

**Tribunale di Bari – sez. lavoro**  
**Sentenza 2 luglio 2014**

**Svolgimento del processo – motivi della decisione**

Con ricorso depositato in cancelleria il 10.7.2009, il ricorrente in epigrafe indicato deduceva che il 30.11.2006 aveva richiesto inutilmente all'INAIL il riconoscimento di malattia professionale (mobbing) contratta durante lo svolgimento delle sue mansioni lavorative. Si costituiva tardivamente l'INAIL.

Il ricorso è infondato e, pertanto, deve essere rigettato.

Oggetto del giudizio è sia l'accertamento del nesso eziologico tra malattia denunciata e svolgimento dell'attività lavorativa, sia l'esposizione a fattori di rischio.

Con la circolare Inail n. 71/2003 è stato dato il via libera al risarcimento dei danni da mobbing sul lavoro dopo l'esame di oltre 200 casi seguito di trattamenti terapeutici. Questi accertamenti hanno consentito "di monitorare il fenomeno e di conoscere l'approccio diagnostico" dei vari centri specialistici che fanno capo a Cattedre universitarie, Ospedali, Ambulatori e Centri di Salute Mentale del Servizio sanitario nazionale. Rientrano nel rischio tutelato (il cd. danno biologico) dall'Inail tutte le situazioni di costrittività organizzativa nonché il mobbing strategico. Secondo l'articolo 13 del D.Lgs. n. 38 del 2000 "in attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento, il presente articolo definisce, in via sperimentale, ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato".

Si legge ancora nella circolare Inail: "Nel rischio tutelato può essere compreso anche il cosiddetto "mobbing strategico" specificamente ricollegabile a finalità lavorative. Si ribadisce tuttavia che le azioni finalizzate ad allontanare o emarginare il lavoratore rivestono rilevanza assicurativa solo se si concretizzano in una delle situazioni di "costrittività organizzativa" di cui all'elenco elaborato dall'Inail, e riportato nella circolare di cui si discute, o in altre ad esse assimilabili. Le incongruenze organizzative, inoltre, devono avere caratteristiche strutturali, durature ed oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa".

Ciò detto, nel merito, si osserva che le prove fornite sul punto non hanno avuto carattere di specificità.

In generale, nelle fattispecie di dedotta vessazione è assolutamente indispensabile che si proceda ad un accertamento completo sulle mansioni di fatto svolte dal ricorrente sia prima che dopo l'adozione del provvedimento oggetto di impugnazione: una verifica questa che deve attuarsi sia sul piano oggettivo (e cioè, ad es. in ipotesi di demansionamento, sotto il profilo della inclusione e/o esclusione nella stessa area professionale delle mansioni iniziali e di quelle di destinazione) sia sul piano soggettivo. Inoltre, quando il lavoratore denuncia una dequalificazione professionale, deve essere stabilito se le mansioni dallo stesso svolte finiscano per impedire la piena utilizzazione e l'ulteriore arricchimento della professionalità acquisita 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 che, al contrario, 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 ed un conseguenziale impoverimento della sua professionalità.

Così individuato l'oggetto della indagini giudiziale e processuale, nel caso in esame la prova offerta e raccolta sul punto si è rivelata inidonea a sostenere l'assunto attoreo.

Inoltre, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno che asseritamene deriva dal comportamento vessatorio - non ricorrendo, come detto, automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, in primo luogo dei fatti costitutivi della condotta ritenuta lesiva ossia quei comportamenti datoriali eziologicamente e teleologicamente collegati all'asserito danno sia biologico che esistenziale dedotto ed in seguito sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo.

Nel caso in esame, la prova della condotta, del nesso di causalità e dell'evento (danno) è mancata.

La malattia denunciata non è tabellata e, pertanto, incombeva sul ricorrente l'onere della prova dell'origine professionale della malattia e cioè che la malattia fosse stata contratta nell'esercizio ed a causa dell'attività lavorativa prestata, in sintesi la prova degli elementi di fatto del rapporto causale lavorazione-malattia. Prova risultata del tutto carente.

Peraltro, è noto che il mobbing - cui implicitamente è operato riferimento nel corpo dell'atto introduttivo del giudizio - secondo la scienza medica, consiste in una forma di violenza o molestia psicologica ripetuta in modo iterativo con intenzionalità, per un tempo determinato, dai sei mesi in su, con ampia variabilità, dipendente dalle modalità e dalla struttura di personalità dei soggetti. Questa violenza psicologica si traduce in uno stillicidio quotidiano di offese, umiliazioni, ritorsioni, intimidazioni, vessazioni psicologiche ed in un costante clima di tensione, che a lungo andare comportano un'alterazione della sfera neuropsichica, che nei casi più gravi può portare al suicidio.

È, dunque, necessario che il lavoratore provi la reiterazione di gravi atti illeciti, la volontà di arrecare molestia, la mancanza di qualsiasi utilità per l'azienda degli atti emulativi compiuti, la costante progressione della situazione di aggressione ed emarginazione del soggetto leso.

Nel caso in esame è mancata la prova sia dell'elemento oggettivo richiesto per integrare la fattispecie complessa del mobbing e sia dell'elemento soggettivo.

Le risultanze testimoniali appaiono scarse e assai genericamente ricognitive delle affermazioni svolte nel ricorso in ordine ad una presunta dequalificazione nonché in ordine ad una presunta vessazione del ricorrente, senza tuttavia fornire adeguato e concreto apporto probatorio. Ne consegue che non è stato dimostrato il riferimento eziologico della dedotta malattia all'attività lavorativa svolta e, dunque, la domanda deve essere rigettata.

Dalla infondatezza della domanda deriva l'infondatezza della pretesa in ordine al riconoscimento per un lamentato danno nella sua componente di danno biologico.

Parte ricorrente, infatti, non ha provato i fatti che poneva a fondamento della sua domanda, non ha dimostrato la gravità di essi, non ha provato l'esistenza di un nesso di causalità fra i fatti lamentati e le conseguenze allegate.

Mancando la prova delle condotte e dei comportamenti vessatori, la delibazione su eventuali conseguenze dannose, anche attraverso la nomina di un ctu - nomina che, peraltro, non veniva reiterata a seguito della conclusione delle prove orali - appare del tutto superflua e meramente esplorativa.

È equo, attesi i motivi della decisione e le ragioni della causa, compensare tra le parti le spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando sulla domanda proposta, la rigetta e compensa le spese di lite.

Così deciso in Bari, il 2 luglio 2014.

Depositata in Cancelleria il 2 luglio 2014