

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 19 ottobre 2023 n. 29101

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. RIVERSO Roberto - rel. Consigliere

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 23122-2019 proposto da:

██████████ elettivamente domiciliato in ██████████ presso lo studio dell'avvocato ██████████ che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati ██████████

- **ricorrente** -

contro

██████████ S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ██████████ presso lo studio degli avvocati ██████████ che la rappresentano e difendono;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 4720/2018 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 06/02/2019 R.G.N. 4367/2014;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 13/09/2023 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte d'appello di Roma, con la sentenza in atti, in parziale riforma della sentenza di primo grado dichiarava il diritto di [REDACTED] all'inquadramento superiore nel 5 livello CCNL di categoria a far data dal maggio 2004, condannando l'appellata [REDACTED] al pagamento della somma di Euro 15.129,81 per differenze retributive e di Euro 3977,32 per integrazione TFR, oltre accessori, compensando per due terzi le spese di lite e condannando [REDACTED] al pagamento del residuo importo liquidato in sentenza.

Nel contempo la Corte di appello ha negato la fondatezza della domanda di risarcimento di tutti i danni, contrattuali ed extracontrattuali, per mobbing prospetta dal ricorrente sulla scorta della responsabilita' della datrice di lavoro per violazione dell'articolo 2087 c.c. oltre che dell'articolo 2103 c.c.

Avverso la predetta sentenza ha proposto ricorso [REDACTED] con quattro motivi ai quali ha resistito [REDACTED] S.p.A. con controricorso.

Le parti hanno depositato memoria. Il collegio ha riservato la motivazione, ai sensi dell'articolo 380bis1 c.p.c., comma 2, u.p..

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo si deduce, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3, in relazione all'articolo 113 c.p.c., falsa applicazione dell'articolo 2087 c.c., identita' della disposizione regolatrice della fattispecie di mobbing e straining. Sussistenza di straining quale condotta unica. Omessa sussunzione del medesimo fatto nell'articolo 2087 c.c. quale condotta di straining, discostamento della decisione dalla giurisprudenza di legittimita'.

2.- Con il secondo motivo si prospetta, ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 4, violazione degli articoli 112 e 113 c.p.c., error in procedendo. Omessa pronuncia sulle domande contenute nel petitum dei fatti allegati a sostegno del comportamento vessatorio datoriale, sotto il profilo dello straining, compatibile anche con condotte violative di diritti della persona del lavoratore, ma attuale, attraverso condotte uniche o prive di reiterazione comunque in contrasto con l'articolo 2087 c.c. Violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato. Nullita' della sentenza.

3.- Con il terzo motivo si solleva ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 4 nullita' della sentenza per la parte relativa al recepimento delle conclusioni del c.t.u. Motivazione apparente ed intrinsecamente inconciliabile. Violazione degli articolo 132 c.p.c., comma 2, n. 4 e articolo 111 Cost., anche in relazione agli articoli 115 e 116 c.p.c. In particolare per avere la Corte di appello condiviso gli accertamenti del CTU che pur avendo accertato le patologie a carico del ricorrente ne ha escluso la connessione causale con l'attivita' di lavoro per mancanza del mobbing, del demansionamento, della

forzosa inattivita'; non essendo valutata l'efficacia causale dello straining ovvero dell'episodio illecito che e' stato accertato come commesso ai danni del ricorrente.

4.- Con il quarto motivo si deduce ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 34, violazione dell'articolo 112 c.p.c. anche in relazione agli articoli 1223, 2059, 2087 c.c., nonche' articoli 2, 3,4, 35, 41 Cost., comma 2. Omessa pronuncia su ulteriori profili del danno areddituale e relativo nesso eziologico, diversi dal danno biologico. Nullita' della sentenza e sua erroneita' per falsa applicazione di norme di legge.

5.- Il primo ed il secondo motivo sono fondati nei termini di seguito indicati.

6.- La Corte di appello ha accertato la dequalificazione commessa ai danni del lavoratore, ma ha escluso il mobbing per mancata prova della reiterazione della condotta riferita ai singoli fatti mobbizzanti (demansionamento, totale stato di inattivita' ed emarginazione, trasferimento persecutorio, pressioni per accettare la mobilita').

In merito ai contrasti tra il ricorrente e la sua diretta superiore signora [REDACTED] la Corte ha pero' accertato che quest'ultima intratteneva rapporti stressogeni con tutti i dipendenti ma in specie nei confronti del ricorrente, nei cui confronti aveva messo in atto una condotta che la stessa Corte ha qualificato come stressante modalita' di controllo, aggiungendo che fu proprio il difficile rapporto con quest'ultima a generare l'animata discussione del [REDACTED] tra il ricorrente e la [REDACTED] durante la quale il signor [REDACTED] ebbe un attacco ischemico.

Al di la' della sintesi riportata in sentenza, si e' trattato, per quanto emerge da una testimonianza trascritta nella ctu riprodotta in atti, della seguente condotta: "la testimone [REDACTED] riferisce che era mattina presto, lo ero seduta nella postazione vicino al ricorrente alla sua destra e si avvicinò la [REDACTED] al ricorrente dicendo lui cosa stava facendo in quanto c'erano dei problemi tecnici il computer si era fermato e lei con la sua prepotenza si volle sedere nella postazione del ricorrente e li' ho sentito che aveva cancellato dei file non so di che tipo e il ricorrente disse ma sono spariti tutti i file e adesso come si fa e lei rispose ora cercheremo di ripristinarli; del resto lo sono la capa; lo comando e faccio quello che voglio e poi la discussione si animò e lei non faceva nulla per smorzare i toni si alterava sempre di piu' fino a quando abbiamo visto il ricorrente adagiarsi sulla sedia e sentirsi male punto le dicevano nel nulla non e' nulla ma poi la supervisor chiamo ambulanza e fu ricoverato e ritorno' dopo tanto tempo".

La Corte d'appello, pur avendo accertato tale condotta, ha affermato tuttavia che andasse negata l'illiceita' della stessa trattandosi di un episodio isolato che esulava dalla sistematicita' di una condotta vessatoria persecutoria o discriminatoria reiterata e protratta nel tempo, con una chiara finalita' che deve sussistere per poter qualificare come mobbizzante la condotta del datore di lavoro hotel superiore gerarchico. Ha negato percio' qualsiasi tutela risarcitoria in relazione alla domanda svolta.

Così facendo pero' la Corte non ha fatto buon governo delle regole di diritto che vengono in rilievo in relazione alla tutela della personalita' morale del lavoratore essendo oramai risalente l'orientamento (Cass. n. 3291 del 19 febbraio 2016) secondo cui, al di la' della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, quello che conta in questa materia e' che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex articolo 2087 c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi

protetti del lavoratore al piu' elevato livello dell'ordinamento (la sua integrita' psicofisica, la dignita', l'identita' personale, la partecipazione alla vita sociale e politica).

7.-La reiterazione, l'intensita' del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma e' chiaro che nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso puo' restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come e' proprio della responsabilita' contrattuale in cui e' invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza.

E' invero e' noto l'orientamento costante di codesta Suprema Corte (sent. n. 18164/2018, n. 3977/2018 n. 7844/2018, 12164/2028, 12437/2018, 4222/2016), secondo cui lo straining rappresenti una forma attenuata di mobbing perche' priva della continuita' delle vessazioni ma sempre riconducibile all'articolo 2087 c.c., sicche' se viene accertato lo straining e non il mobbing la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta (Cass. 29 marzo 2018 n. 7844, Cass. 10 luglio 2018 n. 18164, Cass. 23 maggio 2022 n. 16580, Cass. 11 novembre 2022 n. 33428).

Codesta Corte con ordinanza del 7 febbraio 2023 n. 3692 ha assegnato valore dirimente al rilievo dell'"ambiente lavorativo stressogeno" quale fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegate come vessatorie, ancorche' apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela del diritto fondamentale della persona del lavoratore trova fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente orientata, dell'articolo 2087 c.c.

Negli stessi termini da ultimo v. Cass. nn. 33639/2022, 33428/2022, 31514/2022.

8.- La Corte di appello dovra' quindi procedere ad un nuovo apprezzamento alla luce della regola di diritto evocata essendo stati dedotti i fatti e dovendo il giudice sempre apprezzare, pure ex officio, il contenuto anche potenziale della domanda. In questi termini vale l'insegnamento (Cass. n. 3012/2010) secondo cui: "Il giudice di merito, nell'indagine diretta all'individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla sua cognizione, non e' tenuto ad uniformarsi al tenore meramente letterale degli atti nei quali le domande medesime risultino contenute, dovendo, per converso, aver riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, si' come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, mentre incorre nel vizio di omesso esame ove limiti la sua pronuncia in relazione alla sola prospettazione letterale della pretesa, trascurando la ricerca dell'effettivo suo contenuto sostanziale. In particolare, il giudice non puo' prescindere dal considerare che anche un'istanza non espressa puo' ritenersi implicitamente formulata se in rapporto di connessione con il "petitum" e la "causa petendi".

9.- I motivi di ricorso terzo e quarto vanno invece dichiarati assorbiti, dovendo la Corte procedere ad un autonomo apprezzamento delle premesse della responsabilita' e delle eventuali conseguenze, sulla base della regola di diritto sopra indicata.

10.- In conclusione il ricorso deve essere accolto nei limiti indicati e la sentenza cassata nei limiti indicati; la causa va rinviata al giudice indicato in dispositivo il quale nella decisione della stessa si

atterra' ai principi sopra indicati e procedera' altresì alla regolazione delle spese del giudizio di Cassazione.

Non sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo e il secondo motivo del ricorso, assorbiti il terzo e il quarto; cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia la causa alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione per la prosecuzione della causa e per la liquidazione delle spese del giudizio di Cassazione.

In caso di diffusione del presente provvedimento omettere le generalità e gli altri dati identificativi, a norma del Decreto Legislativo n. 196 del 2003, articolo 52 in quanto imposto dalla legge.