

Trib. Pisa, sez. lav. , 10 aprile 2002 – Est. Nisticò – RG c. Telecom SpA.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in Cancelleria in data 26.1.2001, l'ing. RG, dipendente con funzioni dirigenziali di Telecom Italia s.p.a. e con sede di lavoro a Pisa, esponeva:

- nell'ambito delle sue funzioni di responsabile dell'Area Esercizio Toscana Marittima ed in attuazione di direttive ricevute rivolte a contenere il lavoro straordinario, egli aveva emesso una istruzione di lavoro in base alle quali, per gli interventi in reperibilità, occorresse operare alcune valutazioni preventive all'intervento medesimo (perché questo non risultasse "a vuoto");
- la cosa aveva provocato una decisa reazione sindacale, con attribuzione di responsabilità, al punto che il ricorrente si era visto costretto a sporgere querela per le affermazioni contenute in un comunicato sindacale ed a richiedere il datore di lavoro la tutela personale ex art. 15 CCNL;
- per tutta risposta l'ing. RG veniva invitato presso la sede romana e sollecitato a ritirare la querela ed egli replicava con una lettera di doglianza;
- seguiva una contestazione disciplinare sostanzialmente consistente nella attribuzione della responsabilità di aver creato una situazione di "tensione sul piano dei rapporti con le OO.SS.", cui non seguiva alcun provvedimento sanzionatorio;
- il 7 giugno del 1999 il ricorrente veniva trasferito con effetto immediato a Firenze, ricevendone come spiegazione informale (dal superiore ing. Taggiasco) la necessità di offrire un tributo alle oo.ss., opinione sostanzialmente confermata in occasione di una pubblica manifestazione, richiesta dalle oo.ss. medesime, durante la quale era stato detto che il suo trasferimento era stato determinato dai "noti fatti accaduti sul territorio";
- al ricorrente veniva anche negato un aumento di stipendio (ordinariamente erogato nel mese di maggio) contrariamente a quanto era stato fatto in favore di altri colleghi;
- l'ing. RG reagiva con una richiesta ex art. 700 c.p.c. accolta dal Tribunale di Firenze e confermata dal Collegio di reclamo, risultando vittorioso anche nel giudizio di merito conclusosi con la sentenza 30 gennaio 2001;
- il 29 luglio 1999 il ricorrente veniva reintegrato a Pisa;
- l'11.1.2000, con ordine di servizio n. 6, la Telecom comunicava la costituzione dell'Area Operativa Rete Toscana Alta assegnata all'ing. Bettini e nella riunione del 19.1.2000 l'ing. Bettini specificava ai convenuti della Toscana Marittima che avrebbero dovuto fare riferimento a lui stesso: di fatto il ricorrente veniva spogliato di ogni funzione;
- il 27 gennaio l'ing. RG presentava un esposto alla Procura della Repubblica evidenziando la sostanziale inosservanza dell'ordine giudiziale di reintegra a Pisa;
- il 9 febbraio 2000 l'ing. RG veniva licenziato e quindi il ricorrente, in esito ad un nuovo procedimento ex art. 700 c.p.c. davanti al Tribunale di Pisa veniva reintegrato nel posto di lavoro ed il provvedimento veniva confermato dal Tribunale di Pisa in sede collegiale di reclamo;
- venivano intavolate delle trattative per trovare una collocazione per l'ing. RG, il quale non era stato riammesso al lavoro, se non in data 22 novembre 2000, allorché contestualmente veniva nuovamente trasferito a Firenze; il 28 successivo Telecom depositava davanti al Tribunale di Torino un ricorso per l'accertamento della legittimità del trasferimento.

Su questi presupposti l'ing. RG chiedeva al giudice il risarcimento del danno alla professionalità, il risarcimento per danno alla dignità personale e l'accertamento del diritto a rifiutare il trasferimento perché discriminatorio ed illegittimo, avanzando una ennesima richiesta cautelare in corso di causa.

Rigettata la domanda cautelare con provvedimento 18.4.2002, nel giudizio di merito il datore di lavoro si costituiva in giudizio eccependo preliminarmente la litispendenza con il procedimento instaurato a Torino e contestando nel merito tutte le allegazioni e le deduzioni in punto di danno del ricorrente.

Senza l'assunzione di mezzi istruttori, all'udienza del 10.4.2002, sulle conclusioni delle parti, la causa veniva discussa e decisa come da dispositivo del quale veniva data pubblica lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1) Ai sensi del disposto dell'art. 2087 c.c. , *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore"*.

Il divieto di *molestie morali*, dunque, appartiene alla struttura di un obbligo legale, normativamente previsto ed immediatamente operante nella fase genetica e funzionale del contratto di lavoro.

La norma in esame, ancorché collocata sistematicamente in un testo risalente al 1942, appartiene alla definizione costituzionale che il nostro ordinamento assegna al *lavoro*, inteso quale momento di personale realizzazione ma

contestualmente protetto dalle insidie ontologiche di uno schema naturalmente verticistico, all'interno del quale è verosimile che le posizioni più deboli subiscano condizionamenti od addirittura vessazioni da parte di chi detiene la posizione dominante. In tal senso ad essa si affida il compito di realizzare un impianto relazionale nel quale sia fatta salva sempre e comunque la personalità del soggetto debole o la sua dignità individuale, al fine di elidere ogni tentativo di asservimento od ogni forma di pressione che non consenta la piena affermazione della *persona* del lavoratore o che ne riduca la capacità di gestire correttamente il suo rapporto.

Provenendo tale disposizione normativa da un impianto anteriore alla nostra Costituzione, rimane rafforzato il convincimento che la regola del necessario rispetto della personalità morale del lavoratore origini dalla nostra cultura ordinamentale e dalla nostra tradizione giuridica e che quindi l'obbligo di rispetto appartenga al nostro ordinamento in quanto ispirato ad un criterio condiviso di *umanesimo del lavoro*.

Il che vuole anche dire che, nonostante le istanze attuali di segno contrario, la prospettiva nella quale si pone da sempre il nostro legislatore non è una prospettiva di *mercato*, dove il lavoratore assume il ruolo, come oggi si dice con espressioni proprie della subcultura aziendalistica dominante, di *capitale umano* o di *risorsa umana*, bensì quello di soggetto dotato, anche nel contratto di lavoro, della sua personalità e della sua dignità, la cui affermazione si pone in senso prioritario rispetto all'interesse imprenditoriale di utilizzare a piacimento la *forza lavoro*.

Questo, poi, comporta, come linea di tendenza interpretativa (come vedremo confermata dalla nostra Costituzione e dalla normativa continentale) il primato dell'impianto protettivo in favore della parte debole del rapporto rispetto alle regole mercantili e l'autonomia ontologica del sistema lavoristico rispetto al generale sistema dei rapporti contrattuali, pure mitigato, come sappiamo dalla clausola generale di cui all'art. 1375 c.c. secondo cui "*il contratto deve essere eseguito secondo buona fede*".

Queste regole di civiltà giuridica appaiono trasfuse e rafforzate nella Carta Costituzionale la quale, come è noto, enuncia il fenomeno del *lavoro* addirittura in sede definitoria del nostro ordinamento (art. 1), valorizza i criteri di solidarietà (art. 2), di tutela del lavoro (art. 4), di eguaglianza sostanziale (art. 3, 2° comma), di tutela in favore di soggetti debolissimi (art. 37), per prevedere, infine, in una disposizione che riguarda l'esercizio dell'impresa (art. 41), il limite attinente l'utile sociale ed il rispetto della *dignità umana*.

Trattandosi di principi noti a tutti e dai contenuti univoci, qui si può solo dire di come la nostra carta fondamentale realizzi un sistema di protezione in favore della parte debole e quindi (anche) di tutela forte della *personalità morale del lavoratore* nella sua dimensione individuale e nella sua dimensione collettiva (art. 39 Cost.), con ciò confermando che la *prospettiva* non è quella dell'impresa bensì quella del *lavoratore* e contestualmente escludendo che questi possa essere lasciato solo nel mercato del lavoro (e nel singolo rapporto).

Vero è che oggi circola, sostenuta mediaticamente ma non scientificamente, l'opinione secondo la quale i principi appena enunciati mostrerebbero la loro inadeguatezza rispetto alle istanze europee, ma, come si vedrà, si tratta solo di *slogans* del tutto privi di contenuti, supportati da esigenze di parte, mediante l'enfaticizzazione dei criteri di competitività e concorrenza secondo i quali i risultati di protezione in favore delle parti deboli si otterrebbero comunque "per ricaduta". Chi afferma questo non conosce la Carta di Nizza, la quale, come è noto, recepisce integralmente i criteri enunciati nella nostra Costituzione approntando strumenti di tutela *diretta* (e non solo quali effetti della competitività aziendale) in favore dei lavoratori, di tal che può senz'altro affermarsi che il nostro ordinamento può ritenersi all'avanguardia (come in altre occasioni) anche in sede europea. Né qui occorre riprodurre i testi del documento comunitario, a tutti noto.

Ma vi è di più, perché alla necessaria tutela della *personalità morale del lavoratore* le istituzioni europee dedicano tutta la loro attenzione, evidenziando come il *mobbing* annidi proprio dove c'è precarietà, o *flessibilità*, come oggi si dice. Vale la pena, allora, riportare integralmente la risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001 (vedila alla voce 'normativa')

2) E' opinione di questo giudice che il danno derivante dalla lesione alla personalità morale del lavoratore, come costruito dall'art. 2087 c.c., abbia rilevanza autonoma rispetto al danno patrimoniale ed al c.d. danno biologico (ed anche rispetto al danno morale). La disposizione in esame, infatti, vieta *ex se* la molestia morale, indipendentemente dall'eventuale (e concorrente) pregiudizio che possa altrimenti derivare per il lavoratore (sia alla sua dimensione patrimoniale che a quella riferibile alla vita di relazione), per configurare un obbligo risarcitorio determinato dal comportamento tipizzato che non presuppone alcuna lesione comportante una *deminutio* materiale o psicologica. Il *mobbing* (così chiamiamo per comodità il comportamento vietato dall'art. 2087 c.c.) può anche cagionare una diversa lesione patrimoniale od alla vita di relazione e così scemare la capacità reddituale o quella relazionale, ma può anche esaurirsi in sé stesso, provocando (come nella gran parte dei casi già sottoposti all'attenzione dei giudici) il solo disagio derivante dalla "pressione" (indebita) del datore di lavoro e dunque la compromissione oggettiva della personalità del lavoratore. La legge, infatti, non tutela (solo) l'integrità psicologica del lavoratore, ma la sua *personalità morale*, che è cosa diversa e di diversi contenuti. Il mancato rispetto di tale obbligo di tutela, dunque, comporta il risarcimento del danno al solo verificarsi della fattispecie vietata. La voce di danno, così, apparterrà alla tipologia che oggi la dottrina configura come *danno esistenziale*.

L'obbligo risarcitorio a evidente natura contrattuale, poiché, come si è visto, origina dal disposto dell'art. 2087 c.c., conseguendo, sul piano dell'onere della prova, che grava sul datore di lavoro provare che il comportamento descritto ed accertato non abbia avuto alcuna potenzialità lesiva.

Ritenuta, poi, la definizione fin qui offerta, i criteri di liquidazione dal danno saranno diversi da quelli ordinariamente utilizzati per la liquidazione del danno biologico e saranno affidati alla ricostruzione equitativa del giudice (art. 1226 c.c.) il quale può utilizzare alcuni parametri di riferimento, non ultimo quello di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (così Tribunale di Pisa, 3.10.2001, Fulceri c. Autogrill e Rigo).

3) Sul piano sistematico, il disposto di cui all'art. 2087 c.c. si configura quale norma di chiusura (o, se si vuole, quale clausola generale): il nostro ordinamento, infatti, conosce già strumenti di tutela specifica rispetto a comportamenti tipizzati e questo vale, per esempio, avuto riguardo ad alcune fattispecie dettate dallo Statuto dei lavoratori in tema di divieto di indagini sulle opinioni, divieto di controlli occulti o di atti di gestione discriminatori. In tali casi la fattispecie risarcitoria concorrerà con quella tipica, trattandosi di forme diverse di tutela ed operando la prima, come si è detto, quale clausola generale. Se così è, allora, indipendentemente dalla sussistenza di un comportamento tipizzato, il diritto al risarcimento potrà autonomamente configurarsi sulla base della valutazione complessiva di una serie di atti tenuti insieme da un unico intento vessatorio e quindi anche nelle ipotesi, non infrequenti, di atti singolarmente leciti, ma non più tali se considerati nella loro evoluzione teleologica (è il caso dello stillicidio di provvedimenti disciplinari "pignoli" o dell'abuso di strumenti di controllo, come avviene nella immotivata reiterazione di accertamenti sanitari, ritenuta lesiva da Cass. 475/1999). In buona sostanza si tratta di mutuare correttamente la costruzione dell'abuso di diritto.

4) Fatte queste premesse, sul piano della ricostruzione in punto di diritto, si può osservare come gli elementi che sintomaticamente convergono verso l'affermazione di un comportamento schiettamente vessatorio del datore di lavoro possono, in questa controversia, ricavarsi da una serie di dati oggettivi, per pervenire alla conclusione del pieno accoglimento della domanda risarcitoria (ancorché sotto un' unica voce di danno, ex art. 2087 c.c., senza poter distinguere fra danno alla professionalità e danno alla dignità morale).

La complessa (ma non tanto) vicenda che ci occupa origina da un comportamento tenuto dall'ing. RG (che qui non importa ritenere se sia stato corretto o meno) nell'esercizio del suo compito, poi risultato invisibile alle organizzazioni sindacali. La circostanza è nella sostanza assolutamente pacifica, al punto che non è in contestazione che in tal senso siano state espresse le ragioni del conflitto fra il ricorrente ed il datore di lavoro in un contesto di relativa pubblicità (ci si riferisce ai "noti fatti accaduti sul territorio").

Che il primo trasferimento da Pisa a Firenze fosse illegittimo e che originasse dalla esigenza datoriale di "offrire ai sindacati la testa del RG" lo hanno già affermato tre giudici chiamati in sedi diverse (v. ord. Trib. Firenze 20 luglio 1999 e ord. Trib. Firenze – giudice del reclamo - 6 ottobre 1999, sentenza 30.1.2002 del Tribunale di Firenze, tutte prodotte dal ricorrente).

Dalla lettura dei provvedimenti citati si coglie con certezza che il ricorrente sia stato (illegittimamente) trasferito a Firenze al solo scopo di risolvere la questione insorta con il dissenso del sindacato per l'operato del dirigente. In buona sostanza un "lavarsene le mani" che non corrisponde ai doveri di correttezza di cui all'art. 1375 c.c. e che già denota una volontà "obliqua" di utilizzazione degli strumenti datoriali di gestione del rapporto di lavoro.

Certo è che se la vicenda fosse finita con questo maldestro tentativo di spostare il RG a Firenze, la fattispecie dedotta in giudizio ai fini risarcitori denuncierebbe insufficienti elementi sintomatici, ancorché per certi aspetti, la marcata illegittimità deponesse già per un evidente intento di natura semipunitiva, perché quando un problema sorge, nel rapporto di lavoro, si risolve, non si accantona, come qui ha fatto il datore di lavoro trasferendo il RG.

Tuttavia, come è pacifico, la questione ha un suo seguito ed abbastanza "pesante", perché l'ing. RG, dopo un periodo di "quiete" viene licenziato per asserite esigenze di riorganizzazione del lavoro. Ancora una volta un giudice cautelare annulla il provvedimento datoriale (Trib. Pisa ord. ex art. 700 c.p.c. 11 luglio 2000) sul presupposto che il licenziamento fosse ritorsivo avendo accertato che il datore di lavoro aveva soppresso 15 Aree ed aveva ricollocato 14 preposti, tutti, in sostanza, ad eccezione del RG ed avendo ribadito come il precedente annullamento per ragioni di legittimità (mancanza di preavviso) da parte di un datore di lavoro tutt'altro che sprovveduto confermasse la volontà ritorsiva.

Anche questo provvedimento cautelare è stato confermato dal Tribunale di Pisa in sede di reclamo (v. ord. 8 agosto 2000) che ha condiviso gli argomenti del giudice dell'urgenza.

Fatto sta che Telecom non intende mantenere l'ing. RG in servizio ed il 24 novembre 2000 lo trasferisce nuovamente a Firenze, in alternativa alla proposta di destinazione in diverse sedi, tutte particolarmente distanti dal luogo di residenza.

Questo trasferimento è oggetto accertamento preventivo presso il Tribunale di Torino ed anche presso questo giudice in questa controversia (salva la litispendenza della quale *infra*).

Si ha, allora, in buona sostanza che il datore di lavoro ha in concreto vanificato cinque pronunce giudiziarie, impedendo al RG di svolgere la sua attività presso la sede di Pisa, alla quale è stato reiteratamente assegnato dai provvedimenti giudiziari a lui favorevoli.

Né deve sfuggire come, in occasione dell'ultimo contenzioso, Telecom Italia abbia depositato il ricorso di accertamento sulla legittimità del trasferimento (lontano dai giudici fiorentini e pisani ai quali la vicenda era già abbastanza chiara) nello stesso giorno nel quale si stavano svolgendo trattative per un idoneo collocamento del RG: il che denuncia, se ce ne fosse ancora bisogno, i contenuti di pervicacia con la quale il datore di lavoro si è letteralmente accanito nei confronti del suo dirigente, alimentando una condizioni di precarietà e disagio gravissimo protrattasi nel tempo.

In tale oggettivo contesto (che il datore di lavoro avrebbe ben potuto evitare adoprando per rimuovere le ragioni di dissenso sindacale, senza capri espiatori) la lesione della personalità morale e dalla dignità del lavoratore appare addirittura conclamata.

Ne consegue il risarcimento del danno ex art. 2087 c.c. (che questo giudice valuta complessivamente, tenuto conto che il danno alla professionalità così come enunciato appare privo di contenuti diversi rispetto al danno esistenziale) da liquidarsi sulla base dei parametri enunciati in premessa, della particolare gravità del fatto, del lungo lasso di tempo durante il quale si è protratta la lesione, della qualità professionale del RG, sempre encomiato prima di questa vicenda. Tale danno può, allora, essere quantificato in 80.000 €.

Va, invece, pronunciata la litispendenza fra la controversia presso il Tribunale di Torino e la domanda oggi formulata avente ad oggetto l'accertamento della legittimità a rifiutare il trasferimento: entrambe vertono, sia per quanto concerne il *petitum* che la *causa petendi*, sulla legittimità del trasferimento adottato dal datore di lavoro ed il Giudice di Torino è stato investito prima di questa della medesima questione.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la sostanziale soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice dichiara la litispendenza della causa avuto riguardo alla domanda di cui al punto c) del ricorso.

Accoglie le altre domande e per l'effetto condanna parte convenuta a risarcire il danno al ricorrente nella misura di € 80.000.

Condanna parte convenuta al pagamento delle spese di lite che liquida in € 7.500 oltre Iva e Cap di cui € 6.000 per onorari, € 1490 per diritti ed € 10 per spese.