

**Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 19 gennaio – 3 luglio 2017,
n. 16335**

Presidente Nobile – Relatore De Gregorio

Svolgimento del processo

Con sentenza in data sei novembre 2012 / 5 febbraio 2013 la Corte di Appello di Firenze rigettava il gravame interposto da S.M. avverso la pronuncia, con la quale il giudice del lavoro di Lucca aveva respinto la domanda del medesimo S., volta ad ottenere la condanna della convenuta BANCA (---)S.p.a. al risarcimento dei pretesi danni non patrimoniali (biologico e morale), subiti per effetto di mobbing attuato mediante la condotta posta in essere da parte datoriale in suo pregiudizio, dall'assunzione risalente all'anno 1999 fino al licenziamento disciplinare del 2003.

Secondo la Corte distrettuale, in base all'espletata attività istruttoria emergeva in quadro assolutamente contraddittorio, di guisa che la prospettazione attorea di una pluralità di comportamenti attuati con preordinazione vessatoria non poteva trovare accoglimento.

Avverso la sentenza della Corte d'Appello ha proposto ricorso per cassazione S.M. (atto spedito a mezzo posta il sei febbraio 2014), affidato a due motivi, cui ha resistito la spa BANCA (---) mediante controricorso, di cui alla ricevuta di spedizione a mezzo posta in data 12-03-2014.

La sola controricorrente ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c. ed i difensori di entrambe le parti sono comparsi alla pubblica udienza del 19 gennaio 2017.

Motivi della decisione

Con il primo motivo, il ricorrente ha denunciato violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c., anche in relazione a quanto previsto dall'art. 41 della Costituzione, per erronea ricognizione della fattispecie astratta di mobbing, avvenuta sulla base della ritenuta necessità di individuazione in concreto di animus nocendi (ossia di intento persecutorio).

Con il secondo motivo, poi, il ricorrente ha dedotto l'omesso esame del fatto decisivo per il giudizio consistente nella sussistenza o meno dell'intento persecutorio, lamentando che i giudici di appello, pur avendo accertato in concreto l'esistenza nel caso di specie di condotte illegittime, avevano contraddittoriamente escluso tale concorrente e decisivo dato di fatto (l'elemento soggettivo dell'intento persecutorio unificante") dalla valutazione di merito relativa all'esistenza o meno di una ipotesi di mobbing. In tal modo non era stata operata quella valutazione complessiva della fattispecie (quel "complessivo apprezzamento" dei fatti adottati e accertati), che avrebbe pur dovuto costituire il vero obiettivo della richiesta revisione. Con riferimento, infatti, alle valutazioni sulla mancanza di intenzionalità delle condotte da parte

dei colleghi e del datore di lavoro, non si rinvenivano nella decisione impugnata dati che consentissero di comprendere in qual modo si fosse ritenuto di escludere nel caso di specie la sussistenza di un intento persecutorio e/o discriminatorio, avendo la Corte ommesso di esaminare tale decisivo elemento. In sintesi, la sentenza impugnata aveva errato nel ritenere necessario al fine della sussistenza del mobbing un *quid pluris* rispetto alla volontarietà della condotta.

Le anzidette censure vanno disattese in forza delle seguenti considerazioni. Ed invero, quanto al primo motivo, del tutto corretto sotto il profilo giuridico appare il percorso argomentativo seguito dai giudici di merito, siccome aderente al prevalente indirizzo della giurisprudenza di legittimità, condiviso da questo collegio, secondo cui 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 psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio (Cass. lav. n. 3785 del 17/02/2009. Conformi Cass. lav. n. 898 del 17/01/2014.

In senso analogo, Cass. lav. n. 17698 del 06/08/2014, secondo cui ai fini della configurabilità del mobbing 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 psicofisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

V. altresì Cass. lav. n. 18836 del 07/08/2013: costituisce mobbing la condotta datoriale, 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. Di conseguenza, nella specie con il rigetto del ricorso si è 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.

Più recentemente, nei sensi secondo i quali è elemento costitutivo del mobbing, unitamente agli altri occorrenti, anche quello soggettivo, connotato dall'intento persecutorio, cfr. ancora, nelle more della pubblicazione di questa pronuncia, Cass. lav., sentenza n. 9380 del 02/11/2016 - 12/04/2017, nonché Sez. 6 - L, ordinanza n. 14485 depositata il 9/6/2017).

Peraltro, va pure osservato che nella specie la pretesa risarcitoria azionata ex art. 2087 c.c., norma della quale si assume l'errata applicazione con il primo motivo, appare poco compatibile rispetto a quanto pattuito dalle parti con il verbale di conciliazione giudiziale in data 18-05-2004, riportato integralmente alle pagine da 3 a 5 del controricorso, intervenuto a seguito del licenziamento intimato allo S. il sei maggio 2003, laddove sebbene costui si riservava di agire nei confronti della Banca in relazione ad asseriti comportamenti mobbizzanti, a fronte dei convenuti pagamenti in suo favore delle indicate somme di danaro, rinunciava tra l'altro espressamente ad eventuali ulteriori diritti anche di natura risarcitoria ex artt. 2087, 2116, 2103 e 2043 c.c., ancorché non esplicitati o fatti valere prima d'ora.

Inoltre, come è dato leggere dalla motivazione della sentenza qui impugnata, la Corte di merito ha accertato in punto di fatto, perciò insindacabilmente in questa sede di legittimità (anche per difetto di puntuali censure sul punto, giuridicamente ammissibili ex art. 360 c.p.c.), che il giudice di primo grado con ordinanza del 18 novembre 2008, non impugnata espressamente dall'appellante unitamente alla sentenza del 14 gennaio 2010, non aveva ammesso la prova testimoniale su circostanze afferenti alla dedotta valenza mobbizzante del comportamento datoriale tenuto in occasione del provvedimento disciplinare che aveva condotto alla cessazione del rapporto di lavoro. Di conseguenza, tali circostanze, che non avevano formato oggetto di giudizio in prime cure, non potevano essere fatte valere in appello.

Tanto rileva, evidentemente pure in relazione all'asserito vizio, denunciato con il secondo motivo di ricorso, laddove occorre tuttavia tener conto altresì del complessivo apprezzamento operato dalla Corte di merito con la sentenza de qua, secondo cui, in sintesi, anche a voler tener conto della non piena attendibilità dei testi indicati (che secondo l'attore si sarebbero resi protagonisti di molti degli episodi di offese personali e professionali subite), delle condotte a costoro riconducibili non vi era stata offerta di prova diversa di alcun tipo, nemmeno indiretta. D'altro canto, le acquisite deposizioni offrivano, però, anche con riferimento alle altre vicende lavorative dello S. una ricostruzione che per un verso assicurava una giustificazione oggettiva alle utilizzazioni del lavoratore presso altri sportelli e per altro verso sconfessava le denunciate privazioni di congedi. Coerentemente, allora, in questo quadro probatorio assolutamente contraddittorio, la prospettazione attorea di una pluralità di condotte poste in essere con preordinazione vessatoria non poteva trovare accoglimento. Dunque, nessun accertamento tecnico medico legale andava disposto per verificare la sussistenza del lamentato danno biologico,

mancando la prova sufficiente sulla ascrivibilità causale ad una condotta datoriale illegittima.

Pertanto, risulta anche escluso il nesso di causalità tra la supposta condotta mobbizzante e l'asserito evento dannoso.

Ne deriva che, indipendentemente anche dal discusso intento vessatorio, nella specie si è avuto un motivato accertamento di fatto, che ha pressoché escluso, anche sul piano oggettivo, il denunciato carattere vessatorio degli attuati comportamenti, ascritti da parte ricorrente alla datrice di lavoro.

Infine, il secondo motivo, sebbene formalmente rubricato come omesso esame (in astratto riconducibile all'ipotesi contemplata dall'art. 360 co. 1 n. 5 c.p.c., però secondo la vigente formulazione, introdotta dal legislatore del 2012, nella specie *ratione temporis* applicabile, trattandosi di sentenza risalente al sei novembre 2012, pubblicata il cinque febbraio 2013), risulta in effetti inammissibile, siccome chiaramente mirato a riformare il giudizio espresso dalla Corte di merito circa il ritenuto difetto di univoci elementi probatori, idonei a dimostrare la sussistenza dell'anzidetto indefettibile elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio (caratterizzato da dolo specifico, ossia dalla volontà cosciente di porre in essere una determinata condotta, positiva o negativa, finalizzata al particolare scopo di recare offesa), come tale evidentemente non equiparabile alla mera colpa (che può invece rilevare, invece, nell'ambito della responsabilità contrattuale ai sensi dell'art. 2087 cit., laddove ex art. 1218 c.c., una volta stabilito il nesso eziologico, la prova liberatoria va data da parte datoriale. Cfr. sul punto Cass. lav. n. 8855 - 11/04/2013, conforme n. 14469 del 2000; v. parimenti Cass. lav. n. 16003 del 19/07/2007, secondo cui il lavoratore che agisca nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento integrale del danno patito a seguito di infortunio sul lavoro ha l'onere di provare il fatto costituente l'inadempimento e il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento e il danno, ma non anche la colpa del datore di lavoro, nei cui confronti opera la presunzione posta dall'art. 1218 cod. civ.; pretesa risarcitoria ai sensi del citato art. 2087, peraltro, non solo come visto espressamente rinunciata dallo S. mediante la conciliazione giudiziale in data 18 maggio 2004, ma nemmeno diversamente coltivata in sede d'impugnazione dall'interessato, mediante appropriate specifiche confutazioni e decisivi riferimenti fattuali, segnatamente con i due motivi di ricorso, tali poter ravvisare in concreto errori per violazione o falsa applicazione, ex art. 360 n. 3 c.p.c., in tema di tutela delle condizioni di lavoro, sotto il profilo più strettamente oggettivo, in base alla norma di chiusura dettata in generale dal più volte citato art. 2087).

Pertanto, il ricorso va respinto, con conseguente condanna del soccombente alle spese, dovendosi altresì dar atto dei presupposti di legge per il versamento dell'ulteriore contributo unificato.

P.Q.M.

la Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese, che liquida, a favore di parte controricorrente, in Euro 4000,00

(quattromila/00) per compensi ed in Euro 200,00 (duecento/00) per esborsi, oltre spese generali al 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1-bis.