

# *Tribunale Roma, Sez. lavoro, Sent., 22/07/2021, n. 4916*

**DANNI IN MATERIA CIVILE E PENALE** › Liquidazione e valutazione

**LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI)** › In genere

## *Intestazione*

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI ROMA  
Sez. II<sup>^</sup> lavoro

Il Giudice del lavoro, dr. Luca Redavid, ha pronunciato e pubblicato, previa trattazione scritta, mediante deposito telematico, in data 21/05/21 la seguente

### SENTENZA

nella causa iscritta in materia di lavoro al n. 27762 del R.G. dell'anno 2019 promossa da:

C.D.A.

rappresentata e difesa dall'avv. S. Ciabattari in virtù di procura in calce al ricorso introduttivo ed elettivamente domiciliata presso lo studio del difensore;

RICORRENTE

Contro

T.A.S. SPA

in persona del legale rappresentante pro tempore,

rappresentato e difeso dall'avv. C. Cardarello - S. Gastaldi - V. Mariani in virtù di procura allegata alla memoria di costituzione ed elettivamente domiciliato presso lo studio del difensore;

RESISTENTE

## *Svolgimento del processo*

Con ricorso depositato in data 27/07/19, ritualmente notificato, la ricorrente in epigrafe ha adito il Tribunale di Roma - GL al fine di dichiarare:

"- In via principale, per tutti i motivi di cui in narrativa, accertare e dichiarare la responsabilità della Società Resistente per il demansionamento perpetrato ai danni della ricorrente con decorrenza dall'annualità 2016 sino a tutt'oggi e, per l'effetto, condannare la stessa Società a corrispondere alla lavoratrice la somma di Euro 50.000,00 a titolo di

risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale ovvero la somma maggiore o minore che dovesse risultare di giustizia anche in via equitativa ex [art. 1226](#) c.c., come per legge;

- In via principale, per tutti i motivi di cui in narrativa, accertare e dichiarare la responsabilità della Società Resistente per il mobbing perpetrato ai danni della ricorrente dall'annualità 2016 sino a tutt'oggi e, per l'effetto, condannare la stessa Società a corrispondere alla lavoratrice la somma di Euro 50.000,00 a titolo di risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale ovvero la somma maggiore o minore che dovesse risultare di giustizia anche in via equitativa ex [art. 1226](#) c.c., come per legge;

- In ogni caso, condannare la Società resistente al pagamento delle spese e onorari del presente giudizio, con attribuzione al procuratore antistatario."

Si è costituita tempestivamente in giudizio la società convenuta, contestando quanto ex adverso dedotto e chiedendo: "- In via preliminare, nel merito: accertare e dichiarare la carenza di prove del ricorso avversario e, per l'effetto, rigettare nel merito il ricorso medesimo; solo in via subordinata, dichiarare la nullità del ricorso avversario per carenza dei requisiti di cui all'[art. 414](#), n. 4 e 5, c.p.c., così come richiamati in narrativa;

-in via principale, nel merito: rigettare integralmente il ricorso introduttivo del presente giudizio, con tutte le domande ivi contenute, in quanto infondato in fatto e in diritto, nonché condannare ex [art. 96](#) c.p.c. ed in via equitativa la Sig.ra C.D.A. al risarcimento dei danni patiti dalla odierna convenuta, in considerazione della condotta processuale tenuta da parte ricorrente per i motivi esposti nel presente atto."

La causa è stata istruita con le produzioni documentali offerte dalle parti; all'esito della istruttoria, il Giudice, previa trattazione scritta, ha deciso la causa mediante deposito telematico in data 21/05/21 del dispositivo.

### ***Motivi della decisione***

Il ricorso è infondato e deve, quindi, essere rigettato sulla base delle seguenti motivazioni esposte ai sensi dell'[art. 132](#) c.p.c..

Come è noto, il mobbing consiste in attacchi frequenti e duraturi e soprusi da parte dei superiori gerarchici o di altri colleghi che hanno lo scopo di isolare il lavoratore, di danneggiare i suoi canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione o la professionalità della vittima, di intaccare il suo equilibrio psichico, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in sé stesso e provocando catastrofe emotiva e depressione. Il mobbing è un sistema di organizzazione produttiva dell'attività umana, consistente in una successione di episodi traumatici correlati l'uno con l'altro e aventi come scopo l'indebolimento delle resistenze psicologiche e la manipolazione del soggetto mobbizzato. Il mobbing contiene, quindi, necessariamente il dolo nell'accezione di volontà di nuocere o infastidire o svilire il compagno di lavoro o il dipendente.

Sotto il profilo civilistico la Cassazione ha chiarito che il mobbing non è altro che un aspetto della violazione dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro previsto dall'[art. 2087](#) c.c. e che si tratta di responsabilità contrattuale del medesimo.

Da una relazione dell'Ufficio del massimario della Corte di Cassazione, che ha fatto il punto della questione del mobbing, si è evidenziato che varie sentenze sono state emesse sul tema dalla Cassazione, la quale, in assenza di diretti riferimenti normativi ed attraverso la difficile opera ricostruttiva e di inquadramento delle fattispecie negli istituti giuslavoristi consolidati e nei strumenti classici di tutela dei diritti, ha riconosciuto le prime incisive forme di tutela

giurisdizionale del lavoratore vittima di mobbing ed ha, altresì, definito i "contorni" giuridici di una fattispecie non direttamente tipizzata: ha osservato, quindi, che se talora le attività costituenti mobbing sono penalmente rilevanti, più spesso esse sono rilevanti solo sul terreno civilistico; altre volte ancora si è in presenza di atti o fatti non illegittimi se riguardati singolarmente, e talora addirittura giuridicamente neutri, eppure rilevanti, unitamente ad altri, quali elementi di una fattispecie complessa che nel suo insieme ha portata lesiva della dignità, sicurezza e salute del lavoratore (ossia dei limiti, costituzionalmente rilevanti ex [art. 41](#) Cost., apposti all'attività datoriale privata).

[Cass. 6 marzo 2006 n. 4774](#) ha ritenuto, infatti, che una serie di comportamenti consistiti in provvedimenti di trasferimento, ripetute visite mediche fiscali, attribuzione di note di qualifica di insufficiente, irrogazione di sanzioni disciplinari, privazione della abilitazione necessaria per operare al terminale ed altri episodi, può astrattamente costituire mobbing ed esporre il datore di lavoro all'azione risarcitoria del lavoratore ove si tratti di fatti rientranti in un medesimo disegno persecutorio del datore. Più specificamente la Corte, pur in concreto escludendo la sussistenza del mobbing, ha affermato che " L'illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore consistente nell'osservanza di una condotta protratta nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente (c.d. "mobbing") - che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'[art. 2087](#) cod. civ. - si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti dello stesso datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata - procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi - considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza della violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito impugnata che, con congrua motivazione, si era attenuta a tali criteri escludendo la configurabilità, in capo al datore di lavoro, di un disegno persecutorio realizzato mediante i vari comportamenti indicati dal lavoratore come vessatori)".

Poi [Cass. 20 maggio 2008, n. 12735](#) si è occupata del tema, ritenendo 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.

La Cassazione si è occupata anche del mobbing orizzontale, precisandone i caratteri in relazione alla responsabilità del datore di lavoro. Ha affermato [Cass. 11 settembre 2008, n. 22858](#) che la responsabilità del datore di lavoro per mobbing sussiste anche ove, pur in assenza di un suo specifico intento lesivo, il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente, per la colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo; né ad escludere tale responsabilità, quando il mobbing provenga da un dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, può bastare un mero tardivo intervento "pacificatore", non seguito da concrete misure e da vigilanza. Secondo la decisione "integra la nozione di mobbing" la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, ed, eventualmente, anche leciti) diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'[art. 2087](#) cod. civ. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica); né la circostanza che la condotta di "mobbing" provenga da un altro dipendente posto in posizione di

supremazia gerarchica rispetto alla vittima vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi ex [art. 2049](#) cod. civ. - ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, dovendosi escludere la sufficienza di un mero (e tardivo) intervento pacificatore, non seguito da concrete misure e da vigilanza (nella specie, la S.C., nel cassare la sentenza impugnata, ha rilevato che il giudice di merito aveva valutato le condotte in termini non solo incompleti ma anche con un approccio meramente atomistico e non in una prospettiva unitaria, con sottovalutazione della persistenza del comportamento lesivo, durato per un periodo di sei mesi, più che sufficiente ad integrare l'idoneità lesiva della condotta nel tempo, che - nella sostanziale inerzia del datore di lavoro - era consistita nell'inopinato trasferimento, da parte di un altro dipendente gerarchicamente sovraordinato, di una dipendente (incaricata della trattazione di un progetto aziendale di rilevanza europea) dal proprio ufficio in un'area "open", senza che venisse munita di una propria scrivania e di un proprio armadio, con sottrazione delle risorse utili allo svolgimento dell'attività, con creazione di reiterate situazioni di disagio professionale e personale per aver dovuto trattare in un luogo aperto al passaggio di chiunque attività che presupponessero riservatezza e per essere stata, in più occasioni, insultata con espressioni grossolane).".

[Cass. n. 3785 del 17/02/2009](#) ha confermato che " per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati 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 eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio."

Cass. n. 18836/2013 ha affermato, inoltre, che "costituisce mobbing la condotta del datore di lavoro, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto terrorismo psicologico, e si caratterizzi, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni - di vario tipo ed entità - al dipendente medesimo. (Nella specie, la S.C., nel rigettare il ricorso, ha ritenuto che, come adeguatamente motivato dalla corte territoriale, non ricorressero gli estremi della condotta mobbizzante nella mera denegata partecipazione ai corsi professionali, in sé gestiti con metodo clientelare, nonché nell'omessa dotazione di supporti informatici per lo svolgimento dell'attività professionale e nella messa a disposizione di ambienti di lavoro particolarmente ristretti, attesa l'assenza della prova di una esplicita volontà del datore di lavoro di emarginare il dipendente in vista di una sua espulsione dal contesto lavorativo o, comunque, di un intento persecutorio)".

Ed ancora Cass n.17698/2014 ha precisato che "ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico

tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi".

Più recentemente [Cass. n. 26684/2017](#) ha specificato che " Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica, sicché la legittimità dei provvedimenti può rilevare indirettamente perché, in difetto di elementi probatori di segno contrario, sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta, unitariamente considerata; parimenti la conflittualità delle relazioni personali all'interno dell'ufficio, che impone al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative, può essere apprezzata dal giudice per escludere che i provvedimenti siano stati adottati al solo fine di mortificare la personalità e la dignità del lavoratore" e [Cass. n. 12437/2018](#) ha confermato ulteriormente che " E' configurabile il "mobbing" lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità di comportamenti del datore di lavoro, e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio del datore medesimo".

In linea generale, la giurisprudenza, quindi, attribuisce rilevanza al cd. mobbing in quanto ravvisi in concreto una reiterazione nel tempo di condotte lesive ed individua la reale natura degli atti vessatori sulla base di una serie di elementi quali la frequenza, la sistematicità, la durata nel tempo, la progressiva intensità, e la coscienza e volontà di aggredire, disturbare, perseguitare, svilire la vittima (e proprio l'elemento soggettivo del mobber consente di collegare tra loro fatti apparentemente del tutto diversi tra loro ed indipendenti ed accaduti in contesti spaziali e temporali eterogenei), che ne riporta un danno, anche alla salute psico-fisica.

Come condivisibilmente sottolineato anche dalla giurisprudenza di merito (cfr. Trib.Forlì, 28 gennaio 2005, n. 28) il mobbing non si esaurisce in una comodità lessicale ma contiene un valore aggiunto - costituito, appunto, dalla finalità vessatoria, dall'esistenza di una strategia persecutoria - che consente di arrivare a qualificare come tale, e quindi a sanzionare, anche quel complesso di situazioni che, valutate singolarmente, possono anche non contenere elementi di illiceità ma che, considerate unitariamente ed in un contesto mobbizzante, assumono un particolare valore molesto che non sarebbe stato possibile apprezzare senza il quadro d'insieme che il mobbing consente invece di valutare".

Secondo la relazione dell'ufficio del Massimario citata una disamina delle decisioni in materia dei giudici del lavoro evidenzia che le maggiori difficoltà del mobbizzato riguardano la prova della reiterazione delle condotte illecite ed il superamento del livello di conflittualità ordinaria del vivere sociale e, in particolare, degli ambienti di lavoro. In tale contesto il Tribunale di Milano - sent. 20 maggio 2000 ha affermato che non è configurabile un danno psichico del lavoratore, del quale il datore di lavoro sia obbligato al risarcimento, conseguente ad una allegata serie di vicende persecutorie lamentate dal lavoratore stesso (c.d. "mobbing"), qualora l'assenza di sistematicità, la scarsità di episodi, il loro oggettivo rapportarsi alla vita di tutti i giorni all'interno di una organizzazione produttiva, che è anche luogo di aggregazione e di contatto (e di scontro) umano, escludano che i comportamenti lamentati possano essere considerati dolosi.

La sentenza ricorda che il prestatore di lavoro non ha alcun diritto ad essere felice e, anzi, come in ogni altro ambiente basato su relazioni continuative, l'azienda stessa è luogo di continui conflitti e tensioni, in parte inevitabili e prevenibili mercè sfoggio di virtù morali ed umane che non sono oggetto di obbligo giuridico; l'illecito non coincide con quanto viene avvertito come sgradevole sul piano morale e che in ogni caso, la illegittimità di una condotta non può farsi

derivare dal semplice verificarsi del danno ove accertato: infatti l'alterazione dell'integrità psicofisica di un soggetto può derivare da fattori differenti, dalla vita familiare, da uno stato di difficoltà emotiva che connota il lavoratore, ed anche da comportamenti legittimi del datore di lavoro, inevitabili ma accettati in modo irragionevole dal prestatore di lavoro. Tribunale di Bari - 12 marzo 2004 in [www.giurisprudenzabarese.it](http://www.giurisprudenzabarese.it), ha puntualizzato i parametri del mobbing, la cui mancanza esclude la configurabilità della fattispecie lesiva: la frequenza delle azioni ostili; la durata nel tempo di dette azioni; il tipo di azioni ostili (che vengono normalmente suddivise in cinque categorie: 1) attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare; 2) isolamento sistematico; 3) cambiamenti delle mansioni lavorative; 4) attacchi alla reputazione; 5) violenze e minacce di violenza); il carattere persecutorio e discriminatorio delle stesse; la posizione di inferiorità del lavoratore; il preciso intento persecutorio e vessatorio del comportamento datoriale. Il mobbing dunque richiede una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengano fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e qualità. Nel caso la richiamata sentenza ritiene che verosimilmente lo stato ansioso-depressivo in cui incontestabilmente versava il ricorrente, fosse in qualche modo ricollegabile alla intervenute modifiche dell'organizzazione del lavoro e, in specie del settore logistica dove il predetto aveva prestato la propria attività per notevole tempo; ciò peraltro in un'ottica assolutamente fisiologica, e senza che configurabile una responsabilità risarcitoria del datore di lavoro.

In proposito la sentenza rammenta che "il prestatore di lavoro non ha alcun diritto ad essere felice e, anzi, come in ogni altro ambiente basato su relazioni continuative, l'azienda stessa è luogo di continui conflitti e tensioni, in parte inevitabili e prevenibili mercé sfoggio di virtù morali ed umane che non sono oggetto di obbligo giuridico", ed aggiunge che non può dimenticarsi che l'illecito non coincide con quanto viene avvertito come sgradevole sul piano morale e che in ogni caso, la illegittimità di una condotta non può farsi derivare dal semplice verificarsi del danno ove accertato. Del resto, l'alterazione dell'integrità psicofisica di un soggetto può derivare da fattori differenti, dalla vita familiare, da uno stato di difficoltà emotiva che connota il lavoratore, ed anche da comportamenti legittimi del datore di lavoro, inevitabili ma accettati in modo irragionevole dal prestatore di lavoro. In difetto quindi di una prova positiva del nesso di causalità tra il dedotto stato depressivo ed un comportamento identificabile sul piano oggettivo come illegittimo, la pronuncia ha ritenuto che la pretesa di risarcimento del danno non possa trovare spazio. Ma quanto detto rende evidente che la fattispecie del mobbing si presenta spesso di difficile enucleazione, specie quando ancorata a meri fatti formalmente leciti ma rilevanti in una dimensione che li consideri unitariamente, o per l'elemento soggettivo che li unifica o ancor più per gli effetti obiettivi degli atti: in particolare, è certo difficile sceverare, nell'ambito di fatti in sé neutri, quei fatti che possono rilevare quali integrativi del mobbing; specie ove i rapporti tra i dipendenti siano conflittuali, può risultare problematico stabilire in concreto fin dove si spinga la subordinazione del dipendente e dove emerga l'abuso del superiore, fin dove i conflitti lavorativi rientrino nella normale dinamica dei rapporti umani sul lavoro e dove sfocino invece nella patologia dei rapporti, fin dove i disagi e gli stress da lavoro siano irrisarcibili in quanto normali (anche se mal tollerati dal dipendente) o frutto di disciplina particolarmente serrata e dove invece essi diventino oggettivamente intollerabili o espressione di abuso.

Si tratta indubbiamente di valutazioni da effettuare in relazione al singolo caso di volta in volta oggetto di giudizio, ad istruttoria probatoria ultimata; che l'importanza giuridica della categoria del mobbing stia proprio nell'unificazione delle condotte datoriali, sicché anche condotte in sé giuridicamente insignificanti o neutre assumono rilevanza quali elementi di una fattispecie complessa che è lesiva degli interessi del lavoratore, è stato riconosciuto anche da Trib. Lecce 9

---

giugno 2005, in [www.personaedanno.it](http://www.personaedanno.it) ed in [dirittolavoro.altervista.org](http://dirittolavoro.altervista.org), in un caso in cui, oltre alla durata nel tempo delle vessazioni, risultava l'isolamento del ricorrente, il demansionamento, le minacce di licenziamento, l'abuso nei controlli datoriali e l'imposizione illeciti di comportamenti non rilevanti ai fini della prestazione.

Riconosce, peraltro, la sentenza citata che importante è delineare forme di tutela del lavoratore anche nel caso in cui al datore competono poteri unilaterali di conformazione del rapporto, rispetto ai quali il lavoratore ha astrattamente una posizione di mero pati: "il lavoratore ha una posizione soggettiva di fondamentale importanza che è l'interesse - inquadrabile nella categoria degli interessi legittimi, ma di tipo privatistico- ad un corretto esercizio da parte del datore di lavoro dei poteri unilaterali di gestione; a questo interesse, che è alla base di una funzione di controllo che può espletare il lavoratore sulla posizione del datore di lavoro, corrisponde quello che è il generale obbligo di buona fede e di correttezza del datore di lavoro", obbligo che è violato "innanzitutto quando il datore di lavoro abusa dei propri poteri, cioè, giuridicamente, fa un uso dei propri poteri dirigendoli a fini diversi da quelli previsti dalla norma che assegna il potere unilaterale al datore di lavoro".

Tutto ciò considerato e premesso, ritiene il Giudice che nella fattispecie non sia ravvisabile il dedotto "mobbing" atteso che, innanzitutto, si rileva un'evidente carenza di specifica allegazione circa i fatti e comportamenti datoriali che avrebbero connotato tale fattispecie, con conseguente carenza di prova al riguardo.

A tal proposito si osserva che il periodo del dedotto mobbing riguarda un periodo non trascurabile, dal 2012 alla data del ricorso e che, dopo aver richiamato la declaratoria contrattuale della categoria di inquadramento ( impiegata di 4 livello del CCNL industria metalmeccanica ), in ricorso si deduce del tutto genericamente che dal 2012 ( punto 6 del ricorso): " la ricorrente si trovava nell'impossibilità di proseguire il proprio lavoro, a causa delle continue pressioni e stati di ansia a cui veniva sottoposta dal superiore gerarchico, dovuti al sovraccarico lavorativo ed alla mancanza di organizzazione e pianificazione nonché comunicazione interna con lo stesso, essendo Ella l'unica dipendente al tempo in forze presso detto reparto" e che (punto 8 e 9 del ricorso) : "a decorrere dall'annualità 2016, la Sig.ra D.A., frattanto promossa ad un livello 5s, veniva destinata, per espresso volere datoriale, al reparto c.d. "import export", ove la ricorrente per alcune mensilità si occupava di registrare le richieste di spedizione del magazzino dello stabilimento aziendale di Torino ("input dati"), in un database ivi ubicato. 9) Le predette mansioni, per la loro peculiare natura, non sono certamente da ricondurre all'area ed alla qualifica di impiegata livello 5S, di cui al CCNL di Categoria, bensì al più ad un IV livello."; ha dedotto, inoltre, (punto 11 e 12 del ricorso) che "La ricorrente, tuttavia, sempre e solo per espressa volontà datoriale, persisteva e persiste tutt'ora nell'essere destinata a mansioni differenti ed inferiori rispetto a quelle per cui era stata assunta, sino a rimanere sostanzialmente inattiva durante l'orario lavorativo ed ai margini della compagine societaria.

12) La Sig.ra D.A., inoltre, sin dal 2016, presso il luogo di lavoro e durante l'orario di svolgimento dello stesso, sistematicamente subiva - e subisce tutt'ora - forme di ostracismo, umiliazioni pubbliche e diffusione di notizie non veritiere", ( vd. anche punti 17 e 18 del ricorso), senza altra specificazione, neanche riferita ai motivi della rilevanza probatoria della documentazione prodotta in atti che avrebbe dovuto confortare probatoriamente tale assunto. Si tratta di allegazioni del tutto generiche, soprattutto se si considera il lungo periodo di mobbing asseritamente subito, dal 2012 alla data di deposito del ricorso, che non specificano sufficientemente le circostanze, i fatti, i comportamenti datoriali, le modalità del rapporto di lavoro svolto, l'oggetto dell'attività espletata né i motivi per i quali le mansioni effettivamente svolte non rientrerebbero in quanto inferiori nella declaratoria relativa all'inquadramento posseduto, che nel frattempo è divenuto il livello 5S, superiore all'inquadramento attribuito al momento dell'assunzione, né l'elemento psicologico

necessario per la configurabilità della fattispecie dedotta né i motivi della loro imprescindibile connessione causale con il danno biologico e da demansionamento lamentato né i criteri di quantificazione del risarcimento del danno richiesto né la perizia medica di parte allegata al ricorso specifica sulla base di quali criteri medico - legali e parametri è giunta all'accertamento di un danno biologico pari al 20% a carico della ricorrente.

A tal proposito è utile rammentare che la giurisprudenza della Cassazione ( SU n. 6572/06) 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 asseritamente ne deriva - non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo; mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato alla esistenza di una lesione dell'integrità psicofisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale - da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed ulteriore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo scelte di vita diverse quanto alla espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dallo 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 della operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti la avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nella 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, ex [art. 115](#) cod. proc. civ. a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove."

Le considerazioni svolte non consentono di ravvisare i connotati della condotta datoriale lamentata violativa del disposto dell'[art. 2087](#) c.c. quale condotta mobbizzante e, quindi, non consentono di ritenere sussistente il presupposto fattuale e l'elemento costitutivo della domanda risarcitoria connessa formulata.

La rilevata carenza di allegazione specifica da cui risulta affetto il ricorso introduttivo del giudizio non può essere sanata officiosamente dal Giudice, neanche attraverso l'utilizzo dei mezzi istruttori d'ufficio ai sensi dell'[art. 421](#) c.p.c..

Tale valutazione evidentemente incide già in via preliminare sull'accogliibilità della domanda anche relativa al risarcimento del danno lamentato, il cui presupposto è appunto la riconducibilità dei fatti dedotti alla fattispecie del mobbing, in quanto se i fatti allegati non sono del tutto mancanti ( il che imporrebbe la rinnovazione o integrazione della domanda ex [art. 164](#) c. 4 e 5 c.p.c. - cfr. [Cass. SU n. 11353/04](#) - o la declaratoria di nullità del ricorso), ma sono insufficienti a fondare la domanda si impone una pronuncia di rigetto nel merito per la non corrispondenza tra la fattispecie concreta dedotta e la fattispecie normativa astratta, costitutiva del diritto oggetto di domanda.

Deve, infine, essere rigetta la domanda di condanna ex [art. 96](#) c.p.c. atteso che non sussiste la "manifesta" infondatezza della domanda attorea, come allegato da parte convenuta, né è possibile ritenere che la ricorrente abbia agito in giudizio con colpa grave o malafede, non risultando provato che abbia agito con la consapevolezza dell'infondatezza della pretesa, abusando del diritto di azione, o per spirito di emulazione o per fini dilatori, né è stato specificamente dedotto quale conseguenza dannosa sia derivata alla società convenuta né i parametri utilizzabili ai fini della liquidazione anche in via equitativa del chiesto risarcimento.



Le spese di lite, liquidate come in dispositivo ai sensi del [D.M. n. 55 del 2014](#) e succ. modif., seguono la soccombenza ex [art. 91](#) c.p.c., non sussistendo ragioni per la loro compensazione.

### ***P.Q.M.***

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni ulteriore istanza, deduzione ed eccezione disattesa:  
rigetta il ricorso.

Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite liquidate in complessivi Euro 5000,00, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.

Fissa il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

### ***Conclusione***

Così deciso in Roma, il 21 maggio 2021.

Depositata in Cancelleria il 22 luglio 2021.