**Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza 23 maggio – 16 ottobre 2017, n. 24358**  
*Presidente Macioce – Relatore Blasutto*

*Rilevato*

che la Corte di appello di Milano, con sentenza n. 293 dell’11 gennaio 2012, ha rigettato l’appello proposto da P.P. avverso la sentenza di primo grado che aveva respinto la domanda della stessa proposta nei confronti del Comune di Melegnano per ottenere il risarcimento del danno biologico, morale ed esistenziale asseritamente derivante da una condotta vessatoria posta in essere dall’Ente appellato;  
che la Corte territoriale, premesso che la P. , già dipendente del Comune di Melegnano in qualità di agente di polizia locale dal 2001 sino al licenziamento dal 23 ottobre 2008 (intimato per superamento del periodo di comporto), aveva lamentato di avere subito atti e comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica da parte dei colleghi (c.d. mobbing orizzontale) e dei superiori gerarchici (c.d. mobbing verticale), ha osservato che:  
- la fattispecie dedotta in giudizio non era configurabile in termini di mobbing, secondo la nozione delineata dalla giurisprudenza di legittimità, prima di tutto per la dilatata scansione temporale di singoli episodi dedotti in giudizio, collocati - nella narrazione degli eventi - il primo tra il 2003 e il 2004, il secondo nel marzo 2004, il terzo nel maggio 2004, il quarto a gennaio 2005 e l’ultimo a luglio 2006 per cui, quand’anche fossero stati tutti dimostrati, doveva escludersi nella vicenda in esame la sussistenza delle caratteristiche di sistematicità prolungata, che costituisce un elemento di qualificazione della fattispecie;  
- inoltre, contrariamente a quanto sostenuto nell’atto di gravame, non era stata raggiunta la prova degli episodi descritti, poiché i testi escussi o non sapevano della circostanza allegata come persecutoria o avevano ricostruito i fatti in termini diversi da quelli esposti all’appellante;  
- la situazione descritta nelle deposizioni testimoniali delineava un conflitto venutosi a creare tra l’appellante e i suoi colleghi e superiori, più che un atteggiamento mobbing dei secondi nei confronti della prima; l’insieme dei fatti non assumeva valenza persecutoria o vessatoria;  
che per la cassazione di tale sentenza P.P. ha proposto ricorso affidato a due motivi, al quale ha opposto difese il Comune di Melegnano con controricorso.

*Considerato*

che il primo motivo di ricorso, denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 115, 116 c.p.c. e degli artt. 1226 e 2087 c.c., in relazione all’art. 360 n. 3 c.p.c., addebita alla sentenza impugnata di avere falsamente applicato l’art. 2087 c.c. poiché l’avere la Corte territoriale dato atto dell’esistenza di un conflitto determinatosi tra l’appellante e i suoi colleghi e superiori costituiva in sé la prova dell’esistenza di un mobbing; la suddetta norma impone infatti al superiore gerarchico il dovere di garantire un ambiente di lavoro scevro da soprusi e l’eventuale inerzia costituisce, in sé, violazione degli obblighi di salvaguardia incombenti sul datore di lavoro;  
che con il secondo motivo la ricorrente si duole di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, nonché della violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., degli artt. 1218, 1226 e 2087 c.c.; la Corte di appello, limitandosi a registrare una situazione conflittuale tra datore di lavoro e ricorrente e tra questa e i dipendenti, aveva trascurato di considerare che le deposizioni testimoniali dei colleghi potevano essere inficiate da acredine nei confronti della P. o dalla finalità di non incorrere in disfavore nei confronti del Comandante; inoltre, era stata violata la regola secondi cui l’onere della prova concernente l’esercizio del potere di controllo volto ad evitare comportamenti vessatori grava sul datore di lavoro ex art. 1218 c.c.; la Corte di appello aveva altresì trascurato di considerare gli esiti della relazione medico-legale circa il nesso eziologico tra comportamenti lesivi e patologia riscontrata a carico della ricorrente, come pure aveva omesso di valutare il danno esistenziale e delle aspettative professionali;  
che il ricorso è infondato, avendo la sentenza impugnata fatto corretta interpretazione ed applicazione dei principi elaborati da questa Corte in materia;  
che, secondo costante orientamento di legittimità (cfr. Cass. n. 4774 del 2006, 22858 del 2008, n. 3785 del 2009, n 18838 del 2013, n. 4222 del 2016), l’illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore che integra il c.d. "mobbing" e che rappresenta una violazione dell’obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall’art. 2087 c.c. consiste nell’osservanza di una condotta protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, ed, eventualmente, anche leciti) con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all’emarginazione del dipendente;  
che la Corte di appello, analizzando in dettaglio i singoli comportamenti che la P. aveva allegato nel ricorso ex art. 414 c.p.c. - e che avevano formato oggetto della prova testimoniale richiesta ed espletata - ha innanzitutto escluso che i comportamenti denunciati, quand’anche dimostrati, avessero il carattere di sistematicità, presentandosi al contrario del tutto diluiti in un ampio lasso temporale; già tale considerazione, non specificamente censurata, neppure sotto il profilo della necessità dell’unificazione dei fatti (e dunque per l’implicita esclusione dell’idoneità di ciascuno dei singoli episodi ad assumere autonoma portata lesiva ex art. 2087 c.c.), costituisce una prima ratio decidendi, idonea di per sé a sorreggere la motivazione. Difatti, se l’elemento oggettivo richiesto dal c.d. mobbing è costituito dalla pluralità e sistematicità delle condotte, il carattere sporadico ed estremamente diluito nel tempo degli episodi denunciati, nessuno dei quali avente autonoma portata lesiva, esclude in radice la configurabilità della fattispecie;  
che inoltre, la Corte di appello, con autonoma e concorrente ratio decidendi, ha escluso che vi fosse la prova dei fatti denunciati, in quanto alcuni episodi non erano stati dimostrati in giudizio ed altri erano stati riferiti dai testi in termini diversi da quelli prospettati dalla ricorrente; giova ricordare al riguardo che, in tema di valutazione delle risultanze probatorie in base al principio del libero convincimento del giudice, la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. è apprezzabile, in sede di ricorso per cassazione, nei limiti del vizio di motivazione di cui all’art. 360, co. 1, n. 5 c.p.c., e deve emergere direttamente dalla lettura della sentenza, non già dal riesame degli atti di causa, inammissibile in sede di legittimità (Cass. n. 24434 del 2016, n. 14267 del 2006). Il ricorso in esame sollecita, nella forma apparente della denuncia di error in iudicando, un riesame dei fatti, inammissibile in questa sede;  
che, quanto all’orientamento di legittimità, condiviso anche da questo Collegio, secondo cui la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica o da colleghi non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 c.c. - ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e dall’obbligo di vigilanza (cfr. ex plurimis, Cass. 22858 del 2008, n. 18093 del 2013), deve rilevarsi che la fattispecie concreta non è sussumibile in quella astratta cui si riferisce il principio anzidetto, poiché per quanto accertato dai giudici di merito, cui compete la ricostruzione dei fatti di causa non sono stati ritenuti provati comportamenti aventi carattere vessatorio o mortificante per la lavoratrice, per cui non si pone in radice la questione di stabilire se di questi, ove commessi da superiori gerarchici o da colleghi, ne dovesse rispondere ex art. 2087 c.c. il datore di lavoro;  
che, secondo le risultanze dell’istruttoria testimoniale, la situazione venutasi a creare era un conflitto tra l’appellante ed i suoi colleghi e superiori più che un atteggiamento vessatorio e di ostracismo dei secondi nei confronti della prima; di tale conflitto erano "palese manifestazione le lamentele degli altri agenti sui cambi di turno che la P. chiedeva, offendendosi se non li otteneva, essendo poi lei non disponibile a ricambiare" nonché "le recriminazioni della stessa appellante sul computo delle ferie godute" (sent. imp.); la ricostruzione della vicenda porta ad escludere con certezza l’esistenza di comportamenti colpevoli unilateralmente addebitabili alla parte datoriale o ai colleghi della P. ;  
che, in tema di responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c., non grava sul lavoratore l’onere di provare la colpa della controparte, nei cui confronti opera la presunzione ex art. 1218 c.c., è invece suo onere provare il fatto costituente l’inadempimento ed il nesso di causalità materiale tra l’inadempimento ed il danno;  
che il ricorso va respinto con onere delle spese a carico di parte soccombente.

*P.Q.M.*

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in Euro 3.000,00 per compensi e in Euro 200,00 per esborsi, oltre 15% per spese generali e accessori di legge.