

Tribunale di Como 22 febbraio 2003

FATTO

Con ricorso, depositato in data 22 novembre 2002, la dott.ssa B. C., redattrice del reparto cultura del quotidiano L. P. S.p.A., lamentava di essere vittima di pratiche di mobbing.

Accusava di vessazioni e angherie il proprio capoufficio il dott. M. D., nonché S.p.A. Editoriale L. P.

Asseriva che il mobbing sofferto da lunghi anni le aveva determinato una malattia psichica, del cui danno biologico chiedeva il risarcimento.

Si costituivano S.p.A. L. P. di C. Editoriale e il dott. M. D. e contestavano la domanda. Gli ordini di servizio emessi dal capo redattore M. erano sempre stati di natura generale ed astratta e mai volti a penalizzare B.

La posizione di questa era ben lungi dall'essere deteriore. Era, invece, migliore di quella degli altri giornalisti.

Due volte, M., per evitare contrasti, al direttore aveva chiesto, invano, di essere spostato altrove. Invece, B. invitata a trasferirsi in un altro reparto, aveva rifiutato.

Affermavano i convenuti che nessuna pratica di mobbing era mai stata praticata nei confronti della dott.ssa C. B. e contestavano le domande.

All'udienza del 29 gennaio 2003, espletata l'istruttoria dibattimentale, i difensori concludevano come da verbale in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

- 1. - Inquadramento giuridico.

- L'eccezione di nullità dei convenuti va rigettata. Infatti, la precedente sentenza n. 142/01, tra B. e M. era meramente processuale. Non è preclusiva all'accertamento di merito.

Nel merito, il primo capo della domanda di B. concerne il risarcimento del danno quale conseguenza del mobbing o bossing subito da M. La ricorrente ha prodotto numerosi certificati medici da cui risulta una serie di disturbi psichici, i quali, essa asserisce, sono stati determinati dal comportamento persecutorio di M.

Di mobbing, la Cassazione si è interessata per la prima volta con Cass. 8 gennaio 2000, n. 143 (in "Not. giurisp. lav." 2000, 424).

Dalla definizione data dal S.C. al nuovo istituto, dalla valutazione fatta dalle numerose sentenze di merito (Trib. Torino, 16 novembre 1999, in "Riv. it. lav." 1999, II, 102; App. Torino, 21 febbraio 2000, "Foro it." 2000, 1555, Trib. Milano, 20 maggio 2000, in "Or. giur. lav." 2000, 298) e dal disegno di legge giacente in Parlamento, il mobbing consiste in una situazione di disagio provocato al lavoratore dall'ambiente di lavoro (imprenditore, o superiori, o pari grado, o subordinati).

Esso risulta composto da un elemento obiettivo (comportamento mobbizzante) e da uno soggettivo (espulsione del mobbizzato).

Il comportamento mobbizzante, sotto l'aspetto oggettivo, comprende condotte formalmente legittime, le quali, però, per il modo della loro estrinsecazione, hanno un effetto deleterio nei confronti della vittima; ovvero, il mobber (o mobbizzante) può attuare comportamenti socialmente biasimevoli, ma giuridicamente leciti. Se, invece si trattasse di azioni giuridicamente

illecite ci troveremmo di fronte all'analogo istituto delle molestie.

Gli atteggiamenti socialmente riprovevoli possono essere di diverso tipo; per esempio: non rispondere al saluto, non rispondere alle domande, negare ogni cortesia, ridere alla comparsa del mobbizzato, ecc.

Difficilmente, invece, si può concepire il mobbing attuato per mezzo di atti socialmente ineccepibili e giuridicamente legali.

L'essenza pluri-commissiva del mobbing è ben espressa in Trib. Torino, 16 novembre 1999, in "Lav. prev." 2000, 154. La massima recita: "Il mobbing (dal verbo inglese to mob, attaccare, assalire), designante in etologia il comportamento di alcune specie di animali solite circondare minacciosamente un membro del gruppo per allontanarlo".

L'aspetto oggettivo è così descritto: "Quando si versa in presenza di ripetuti soprusi da parte dei superiori e, in particolare, di pratiche dirette ad isolare il dipendente dall'ambiente di lavoro".

Così è delineato l'aspetto soggettivo: "intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in sé stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio [...] nei casi più gravi, ad espellerlo".

Sotto l'aspetto soggettivo, quindi il mobbing deve contenere il dolo, nell'accezione di volontà di nuocere, o infastidire, o svilire un compagno di lavoro. La fattispecie è inoltre caratterizzata dal dolo specifico, volto all'allontanamento del mobbizzato dall'impresa (Trib. Torino, 16 novembre 1999, Ced. Cass.).

La condotta mobbizzante deve aver determinato un danno al mobbizzato e il comportamento deve essere collegato eziologicamente con il danno.

Il caso in esame, sarà quindi, esaminato prima, sotto l'aspetto della condotta del mobbizzante (elemento materiale o oggettivo).

In secondo luogo, si precederà all'esame dell'elemento soggettivo o psicologico, che deve ispirare la condotta mobbizzante.

In terzo luogo, si esaminerà la eziologia tra i due elementi.

2 - Elemento obiettivo.

Come abbiamo visto nel precedente paragrafo, il mobbing esige la certezza di vari elementi la cui prova incombe all'attore: 1) danno, 2) comportamenti mobbizzanti, 3) dolo, 4) nesso causale tra danno e mobbing.

Pare al decidente che, salvo una perizia di parte, nel caso in esame nessun elemento sia stato provato. Eppure, basterebbe la mancanza di uno solo dei suddetti elementi per ritenere insussistente il mobbing.

Cominciamo con l'elemento obiettivo dei comportamenti. Di solito la condotta mobbizzante è pluri-personale così come avviene nella etologia, in cui più uccelli si accaniscono contro uno, per espungerlo dallo stormo. Invece, in questo caso, pacificamente le azioni provengono solamente da una persona: D. M.

Il secondo elemento di dubbio, per l'elemento oggettivo, discende dalla natura degli atti incriminati. Abitualmente, il mobbing si estrinseca in azioni giuridicamente legittime, ma socialmente bizzarre o scortesie (non rispondere al saluto, rifiutare il colloquio, ghignare alla vista del mobbizzato ecc.). Mentre, nel caso in esame le azioni di M. mobbizzante, erano perfettamente corrette, anche sotto l'aspetto sociale e deontologico.

B. rimprovera M. dell'emissione di "ordini di servizio", con cui si disponevano riunioni, orari di lavoro, turnazioni, sostituzioni. Il dott. M., questi ordini di servizio, li doveva emettere per dirigere il reparto "cultura" di cui egli era caporedattore.

La riprova della correttezza di queste manifestazioni di volontà discende da molteplici e convergenti indizi. Innanzitutto, gli ordini di servizio erano diretti non solo a B., ma anche ad altri redattori della "cultura". Nessuno si è lamentato. Solo C. B.

Il secondo, fortissimo elemento di perplessità sulla critica agli "ordini di servizio", discende dalla valutazione che ne hanno dato numerosi e diversi organi, cui sono stati sottoposti.

B. si è lamentata presso il direttore del quotidiano degli "ordini" di M. (3 luglio 1997 - 30 giugno 1999 - 6 aprile 2000 - 17 marzo 2001). Il direttore negli ultimi anni è cambiato più volte. Prima, era il dott. Sallusti, poi il dott. Riva, ora il dott. Brambilla. Alle critiche, alle accuse, alle doglianze di B. contro M., ciascun direttore ha omesso di intervenire. Ciò è indice della correttezza professionale del caposervizio della redazione "cultura".

La doglianza di B. è stata elevata anche verso il Consigliere delegato, la cui carica ha pure visto passare diverse persone. In data 3 giugno 1997 e 25 settembre 1997, essa ha inoltrato denunce contro il proprio caposervizio. Anche in questi casi, essa non ha avuto alcuna soddisfazione.

Allora, la redattrice si è rivolta al collegio dei Probiviri, in prima istanza e poi, in appello, l'8 luglio 1998 e il 30 giugno 1999, ecc. In entrambi i casi essa non ebbe ragione.

La ricorrente, allora investì del problema anche l'organo sindacale che è deputato a risolvere i contrasti con i giornalisti: il comitato di redazione. Uno dei suoi membri, sentito in udienza (pag. 10 v.u.), ha dichiarato che per circa una ventina di volte il comitato fu interessato da B. contro M. Mai, nessun provvedimento fu assunto dal comitato di redazione contro M. B., inoltre si è rivolta direttamente all'Ordine dei giornalisti a Milano, lamentando le vessazioni di M. Una indagine dell'Ordine svolta ad hoc, ha dato esito negativo. Il dott. M., ancora una volta ha avuto ragione.

L'attrice si era rivolta addirittura alla Procura della Repubblica, con una denuncia contro M. per ingiuria. Il procedimento fu archiviato.

Infine, essa aveva invocato il Ministero del Lavoro, Commissione pari opportunità. Pure qui, non ebbe successo.

Orbene, genera perplessità investire un Giudice della valutazione di ordini di natura giornalistica di un capo redattore. In realtà, sul punto M. è stato giudicato da specifici organi giornalistici; i quali più di qualsiasi altro vivono quella realtà. L'Ordine dei giornalisti, il collegio dei Probiviri, Direttore, il Consigliere delegato del quotidiano hanno già valutato M.; e, tutti, hanno ritenuto legittima la sua condotta professionale nei confronti della giornalista gerarchicamente subordinata. Per di più, un organo che esiste proprio per difendere il contratto collettivo, quindi i subordinati nei confronti dei giornalisti superiori, il Comitato di redazione de "L. P.", ha negato ogni responsabilità di M.

Infine, il Collegio dei Probiviri, che ha come compito di verificare la deontologia professionale dei giornalisti, né in primo grado, né in secondo grado, ha stigmatizzato M.

Il giudicante non potrebbe svolgere nessuna indagine più penetrante di quella svolta dagli organi giornalistici, che da ben cinque anni, sono sollecitati da B. contro M.

Una doglianza, per la verità, non era stata formulata ai diversi organi dei giornalisti.

In udienza, l'attrice ha detto: "Quando sono tornata dalla maternità, mi hanno lasciato inoperosa" (pag. 5 v.u.).

Però, l'ablazione delle mansioni non è stata indicata nel ricorso come forma di demansionamento. Quindi, la circostanza è processualmente irrilevante.

Il demansionamento, nell'accezione corretta (assegnazione di mansioni inferiori al proprio livello), non è stato minimamente provato, né documentalmente, né testimonialmente.

In conclusione, nessuna condotta mobbizzante è apparsa dimostrata.

3 - Elemento soggettivo.

Abbiamo visto nel paragrafo precedente, l'assoluta carenza dell'elemento oggettivo del mobbing. Tanto, basterebbe per il rigetto della domanda. Tuttavia, l'aspra conflittualità quinquennale tra i due giornalisti, merita un approfondimento anche sotto l'aspetto psicologico.

Abbiamo detto che il mobbing necessita di un dolo. Il dolo generico consiste nel porre in essere atti formalmente legittimi, ma sostanzialmente graffianti, sferzanti, sprezzanti. In un'unica parola, si tratta di azioni che mirano a nuocere

psichicamente il mobbizzato.

A questo animus nocendi generico si aggiunge, poi, un dolo specifico. I mobbizzanti devono tumultuare (= to mob) intorno al mobbizzato per espungerlo dal gruppo. Insomma, occorre che il mobbizzante miri ad allontanare dall'azienda il mobbizzato.

Le testimonianze acquisite, provano esattamente il contrario. Per quanto concerne M., circa gli ordini di orario, del settore cultura, l'altro redattore, C. ha detto: "Il documento 12 ric. (il biasimo di M. a B.) l'ho ricevuto anch'io". (pag. 6 v.u.).

Si tratta, quindi di disposizioni rivolte, non solo a B., ma a tutti i redattori del settore.

Poi, B. chiarisce che lei avrebbe voluto fare lo stesso orario di C., dalle 15,00 alle 22,15. Oppure, avrebbe voluto lavorare durante un orario compatto, dalle 11,00 alle 18,00, senza quella pausa meridiana, che le allungava la giornata a Como.

Infatti, aveva fretta di tornare a Milano dove abita. La risposta di M. è stata icastica: "La collega si occupa di pagine di cultura, le cui pagine vengono chiuse nel primo pomeriggio. C. si occupa di spettacoli, che sono trattati nella tarda serata, perciò c'era l'orario 15,00 - 23,00 [...] consiglio fare le pagine di cultura prima e poi non servono a redattori coevi. La chiusura delle pagine deve essere scaglionata" (pag. 7 v.u.).

La valutazione professionale di M. è stata confermata da altri giornalisti. V. S., già caporedattore, sul punto ha detto: "non avrei mai fatto fare un orario compatto 11,00 - 18,00" (pag. 8 v.u.). Quindi, non solo M., ma anche V. sarebbe stato un mobber.

Non solo M., ma anche lo stesso V., non avrebbe concesso l'orario preteso da B. per suoi personali motivi. La pausa meridiana era circostanza fissa.

Lo sfasamento degli orari di ciascun reparto è stato confermato anche da G.: "per tutti gli statini che ho visto gli orari d'uscita erano normalmente sfasati" (pag. 10 v.u.).

Un'altra lamentela di B. è che essa voleva lavorare di domenica per guadagnare lo straordinario e M. non glielo consentiva. Documentalmente non risulta nessuna richiesta di B. e, sul punto M. ha risposto: "non sapevo che voleva lavorare la domenica. P. non mi ha mai detto nulla" (pag. 17 v.u.).

B. ha confermato che la sua richiesta l'aveva fatta, non a M., ma a P.; perciò M. non è responsabile di un desiderio a lui non espresso dall'interessata.

La ricorrente, poi, lamentava che il caposervizio la inviava a quattro riunioni quotidiane con il direttore. Sul punto, però, il giornalista del Comitato di Redazione, M. U., ha detto: "alle riunioni di solito dovevano andare i caposervizio, se non c'è il caposervizio, possono andare i redattori" (pag. 11 v.u.).

G. ha precisato: "Il CdR diceva che in tali riunioni dovevano andare i capiservizio e non i redattori, salvo necessità numeriche. Poteva succedere che quando erano in due, dovesse andare B." (pag. 10 v.u.).

E B. era redattrice.

M., ha risposto: "ciò l'ho fatto per andare incontro alla collega, per sua volontà. Non c'è stato, fra l'altro nessuna protesta da parte sua. Non ci sono mai state rimostranze in questo senso, né orali, né scritte" (pag. 12 v.u.).

Ne consegue che quell'ordine del caposervizio M. a B. era perfettamente legittimo, corretto e professionale.

B., poi, si duole che M. le avesse tolto mansioni che prima svolgeva, allorché era caporedattore V. In particolare, M. le avrebbe ablatato la ricezione della corrispondenza d'ufficio e la possibilità di dare incarichi a collaboratori esterni.

V., sentito sul fatto, ha negato di avere dato una delega a B., (pag. 8 v.u.); ha precisato, poi, che il disporre articoli per i collaboratori non è compito di un redattore: "il vice capo servizio può farlo, ma non il redattore" (pag. 8 v.u.).

Ancora una volta la condotta del criticato M., appare uguale a quella del lodato V.

Una collaboratrice esterna ha negato che l'arrivo di M. abbia modificato la situazione tra lei e B.

F. M., ha detto: "dal 1972 lavoro lì. Avevo, quando c'era V. e M., le medesime sollecitazioni da B. Dopo che è arrivato M., B. mi sollecitava a fare articoli come prima" (pag. 14 v.u.).

Come si vede, non vi è stata alcuna ablazione di responsabilità, da parte di M.

L'accentramento della posta presso il caporedattore, poi, è stato così giustificato da M.: "io non ho mai rubato, né aperto la posta a nessuno. La posta va indirizzata al direttore e al caposervizio, che la seleziona" (pag. 15 v.u.).

La valutazione di posta, contenente notizie su libri, mostre, attività culturali, a buon diritto, appartiene al capo redattore. Sarebbe dispersivo e confusionale che le notizie di mostre, libri, ecc., siano esaminate dai vari redattori senza alcuna coordinazione centrale.

Anche in questo caso, palesamente manca ogni animus nocendi degli ordini di M.

L'attrice asserisce che una lettera di biasimo, ricevuta nel 1997, era vessatoria:

"Sono venuto a conoscenza per puro caso e con enorme delusione e disappunto che i due redattori del settore cultura e spettacoli di cui chi scrive è responsabile hanno nei giorni scorsi modificato il calendario delle presenze e dei riposi della settimana compresa tra il 29 giugno e il 5 luglio 1997 senza chiedere alcunché al responsabile del settore (che era in ferie, ma che si teneva in quotidiano contatto telefonico con la redazione) e approfittando della buona fede del vicecapo redattore dell'ufficio centrale P. C. Ritengo questo fatto un gravissimo episodio di insubordinazione, di sciatta e maldestra furberia e, soprattutto, di maleducazione e di scarso rispetto ". (doc. 1 ric.).

L'addebito è stato ammesso da B. nella lettera 10 giugno 1996:

"Onestà vuole che io ammetta che il collega M. ha ragione quando mi contesta di non aver partecipato a una riunione di lavoro ancora quando questo sistema era in rodaggio. Si è trattato di un malinteso dovuto alla mia errata lettura dello statino" (doc. 6 ric.).

A buon diritto, dunque, il caporedattore ha rimproverato, sia B., sia C., allo stesso modo e senza che C. sollevasse doglianze.

In sostanza, l'istruttoria dibattimentale ha smentito totalmente l'esistenza di un animus nocendi nell'azione professionale di M. Manca, quindi, oltre all'elemento materiale, anche quello psicologico del mobbing.

4 - Nesso causale.

Il terzo elemento per l'esistenza del mobbing è il nesso di causalità tra danno e vessazioni subite, ammesso che la perizia di parte prodotta rispecchi effettivamente un danno, manca assolutamente la prova della eziologia.

Invero, né gli atti, né il procedimento, hanno offerto indizi che le infermità lamentate da B. siano connesse all'azione di M.

E' risultato che B. abita a Milano e deve venire a lavorare a "L. P. di Como". Essa vive a Milano per libera scelta, eppure desidererebbe che l'orario di lavoro sia plasmato sulle proprie esigenze familiari, che non sono apparse, in nessun modo coartate da serie circostanze esistenziali.

E' possibile che la malattia documentata derivi dallo stress quotidiano, cui B. è sottoposta come pendolare ovvero da altre ragioni.

Ma in questo M. non ha nulla a che fare.

Peraltro, le emergenze processuali hanno offerto un quadro del rapporto professionale, M.-B. diverso da quello prospettato in ricorso. Ivi, si dava per scontata l'esistenza di un mobbing verticale discendente: il capo redattore contro la redattrice.

E' emerso, però, che più volte M. se ne voleva andare dal reparto cultura pur di non avere scontri con B. Lo ha detto G.: "M. in due occasioni aveva rimesso il mandato di caposervizio" (pag. 12 v.u.).

Alla fine M. è andato via. Questo abbandono non è certo l'espressione del mobbizzante che vuole infierire contro il mobbizzato. Pur di non aver scontri con B., M., se ne voleva andare dalla direzione del reparto cultura. Alla fine c'è riuscito.

Invece, B. non ha voluto mai abbandonare la lizza del reparto cultura. Nel ricorso, se ne da atto: "in data 2 marzo 2000 il direttore aveva tentato (invano), di convincere la ricorrente ad accettare il trasferimento presso un altro settore" (pag. 92 ric.).

Non è l'atteggiamento abituale di un mobbed, il voler restare a contatto con il mobber.

Inoltre, M. non ha mai sollecitato organi interni, o esterni contro B.; la quale, al contrario, per 5 anni, ha evocato contro M., sempre invano, il Direttore, il Consigliere delegato il Comitato di redazione, il Collegio dei Probiviri, l'Ufficio del lavoro, la Procura della Repubblica.

Ne consegue che la domanda va rigettata.

Poiché ricorrono giustificati motivi, si dispone la totale compensazione delle spese processuali (Omissis).