé dequalificazione</u> , potendo richiedere un aggiornamento professionale e	Guardia giurata	accolto ricorso vittima

	Roma	potendo rappresentare occasione per un ampliamento del bagaglio professionale (Cass. 2.5.2006 n. 10091) in un contesto in cui le mansioni sono alternative (Cass. 24.11.2006 n. 25033). Solo quando le nuove mansioni siano decisamente dequalificanti (ad esempio da inserimento dati a fotocopiatura documenti e smistamento della posta) è possibile un giudizio di dequalificazione (Cass. 23.3.2005 n. 6326).		
Cass n. 4060 del 19.02.08	Tribunale di Como + Corte di appello di Milano	il principio secondo cui "l'illegittimo comportamento del datore di lavoro consistente nell'assegnazione del dipendente a mansioni inferiori a quelle corrispondenti alla sua qualifica può giustificare il rifiuto della prestazione lavorativa, in forza dell'eccezione di inadempimento di cui all'art. 1460 c.c. , purché la reazione risulti proporzionata e conforme a buona fede" (v. fra le altre Cass. 26/6/1999 n. 6663, Cass. 27/6/1997 n. 5737, Cass. 1240/1996 n. 8939). Al riguardo, nel quadro generale dei contratti con prestazioni corrispettive, è stato altresì affermato che "il giudice, ove venga proposta dalla parte l'eccezione "inadimplenti non est adimplendum", deve procedere ad una valutazione comparativa degli opposti adempimenti avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico - sociale del contratto e alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse. Tale valutazione rientra nei compiti del giudice di merito ed è incensurabile in sede di legittimità se assistita da motivazione sufficiente e non contraddittoria" (v. Cass. 16/5/2006 n. 11430, cfr. anche fra le altre Cass. 15/4/2002 n. 5444, Cass. 4/11/2003 n. 16530).	Commesso LICENZIATO	rigettato ricorso mobber
Cass n.4673 del 22.02.08	Trbunale di Roma + Corte di appello di Roma (5104/05)	il rifiuto del lavoratore di adempiere alla propria prestazione può ritenersi giustificato soltanto di fronte ad un inadempimento altrettanto grave, di carattere totale, da parte del datore di lavoro; un inadempimento parziale, come quello relativo ad una illegittima assegnazione di mansioni non proprie, non può, invece, giustificare un rifiuto totale della prestazione lavorativa...potendo una parte rendersi totalmente inadempiente e invocare l'art. 1460 cc. soltanto se è totalmente inadempiente l'altra parte , non quando vi sia controversia, eventualmente già sub iudice, solo su di una delle obbligazioni facenti capo ad una delle parti, obbligazione peraltro	Direttore Generale della ASTIF (Az.speciale Comune di Fiuggi) LICENZIATO	accolto ricorso mobber

		non incidente sulle immediate esigenze vitali del lavoratore" (Cass. civ., 7 febbraio 1998, n. 1307; nello stesso senso, 23 dicembre 2003, n. 19689).		
Tribunale di Monza 4.03.08		Tale contrazione, inoltre, si è delineata come situazione di fatto, rispetto alla quale può escludersi la sussistenza di un atto aziendale di sottrazione delle mansioni in favore di altri dipendenti o di soppressione deliberata delle stessel'affidamento o il tentativo di affidamento a.... in via complementare e marginale rispetto alle mansioni principali, di compiti meno qualificanti non appare di per sé configurabile come demansionamento (si veda sul tema, fra le altre, Cass. 11045/04).	Coadiutore venditori LICENZIATO	accolto parzialmente ricorso vittima
Cass n. 7871 del 26.03.08	Tribunale di Torino + Corte di appello di Torino	illegittimo il demansionamento, precisando che le esigenze aziendali addotte per spiegarne il motivo non erano state provate, in quanto il posto già occupato dal lavoratore non era venuto meno ed era stato assegnato ad un lavoratore meno esperto e non sussistevano le ragioni di tale sostituzione..... dequalificazione.va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto) - il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico - si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 Cpc, a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove (Cass. S.u. n. 6572/06)..... Il giudice di merito, pur dichiarando erroneamente che "in caso di demansionamento può farsi luogo al risarcimento del danno anche in mancanza di uno specifico elemento di prova" ha poi di fatto riconosciuto il diritto del lavoratore sulla base di una prova presuntiva dettagliatamente indicata con motivazione logica e coerente, sia in relazione all'an debeatur che al quantum, determinato con	manutentore elettrico	rigettato ricorso mobber

		una valutazione equitativa esente da censure e congruamente motivata. Anche questi motivi vanno disattesi ed il ricorso rigettato. Le spese vanno poste a carico del ricorrente e liquidate come in dispositivo		
Cass n. 8439 del 1.04.08	Tribunale di Catania + Corte di appello di Catania (2005)	<p>Ne consegue che l'istante avrebbe dovuto ricoprire le mansioni meritate a mezzo concorso e che il permanere, invece, nelle vecchie mansioni, costituisce dequalificazione rispetto alle mansioni raggiunte.</p> <p>Per quanto attiene il danno conseguente, la Corte di Appello non lo ha ritenuto in re ipsa, ma ha adeguatamente e diffusamente motivato in proposito, riconoscendo il danno nella mancata acquisizione di una maggior capacità: danno molto evidente e grave nell'esercizio di alcune particolari professioni (si ricorda che l'istante aveva vinto il concorso per programmatore) soggette a una continua evoluzione e richiedenti quindi,</p>	programmato re dip.azienda trasporti Catania	rigettato ricorso del mobber
Cass SS.UU.n. 8740 del 4.04.08	Tar Abruzzo + Tribunale di Avezzano + Corte di appello di L'Aquila (2006)	<p>Col primo motivo di ricorso si lamenta violazione e falsa applicazione del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 52, in relazione all'art. 360 c.p.c, n. 3, per avere erroneamente affermato che nel lavoro pubblico privatizzato sarebbe ammissibile ed insindacabile una variazione di mansioni anche lesiva della specifica professionalità del lavoratore, purché si tratti di mansioni appartenenti al medesimo livello di inquadramento. Osserva al riguardo il ricorrente che - secondo il disposto del citato art. 52, il lavoratore deve essere assegnato alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle considerate equivalenti nell'ambito della classificazione prevista dai contratti collettivi; <u>non tutte le mansioni comprese in un certo livello di inquadramento sono "equivalenti", ma solo quelle per le quali sia stata compiuta un'apposita valutazione.</u> La sentenza impugnata, quindi,</p>	Capo uff.tecnico comunale (Comune di Capistrello)	rigettato ricorso vittima

		dovrebbe essere cassata per l'errore di diritto in cui è incorsa, non essendosi posta il problema di accertare in concreto l'equivalenza tra le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e quelle per le quali il medesimo era stato assunto.		
Tar Lazio n. 2877 dell'8.04.08		i fatti descritti nel ricorso – oltre ad essere per lo più <u>sforniti del benché minimo supporto probatorio</u> – non concretizzano ipotesi "anomale" ovvero ipotesi che rivelino un'effettiva e chiara violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi sullo stesso gravanti. ...In altri termini, l'ampia esposizione riportata nel ricorso non consente di ravvisare la persistenza di iniziative idonee a dare conto della sussistenza di un comportamento antiggiuridico, ossia di un illecito consistente nella sottoposizione del lavoratore ad azioni che, unitariamente considerate, risultano attuate con finalità "persecutorie", tali da rendere penosa per il dipendente la prosecuzione del rapporto di lavoro.	assistente del Corpo di polizia penitenziaria Ministero Giustizia SANZIONATO	Accolto parzialmente ricorso vittima
Tribunale di Modena 9.04.08	Ricorso depositato l'8/03/06	Come si legge in Cass., 6865/01, "quando venga dal lavoratore denunciata la violazione dell'art. 2103 cod. civ., allegando di aver sofferto una dequalificazione professionale, <u>il giudice deve stabilire se le mansioni dallo stesso svolte finiscano per impedire la piena utilizzazione e l'ulteriore arricchimento della professionalità acquisita</u> nella fase pregressa del rapporto, tenendo conto che non ogni modifica quantitativa delle mansioni, con riduzione delle stesse, si traduce automaticamente in una dequalificazione professionale in quanto tale fattispecie implica una sottrazione di mansioni tale - per natura, portata ed incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale - da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con una sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite e un conseguenziale impoverimento della sua professionalità. (Nella specie la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva considerato dequalificante per una addetta alle vendite che si occupava anche della stipulazione dei contratti l'affidamento di compiti limitati a prendere contatti telefonici con la clientela, sul principale rilievo che le comunicazioni telefoniche "de quibus" non costituivano, nel caso di specie, un diverso sistema di conclusione dei	direttore di produzione ceramica	accolto ricorso vittima

		<p>contratti ma esclusivamente un'attività preliminare rispetto all'attività negoziale vera e propria che era stata affidata ad altri venditori i quali si occupavano dei contatti personali diretti con i clienti onde raccoglierne le sottoscrizioni)" Come si legge in Cass., ss.uu., 6572/06, "il danno professionale, che ha contenuto patrimoniale, può verificarsi in diversa guisa, potendo consistere <u>sia nel pregiudizio derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, ovvero nel pregiudizio subito per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno.</u> Ma questo pregiudizio non può essere riconosciuto, in concreto, se non in presenza di adeguata allegazione, ad esempio, deducendo l'esercizio di un'attività (di qualunque tipo) soggetta ad una continua evoluzione, e comunque caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale destinati a venir meno in conseguenza del loro mancato esercizio per un apprezzabile periodo di tempo. Nella stessa logica anche della perdita di chance, ovvero delle ulteriori potenzialità occupazionali o di ulteriori possibilità di guadagno, va data prova in concreto, indicando, nella specifica fattispecie, quali aspettative, che sarebbero state conseguibili in caso di regolare svolgimento del rapporto, siano state frustrate dal demansionamento o dalla forzata inattività".</p>		
Cons.Stato n. 1739 del 15.04.08	Tribunale Amministrativo Regionale dell'Umbria (192/03)	<p>La risarcibilità del danno derivante da mobbing, infatti, può essere rivendicata dal dipendente interessato in due modi: in via extra-contrattuale, a norma dell'art. 2043 cod. civ., ovvero in via contrattuale, tenuto conto dell'obbligo del datore di lavoro, riconducibile all'art. 2087 cod. civ., di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (cfr. in tal senso, fra le tante, Cass. SS.UU. 28.7.1998, n. 7394)..... risulta <u>necessario accertare la natura giuridica dell'azione di responsabilità in concreto proposta</u>, in quanto solo l'azione per responsabilità contrattuale è ritenuta rientrante nella cognizione del Giudice Amministrativo, mentre dovrebbe ritenersi di competenza del Giudice Ordinario l'azione proposta in via extra-contrattuale (Cass. SS.UU. 4.5.2004, n. 8438).</p>	prof.Univ. Perugia	accolto ricorso vittima

Tribunale di Caltanissetta n. 12 del 18.04.08		<p>Il dettato normativo prevede che le ragioni giustificative del trasferimento devono essere "comprovate" nel senso che il provvedimento di trasferimento non deve essere fondato su ragioni di comodo, pretestuose o arbitrarie, e dall'elaborazione giurisprudenziale in materia.</p> <p>La giurisprudenza di legittimità dominante (Cass. lav. 23.2.98 n. 1912; Cass. lav. 25.5.96, n. 4823; Cass. lav. 26.1.95, n. 909), condivisa da questo giudicante, ritiene inoltre obbligato il datore a portare a conoscenza del lavoratore le ragioni del trasferimento contestualmente alla comunicazione dello stesso (Pretura Parma, 16 marzo 1999, est. Ferrau).</p>	impiegato amm.contabil e cat. C	rigettato ricorso vittima
Cass n. 11142 del 7.05.08	Tribunale di Torino + Corte di appello di Torino	<p>Può convenirsi con la ricorrente che, in linea generale, tra gli obblighi del datore lavoro non rientra quello di curare la formazione professionale del dipendente per metterlo in grado di eseguire esattamente la prestazione lavorativa. Ma un obbligo specifico sorge, ed è stato correttamente individuato dal giudice del merito, allorché, per effetto di scelte imprenditoriali - particolarmente frequenti ed incisive nel settore produttivo dell'informatica - si introducono radicali innovazioni dei sistemi e metodi tali da incidere, modificandoli, sugli originari contenuti dell'oggetto della prestazione lavorativa. In siffatte ipotesi, i precetti desumibili dalle clausole generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro (art. 1175 e 1375 c.c.) fondano l'obbligo dell'impresa di predisporre strumenti di formazione idonei a consentire il necessario aggiornamento professionale del dipendente.....<u>l'inadempimento dell'azienda è stato identificato nel comportamento di sostanziale disinteresse per la prestazione di... , lasciato praticamente inattivo</u></p>	tecnico informatico	rigettato ricorso mobber
Cass n.12735 del 20.05.08	Tribunale di Torino + Corte di appello di Torino (2005)	<p>tra le scarse pronunce che riguardano alle dimissioni per giusta causa, Cass. 15 maggio 1980 n. 3222... Ritenendo <u>il mobbing un fenomeno unitario caratterizzato dalla reiterazione e dalla sistematicità delle condotte lesive e dalla intenzionalità delle stesse in direzione del risultato perseguito di isolamento ed espulsione della vittima dal gruppo in cui è inserito</u>, la Corte territoriale ne ha infatti escluso la ricorrenza per l'assenza di tali caratteristiche di reiterazione, sistematicità e intenzionalità delle condotte denunciate. Sennonché, il nostro Ordinamento giuridico non prevede una definizione nei termini indicati di condotte rappresentative del fenomeno mobbing, come un fatto pertanto tipico, a cui connettere</p>	direttore generale DIMESSOSI	rigettato ricorso mobber

		conseguenze giuridiche anch'esse previste in maniera tipicizzata. Ciò che pertanto il ricorrente con l'espressione riassuntiva di mobbing riferita alle condotte del datore di lavoro poste in essere nei suoi confronti aveva sottoposto alla valutazione dei giudici di merito, ai fini del richiesto risarcimento dei danni, era la violazione da parte di tali condotte, considerate singolarmente e nel loro complesso, degli obblighi gravanti sull'imprenditore a norma dell'art. 2087 c.c., da accertare alla stregua delle regole ivi stabilite per il relativo inadempimento contrattuale, le quali prescindono dalla necessaria presenza del dolo. Con l'erronea motivazione adottata, la Corte territoriale ha pertanto omesso di valutare correttamente i fatti accertati, tra quelli denunciati dal dirigente, nell'ambito della fattispecie ipotizzata di inadempimento agli obblighi contrattuali stabiliti dall'art. 2087 c.c..		
Cons.Stato n. 2515 del 27.05.08	Tar Campania (6397/07)	<u>Ai fini della configurabilità della condotta c.d. mobizzante occorre fornire, inter alios, la prova del disegno persecutorio.</u> La condotta di mobbing del datore si ravvisa in ipotesi di comportamenti materiali o di provvedimenti contraddistinti da finalità di persecuzione e di discriminazione con connotazione emulativa e pretestuosa, indipendentemente dalla violazione di specifici obblighi contrattuali. Assume una valenza decisiva l'accertamento dell'elemento soggettivo della fattispecie illecita.....Per quanto sopra riferito, non si possono desumere elementi di prova dell'intento persecutorio dalla illegittimità dei provvedimenti di riordino del servizio di produzione dei farmaci antiblastici e di realizzazione del c.u.p. perché tali atti non sono stati impugnati. Del pari non sono state provate condotte personali dei superiori dell'appellato che manifestassero il connotato della vessatorietà, delle minacce, della violenza, delle ingiurie e così via.	medico ospedale Napoli	accolto ricorso mobber
Tar Lazio n. 5177 del 28.05.08		il mobbing consiste in un complesso di atteggiamenti illeciti posti in essere nell'ambiente di lavoro nei confronti di un dipendente e che si risolvono in <u>sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di violenza morale o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire l'isolamento e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psichico e del complesso della sua personalità</u> ...Nel caso che ci occupa non può certo negarsi che il Sig. A. sia	Dipendente amministrativa penitenziaria SANZIONATO	rigettato ricorso vittima

		<p>affetto da una patologia di stato ansioso, certificata da professionisti specificamente competenti. Non si disconosce neppure che detta patologia possa derivare dall'ambiente di lavoro nel quale il ricorrente si è trovato a prestare servizio. 4.2 - Tuttavia non può questa riferirsi ad un caso di mobbing, non ravvisandosi gli elementi che lo caratterizzano. Scontri interni, peraltro non limitati a rapporti intercorrenti unicamente tra l'attuale istante ed uno o più colleghi ma derivanti da un più diffuso disaccordo tra due gruppi di colleghi, non possono certo integrare il mobbing. Non si ravvisa alcun atteggiamento persecutorio nei confronti del Sig. A. , che ha semplicemente subito lo stress derivante da detto disaccordo e da tutte le proteste che ne sono derivate, organizzate da entrambe le fazioni.</p>		
<p>Cass n. 19596 del 17.07.08</p>	<p>Tribunale di Milano + Corte di appello di Milano (757/05)</p>	<p>Per la decisione sul motivo rilevano i seguenti principi consolidati nella giurisprudenza di questa Corte: 1. Per la configurazione di una <u>presunzione giuridicamente valida non occorre che l'esistenza del fatto ignoto rappresenti l'unica conseguenza possibile di quello noto</u> secondo un legame di necessarietà assoluta ed esclusiva (secondo la regola della inferenza necessaria, che viene così negata), ma è sufficiente che dal fatto noto sia desumibile quello ignoto, alla stregua di un giudizio di probabilità basato sull' "id quod plerumque accidit" (in virtù della regola dell'inferenza probabilistica) (Cass. 16 novembre 2005 n. 23079, Cass. 14 novembre 2006 n. 24211); 2. Gli elementi assunti a fonte di prova non debbono essere necessariamente più d'uno, potendo il convincimento del giudice fondarsi anche su di un solo elemento purché grave e preciso, dovendosi il requisito della "concordanza" ritenersi menzionato dalla legge solo in previsione di un eventuale ma non necessario concorso di più elementi presuntivi (Cass. 11 settembre 2007 n. 19088); 3. La valutazione discrezionale della sussistenza sia dei presupposti per il ricorso a tale mezzo di prova, sia dei requisiti di precisione, gravità e concordanza richiesti dalla legge per valorizzare elementi di fatto come fonti di presunzione, è riservata al giudice di merito; l'unico sindacato riservato in proposito al giudice di legittimità è quello sulla congruenza della relativa motivazione (Cass. 4 maggio 2005 n. 9225). Ove si consideri che questa</p>	<p>dirigente medico di 1° livello dipendente dell'Istituto nazionale per lo studio e la cura dei tumori</p>	<p>accolto parzialmente ricorso mobber</p>

		Corte ha di recente ritenuto corretta l'affermazione del giudice del merito secondo cui rientra nella comune esperienza, senza bisogno di prove (art. 115, 2° comma, c.p.c.), che per l'attività del chirurgo è essenziale una adeguata manualità, e che la relativa professionalità decade nisi eam exerceas, appare corretta la deduzione presuntiva della sentenza impugnata che la emarginazione del Bozzetti ha prodotto un degrado della sua professionalità. L'espressione "automatico degrado", usata nella sentenza impugnata, va interpretata, nel contesto della motivazione, come sinonimo di conseguenza ad alto grado di probabilità, il che è sufficiente per istituire la deduzione presuntiva.		
Cass n. 21579 del 13.08.08	Tribunale di Oristano + Corte di appello di Cagliari (2005)	6. Secondo quanto questa Corte ha avuto modo più volte di affermare, il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ex art. 3 legge n. 604/66, è determinato dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, cosicché, ai fini della legittimità dello stesso, sul datore di lavoro incombe la prova sia della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere	impiegato addetto alla contabilità e amministrazione LICENZIATO	Accolto ricorso vittima
Cass n. 22880 del 9.09.08	Tribunale di L'Aquila + Corte di appello di L'Aquila (369/05)	Per tale motivo la giurisprudenza <u>di questa Corte circonda il fatto notorio di molte cautele verbali; esso deve essere inteso in senso rigoroso, cioè come fatto acquisito con tale grado di certezza da apparire indubitabile ed incontestabile</u> , e non quale evento o situazione oggetto della mera conoscenza del singolo giudice. Conseguentemente, per aversi fatto notorio occorre, in primo luogo, che si tratti di un fatto che si imponga all'osservazione ed alla percezione della collettività, di modo che questa possa compiere per suo conto la valutazione critica necessaria per riscontrarlo; il giudice ne constata l'esistenza e gli effetti, e lo valuta ai fini delle conseguenze giuridiche che ne derivano; in secondo luogo, occorre che si tratti di un fatto di comune conoscenza, perché appartiene alla cultura media della collettività, ivi stanziata, o perché le sue ripercussioni sono tanto	Medico AUSL LICENZIATO	rigettato ricorso mobber

		<p>ampie ed immediate che la collettività ne faccia esperienza comune anche in vista della sua incidenza sull'interesse pubblico che spinge ciascuno dei componenti della collettività stessa a conoscerlo (ex plurimis Cass. 28 febbraio 2008 n. 5232, Cass. 19 novembre 2007 n. 23978, Cass. 29 aprile 2005 n. 9001). Con queste perimetrazioni, la Corte ammette anche il fatto notorio locale, e cioè una conoscenza diffusa ma circoscritta limitatamente al luogo ove esso è invocato; e quello tecnico, sia pure a livelli semplicizzati. Quanto alle fonti di conoscenza del fatto notorio, essa è costituita dalla cultura media cui appartiene il giudice, non solo scolastica ed accademica, ma anche derivante dai moderni mezzi di comunicazione di massa o da altre forme pubblicitarie (ex plurimis Cass. 4 giugno 2007 n. 13056, Cass. 31 maggio 2005 n. 11609, Cass. 27 novembre 1993 n. 11774).</p>		
Cass n. 22858 dell'11.09.08	Tribunale di Torino + Corte di appello di Torino (1631/04)	<p>Fondamento dell'illegittimità è (in tal senso, anche Cass. 6 marzo 2006 n. 4774) l'obbligo datorile, ex art. 2087 cod. civ., di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore. Da ciò, la responsabilità del datore anche ove (pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente. Anche se il diretto comportamento in esame è caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'art. 2049 cod. civ., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in tale ipotesi esigendosi tuttavia l'intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento — Cass. 4 marzo 2005 n. 4742 — ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito: Cass. 6 marzo 2008 n. 6033).</p>	Impiegata dipendente s.p.a.	accolto il ricorso del mobber

Cass n. 24293 del 29.09.08	Tribunale di Roma + Corte di appello di Roma (7160/06)	<p>Ed invero, la sentenza impugnata non ha mai affermato che la nozione di equivalenza delle mansioni di cui all'art. 2103 c.c. sia ancorata alle possibilità o meno di sviluppo di carriera del dipendente nei cui confronti il datore di lavoro ha esercitato lo <i>ius variandi</i>, ma, richiamando la consolidata giurisprudenza di questa Corte al riguardo (<i>cf.</i>, per tutte, Cass. S.U. 24 novembre 2006 n. 25033 e S.L. 2 maggio 2006 n. 10091), ha esclusivamente posto in evidenza - oltre al dato definito oggettivo, rappresentato dall'appartenenza di ambedue i tipi di mansione, di provenienza e di destinazione, al medesimo livello di inquadramento contrattuale - il principio che le mansioni di destinazione "<i>devono consentire l'utilizzazione ovvero il perfezionamento e l'accrescimento del corredo di esperienze, nozioni e perizia acquisite nella fase pregressa del rapporto</i>".</p>	Impiegata amministrativa a Telecom	rigettato ricorso mobber
Cass n. 26590 del 5.11.08	Tribunale di Nicosia + Corte di appello di Caltanissetta (2006)	<p>il Giudice di merito ha applicato il principio che <u>l'ingiuriosità del licenziamento non consiste nella contestazione di un fatto lesivo del decoro del lavoratore</u> (essendo tale contestazione dovuta dal datore), bensì nella forma del provvedimento e nella pubblicità che gli venga eventualmente data, nè consiste nel mero difetto di giustificazione o nella genericità della contestazione, essendo sempre necessaria la prova che il licenziamento, per le forme adottate o per altre peculiarità, sia lesivo della dignità e dell'onore del lavoratore. Inoltre il licenziamento ingiustificato o non motivato è illegittimo e produce un danno risarcibile a norma di legge, ma non per questo è anche ingiurioso, onde il lavoratore non può pretendere a tale titolo un ulteriore risarcimento ove non provi di aver subito anche un danno diverso da quello derivante dall'essere stato illegittimamente licenziato (Cass. 14.5.03 n. 7479).</p>	LICENZIATO	rigettato ricorso vittima
Cass SS.UU .n. 26972	Tribunale di Vicenza +	NO MOBBING LAVORO MA "danno non patrimoniale" di cui all'art. 2059 c.c..... <u>anche dall'inadempimento di una obbligazione contrattuale può</u>	INTERVENTO	NO LAVORO

dell'11.11.08	Corte di appello di Venezia (1933/04)	derivare un danno non patrimoniale , che sarà risarcibile nei limiti ed alle condizioni già viste (e quindi o nei casi espressamente previsti dalla legge, ovvero quando l'inadempimento abbia leso in modo grave un diritto della persona tutelato dalla Costituzione). Per quanto attiene la liquidazione del danno, le SS.UU. hanno ricordato che il danno non patrimoniale va risarcito integralmente, ma senza duplicazioni	CHIRURGIC O	
Cass n. 28274 del 26.11.08	Tribunale di Grosseto + Corte di appello di Firenze	Tanto premesso, si devono richiamare i principi elaborati dalla giurisprudenza della Corte in tema di limiti interni dei poteri attribuiti dalle norme al privato datore di lavoro: questi limiti si configurano in presenza di disposizioni, contrattuali o normative, che dettano le regole di esercizio del potere discrezionale, sul piano sostanziale o su quello del procedimento da seguire, regole suscettibili di essere integrate e precisate dalle clausole generali che obbligano ad applicarle secondo correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.). Le Sezioni unite della Corte, del resto, enunciano il principio secondo il quale, nell'ambito del rapporto di lavoro "privatizzato" alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il Giudice (ordinario) sottopone a sindacato l'esercizio dei poteri, esercitati dall'amministrazione nella veste di datrice di lavoro, sotto il profilo dell'osservanza delle regole di correttezza e buona fede, siccome regole applicabili anche all'attività di diritto privato alla stregua dei principi di imparzialità e buon andamento di cui all'art. 97 Cost., (vedi Cass., S.U., 26 giugno 2002, n. 9332). Le Sezioni unite della Corte (sentenza 24 marzo 2006, n. 6572), intervenute a composizione di contrasto di giurisprudenza, hanno enunciato il seguente principio di diritto: A) In ipotesi di dequalificazione, il danno professionale - che può consistere sia nel pregiudizio derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita e/o dalla mancata acquisizione di maggiore capacità, sia nel pregiudizio subito per perdita di chance - può essere riconosciuto solo in presenza di adeguata allegazione, ossia, ad esempio, deducendo l'esercizio di un'attività soggetta a continua evoluzione e caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale destinati a venir meno in conseguenza del loro mancato esercizio per un apprezzabile periodo di tempo, o provando in concreto le aspettative conseguibili in caso di regolare svolgimento del	Dirigente	accolto parzialmente ricorso vittima

	<p>rapporto. B) Ritenuto che, stante la forte valenza esistenziale del rapporto di lavoro, per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul "fare areddituale" del lavoratore, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per esprimere e realizzare nel mondo esterno la sua personalità; e ritenuto, altresì, che il danno esistenziale si fonda sulla natura, non meramente emotiva ed interiore (propria del danno morale), ma oggettivamente accertabile del pregiudizio, in caso di demansionamento e di dequalificazione il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico ed esistenziale non può prescindere da una specifica allegazione, nell'atto introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio accusato: mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psicofisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore di lavoro comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del lavoratore) si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ex art. 155 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove". Il detto principio, risulta ulteriormente precisato dalle stesse Sezioni unite (sentenza 17 luglio 2008, n. 19596) con specifico riguardo al danno da demansionamento, nel senso che, per la configurazione di una presunzione giuridicamente valida, non occorre che l'esistenza del fatto ignoto rappresenti l'unica conseguenza possibile di quello noto secondo un legame di necessarietà assoluta ed esclusiva, ma è sufficiente che dal fatto noto sia desumibile quello ignoto, alla stregua di un giudizio di</p>		
--	--	--	--

		<p>probabilità basato sull'id quod plerumque accidit (in virtù della regola dell'inferenza probabilistica). In senso analogo, si è affermato che il danno derivante da dequalificazione, proprio perchè può assumere diversa natura, richiede che il lavoratore indichi in maniera specifica il tipo di danno che assume di avere subito e poi fornisca la prova dei pregiudizi da tale tipo di danno in concreto scaturiti; prova che può essere fornita anche ex art. 2729 c.c., attraverso presunzioni gravi, precise e concordanti, ed tal fine possono, ad esempio, essere valutate nel caso di dedotto danno da demansionamento, quali elementi presuntivi, la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa dopo la lamentata dequalificazione, restando in ogni caso affidato al Giudice di merito - le cui valutazioni, se sorrette da congrua motivazione sono incensurabili in sede di legittimità - <u>il compito di verificare di volta in volta se, in concreto, il suddetto danno sussista, dopo l'individuazione, appunto, della specie, e determinandone l'ammontare, eventualmente con liquidazione equitativa</u> (Cass. S.U. 9 luglio 2008, n. 188139).</p>		
Cass n. 29832 del 19.12.08	Tribunale di Genova + Corte di appello di Genova (2006)	<p>Escluso, quindi, che la risarcibilità del danno morale debba essere subordinato alla ricorrenza di un fatto reato... Sempre con riferimento al caso di assegnazione di mansioni non rispondenti alla qualifica rivestita questa Corte (Cass. 5 dicembre 2007 n. 25313) ha ritenuto che il lavoratore possa richiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza e se - in linea di massima - <u>non è autorizzato a rifiutarsi di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli</u>, nondimeno può legittimamente invocare l'art. 1460 del cod. civ., rendendosi inadempiente, solo in caso di totale inadempimento dell'altra parte. Siffatta conclusione trova ulteriore conferma anche nella decisione di questa Corte (Cass.22 febbraio 2008 n. 4673)</p>	6° categoria dipendente spa LICENZIATO	accolto parzialmente ricorso mobber