

Mobbing e danno erariale

11 Dicembre 2013

Maria Grazia Fumarola

La Corte di Cassazione Civile con Sentenza 28 agosto 2013, n. 19814, uniformandosi ad un orientamento giurisprudenziale recente e costante, ha evidenziato e chiarito cosa debba intendersi per *mobbing*.

Secondo i giudici della Suprema Corte, *mobbing* è quella condotta da parte del datore di lavoro o del superiore gerarchico, organizzata e prolungata nel tempo, perpetrata nei confronti del lavoratore nell'ambito dell'ambiente lavorativo, che si concreta in sistematici e ripetuti comportamenti ostili ed astiosi che sfociano in forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui deriva la umiliazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo e dannoso del suo equilibrio fisiologico e psichico e della sua personalità, intesa nel suo complesso.

I Giudici di legittimità sottolineano che, ai fini della configurabilità della condotta lesiva, debbano essere considerati rilevanti gli elementi ? come ad esempio la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio illeciti o leciti presi in considerazione singolarmente ? attuati in maniera reiterata e sistematica contro il dipendente con chiaro intento vessatorio. Inoltre, affermano che il nesso eziologico tra la condotta datoriale ed il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore, nonché l'elemento soggettivo, sia costituito e dato dall'intento persecutorio.

Anche la Cassazione Penale, con Sentenza 3 luglio 2013 n. 28603, ha trattato la questione del *mobbing*, affermando che il lavoratore che viene profondamente emarginato e perseguitato sul luogo di lavoro, subendo uno *straining*, ossia una forma di *mobbing* attenuata, può aver diritto ad un risarcimento per le lesioni subite.

Recentemente anche la Corte dei Conti, sez. giur. Piemonte, Sentenza n. 135/2013, si è confrontata con il fenomeno del *mobbing*, ovviamente trattandolo sotto il profilo del danno erariale.

La Corte dei Conti ha ravvisato la illiceità della condotta ai fini della responsabilità amministrativo-contabile, sulla scorta della valutazione effettuata dal giudice civile condividendone l'importanza dal punto di vista della idoneità a costituire fonte di responsabilità amministrativa.

Secondo i giudici, in materia di *mobbing* sussiste una violazione del principio costituzionale dell'imparzialità, fonte di responsabilità erariale, quando viene posto in essere un atteggiamento persecutorio mirato a discriminare ed a umiliare il dipendente.

Ed è la condotta del datore di lavoro, caratterizzata da dolo (accanimento alla persona), l'elemento soggettivo del fenomeno *mobbing*.

I Giudici, dunque, asseriscono che, come sancito dall'articolo 1 della Legge n. 20/1994, la responsabilità dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei Conti in materia di contabilità pubblica è personale e limitata ai fatti ed alle omissioni commessi con dolo o colpa grave.

La condotta del datore di lavoro risulta caratterizzata dal dolo, giacché si tratta di un vero e proprio atteggiamento persecutorio messo in campo nei confronti del lavoratore sottoposto, diretto a umiliare ed a svalutare l'immagine e l'attività dello stesso.

Non può, dunque, essere posto in dubbio l'esistenza di un nesso di causalità tra il danno e il comportamento datoriale, essendo il primo immediatamente conseguente alla suddetta condotta antiggiuridica.

Si evidenzia, in conclusione, come l'entrata in vigore del Codice di Comportamento, in base alla Legge n. 190/2012 ed emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, fornisca, in questo momento con maggiore chiarezza, il quadro normativo alla luce del quale valutare la correttezza comportamentale di dipendenti e dirigenti.

L'articolo 13 del Codice di Comportamento, disciplinante gli obblighi di condotta cui il dirigente si deve attenere, al comma 4 prevede e stabilisce che: *“Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa”*.

Al dirigente è inoltre imposto, sotto il profilo comportamentale, il positivo sforzo di curare il *“benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale”*.

La Corte di Cassazione Civile con Sentenza 28 agosto 2013, n. 19814, uniformandosi ad un orientamento giurisprudenziale recente e costante, ha evidenziato e chiarito cosa debba intendersi per *mobbing*.

Secondo i giudici della Suprema Corte, *mobbing* è quella condotta da parte del datore di lavoro o del superiore gerarchico, organizzata e prolungata nel tempo, perpetrata nei confronti del lavoratore nell'ambito dell'ambiente lavorativo, che si concreta in sistematici e ripetuti comportamenti ostili ed astiosi che sfociano in forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui deriva la umiliazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo e dannoso del suo equilibrio fisiologico e psichico e della sua personalità, intesa nel suo complesso.

I Giudici di legittimità sottolineano che, ai fini della configurabilità della condotta lesiva, debbano essere considerati rilevanti gli elementi ? come ad esempio la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio illeciti o leciti presi in considerazione singolarmente ? attuati in maniera reiterata e sistematica contro il dipendente con chiaro intento vessatorio. Inoltre, affermano che il nesso eziologico tra la condotta datoriale ed il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore, nonché l'elemento soggettivo, sia costituito e dato dall'intento persecutorio.

Anche la Cassazione Penale, con Sentenza 3 luglio 2013 n. 28603, ha trattato la questione del *mobbing*, affermando che il lavoratore che viene profondamente emarginato e perseguitato sul luogo di lavoro, subendo uno *straining*, ossia una forma di *mobbing* attenuata, può aver diritto ad un risarcimento per le lesioni subite.

Recentemente anche la Corte dei Conti, sez. giur. Piemonte, Sentenza n. 135/2013, si è confrontata con il fenomeno del *mobbing*, ovviamente trattandolo sotto il profilo del danno erariale.

La Corte dei Conti ha ravvisato la illiceità della condotta ai fini della responsabilità amministrativo-contabile, sulla scorta della valutazione effettuata dal giudice civile condividendone l'importanza dal punto di vista della idoneità a costituire fonte di responsabilità amministrativa.

Secondo i giudici, in materia di *mobbing* sussiste una violazione del principio costituzionale dell'imparzialità, fonte di responsabilità erariale, quando viene posto in essere un atteggiamento persecutorio mirato a discriminare ed a umiliare il dipendente.

Ed è la condotta del datore di lavoro, caratterizzata da dolo (accanimento alla persona), l'elemento soggettivo del fenomeno *mobbing*.

I Giudici, dunque, asseriscono che, come sancito dall'articolo 1 della Legge n. 20/1994, la responsabilità

dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei Conti in materia di contabilità pubblica è personale e limitata ai fatti ed alle omissioni commessi con dolo o colpa grave.

La condotta del datore di lavoro risulta caratterizzata dal dolo, giacché si tratta di un vero e proprio atteggiamento persecutorio messo in campo nei confronti del lavoratore sottoposto, diretto a umiliare ed a svalutare l'immagine e l'attività dello stesso.

Non può, dunque, essere posto in dubbio l'esistenza di un nesso di causalità tra il danno e il comportamento datoriale, essendo il primo immediatamente conseguente alla suddetta condotta antiggiuridica.

Si evidenzia, in conclusione, come l'entrata in vigore del Codice di Comportamento, in base alla Legge n. 190/2012 ed emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, fornisca, in questo momento con maggiore chiarezza, il quadro normativo alla luce del quale valutare la correttezza comportamentale di dipendenti e dirigenti.

L'articolo 13 del Codice di Comportamento, disciplinante gli obblighi di condotta cui il dirigente si deve attenere, al comma 4 prevede e stabilisce che: *“Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa”*.

Al dirigente è inoltre imposto, sotto il profilo comportamentale, il positivo sforzo di curare il *“benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale”*.

TAG: *Danno erariale, Mobbing, Diritti della persona, amministrativo, Diritto del lavoro e della sicurezza, Diritto della responsabilità civile e del risarcimento danni, privato, Diritto sanitario*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di InFORomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.