

**Sindrome ansioso-depressiva dell'insegnante:
domanda di risarcimento dei danni da mobbing contro il dirigente
scolastico.**

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro, l'accertamento degli elementi necessari del mobbing costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato

Suprema Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Presidente Macioce – Relatore Tricomi

Rilevato

1. che con sentenza in data 24 maggio 2012, n. 496/12, la Corte di Appello di Torino rigettava l'appello principale proposto da S.A. nei confronti del MIUR avverso la sentenza emessa tra le parti dal Tribunale di Alessandria, e accoglieva l'appello incidentale proposto dal MIUR nei confronti di S.A. , con condanna della S. a rimborsare al MIUR le spese del primo grado di giudizio liquidate in Euro 8.432,00 come da notula e poneva a carico della S. le spese di CTU;
2. che la S. , insegnante di sostegno di ruolo dal 1991 presso la scuola elementare dell'Istituto comprensivo di (omissis) , aveva adito il Tribunale per sentir dichiarare di aver contratto sindrome ansioso depressiva reattiva a causa del comportamento del dirigente scolastico, e di parte del personale, e dunque, sentire condannare il MIUR al risarcimento dei danni da mobbing e demansionamento per condotte vessatorie subite, realizzatesi negli anni 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, tutti che venivano quantificati in Euro 24.516,00 o diversa somma;
3. che come espone nella sentenza impugnata la Corte d'Appello, il Tribunale rigettava la domanda non ritenendo provati diversi degli episodi denunciati e ritenendo, dall'esperita istruttoria, che nel caso di specie non fosse stata dimostrata l'esistenza di un sistema vessatorio ai danni della S. , caratterizzato sotto il profilo psicologico dall'intenzionalità di nuocerle o di emarginarla.
Riteneva che il quadro finale della conflittualità appariva sproporzionato rispetto alle premesse

che erano, alla fine, quelle di una coesistenza poco felice nell'ambiente lavorativo, sicché difettava anche la possibilità di apprezzare un nesso causale fra le condotte ascritte al dirigente e ai colleghi, e gli esiti della situazione.

Il Tribunale rinveniva un solo atto ostile (la mancata conferma della ricorrente nella carica di referente per motivi essenzialmente personali) a cui si aggiungevano una serie di atti del dirigente e dei colleghi, anche apparentemente neutri o minimi, ma percepiti dalla S. come ostili e una serie di reazioni della S. forse percepite, a loro volta, come atti avversi dal dirigente e dalle colleghe.

Il Tribunale escludeva il demansionamento perché le mansioni per le quali la lavoratrice era stata assunta erano quelle di docente di sostegno, mentre l'incarico del referente informatico o coadiutore era temporaneo (conferito annualmente dal Consiglio dei docenti) e aggiuntivo rispetto alle sue mansioni normali;

4. che la Corte d'Appello, nel rigettare l'impugnazione della S. , ha affermato che dall'esperita istruttoria, che ripercorre ella motivazione, era emerso che la stessa non era stata sottoposta a continui attacchi umani, se vi era stato un atteggiamento a volte conflittuale nei suoi confronti da parte del dirigente scolastico e delle colleghe (e questo solo in alcune occasioni), ciò era dipeso dalle difficoltà di rapporti che si erano venute a creare a seguito dei particolari tratti della personalità della S. , che reagiva (in modo anche molto "pesante") ogni volta che si verificavano eventi che disturbavano il suo equilibrio emozionale, pur non essendo particolarmente lesivi ma praticamente fisiologici in ogni ambiente lavorativo e relazionale;
5. che per la cassazione della sentenza resa in grado di appello ricorre la S. prospettando quattro motivi di ricorso;
6. che l'Amministrazione è rimasta intimata.

Considerato

1. che in via preliminare va rilevato che il ricorso risulta notificato all'Avvocatura distrettuale dello Stato di Torino e non all'Avvocatura Generale dello Stato; tuttavia, come già affermato da questa Corte (Cass., n. 19306 del 2016), il rispetto del primario principio della ragionevole durata del

processo in presenza di evidenti plurime ragioni di inammissibilità e di infondatezza del ricorso impone, invero, di definire con immediatezza il ricorso stesso senza che si debba pervenire allo stesso esito definitivo dopo fissazione del termine per la rinnovazione della notifica del ricorso.

La concessione di esso si tradurrebbe, oltre che in un aggravio di spese, in un allungamento dei termini per la definizione del giudizio di cassazione senza comportare alcun beneficio per la garanzia dell'effettività dei diritti processuali delle parti (Cass. SSUU ord. n. 6826/2010; Cass., n. 2723 del 2010, n. 15106 del 2013);

2. che con il primo motivo di ricorso è dedotta violazione e falsa applicazione di norme di diritto in punto di mobbing – art. 2087 cod. civ.; omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia (art. 360, n. 3, cod. proc. civ.).

Assume la ricorrente che un'ipotesi di condotta mobbizzante può essere esclusa solo allorquando la valutazione complessiva dell'insieme di circostanze addotte ed accertate nella loro materialità, pur se idonea a palesare singulatim elementi ed episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso di condotte poste in essere sul luogo di lavoro. La ricorrente aveva sottoposto al giudice la violazione, da parte di condotte sia in sé che nel loro complesso, degli obblighi gravanti sul datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ., da accertare alla stregua delle regole ivi stabilite per il relativo inadempimento contrattuale, le quali prescindono dalla necessaria presenza del dolo ovvero dal grado di gravità in sé delle condotte.

La Corte d'Appello, muovendo dall'errato presupposto per cui il mobbing richiederebbe azioni di alto contenuto persecutorio, valutando che le condotte denunciate non presentavano il requisito dell'alta conflittualità, riconducendo la vicenda di conflitto tra la ricorrente il dirigente scolastico e le colleghe, ad una normale situazione di difficoltà di rapporti tra soggetti, ometteva di valutare correttamente i fatti denunciati dalla lavoratrice da accertare nell'ambito della fattispecie di inadempimento degli obblighi contrattuali ex art. 2087 cod. civ., avendoli ritenuti di scarsa gravità e rilevanza, non inserendoli nel contesto evolutivo del mobbing;

3. che il motivo non è fondato.

Occorre rilevare che, come già affermato da questa Corte, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro rilevano i seguenti elementi, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato: 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 psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (Cass. 17698 del 2014).

Elementi questi che il lavoratore ha l'onere di provare in applicazione del principio generale di cui all'art. 2697 cod. civ. e che implicano la necessità di una valutazione rigorosa della sistematicità della condotta e della sussistenza dell'intento emulativo o persecutorio che deve sorreggerla (Cass. 26 marzo 2010, n. 7382).

La necessità della sussistenza dell'elemento soggettivo e cioè dell'intento persecutorio, è stata riaffermata da Cass. n. 2142 del 2017 anche in relazione ad una fattispecie in cui veniva prospettata una situazione di inattività lavorativa, nonché da Cass. 2147 del 2017.

Pertanto il mobbing, venendo in rilievo il principio del *neminem laedere*, sia pure nel più ampio contesto di cui all'art. 2087 cod. civ. la cui violazione deve essere fatta valere con autonoma azione, di cui nella specie non è allegata la tempestiva proposizione, non è riconducibile a mera colpa, occorrendo la prova di un intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

La sentenza Cass., S.U., n. 8438 del 2004, afferma espressamente che il termine mobbing può essere generalmente riferito ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie, poste in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro, e solo con riguardo alla specifica fattispecie che gli era devoluta ha affermato che venivano in rilievo violazioni di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di impiego, facendo

riferimento ad atti di gestione del rapporto di lavoro che, indipendentemente da una concreta correlazione con un disegno di persecuzione reiterata, trovavano un diretto referente normativo nella disciplina della regolamentazione del rapporto e ricevono da questa la loro sanzione di illiceità. La Corte d'Appello ha fatto corretta applicazione dei suddetti principi, richiamando a titolo esemplificativo, ma non esaustivo tipizzatorio, alcune condotte che secondo la giurisprudenza hanno integrato mobbing, al fine di evidenziare per la sussistenza di mobbing la sussistenza dell'elemento soggettivo dell'intenzionalità unificante i diversi episodi vessatori. Di tali principi, in ragione della motivazione sopra richiamata, ha fatto corretta applicazione la Corte d'Appello;

4. che con il secondo motivo di ricorso è dedotta omessa motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (art. 360, n. 5, cod. proc. civ.).

La ricorrente si duole che la Corte d'Appello avrebbe escluso senza motivazione la riconducibilità ad un contesto unitario di una serie di episodi dalla stessa indicati;

5. che con il terzo motivo di ricorso è dedotto il vizio di motivazione (art. 360, n. 5, cod. proc. civ.). Assume la ricorrente che non era intervenuta rinuncia alle contestazioni delle ulteriori e diverse condotte mobbizzanti rispetto ai tre episodi vagliati dalla Corte d'Appello. Riporta, quindi, alcuni punti del ricorso in appello;

6. che i suddetti motivi devono essere trattati congiuntamente in ragione della loro connessione. Gli stessi sono inammissibili.

Va rilevato che la Corte d'Appello, dopo aver premesso in rilievo l'elemento intenzionale unificatore delle condotte atte ad integrare mobbing, ha affermato che la ricorrente, che nel primo grado di giudizio aveva denunciato e dedotto tutta una serie di episodi riferiti ad un arco temporale comprendente tre anni scolastici e non riconducibili ad un contesto unitario, aveva ridotto nel grado di appello a tre gli episodi su cui concentrare l'attenzione e sostenendo che essi sarebbero stati collegati da un elemento teleologico comune, costituito dall'intento persecutorio nei confronti della S. .

La Corte d'Appello, oltre a ritenere ridotte a tre episodi le circostanze sottoposte al suo vaglio, ha dunque affermato che le ulteriori condotte comunque non erano riconducibili ad un elemento intenzionale unitario.

Peraltro, nel richiamare nella sentenza i motivi di appello, la Corte d'Appello non si limita al dedotto rilievo dei tre episodi ma riporta la deduzione della intervenuta dimostrazione di molteplici comportamenti persecutori, della mancata informazione in ordine a circolari e verbali delle riunioni avvenute in assenza della S. , della prova delle circostanze indicate con trattini nel ricorso di primo grado, della dimostrazione delle circostanze su cui i testi avevano risposto non ricordo.

La ricorrente non censura la esclusione della riconducibilità ad un elemento intenzionale unitario delle condotte diverse dai tre episodi, che integra autonoma ratio decidendi della statuizione.

Occorre, altresì, ricordare che il ricorso per cassazione, con il

quale la sentenza impugnata venga censurata per vizio della motivazione, non può essere inteso a far valere la rispondenza della ricostruzione dei fatti operata dal giudice del merito al diverso convincimento soggettivo della parte e, in particolare, non si può proporre con esso un preteso migliore e più appagante coordinamento dei molteplici dati acquisiti, atteso che tali aspetti del giudizio, interni all'ambito della discrezionalità di valutazione degli elementi di prova e dell'apprezzamento dei fatti, attengono al libero convincimento del giudice e non ai possibili vizi del percorso formativo di tale convincimento rilevanti ai sensi della disposizione di cui all'art. 360, comma primo, n. 5, cod. proc. civ.; in caso contrario, questo motivo di ricorso si risolverebbe in una inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e dei convincimenti del giudice di merito, e, perciò, in una richiesta diretta all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, sicuramente estranea alla natura e alle finalità del giudizio di cassazione (Cass., sentenza n. 9233 del 2006).

Nella specie, infine, va osservato che una verifica del percorso argomentativo logico giuridico seguito dal giudice di merito, ai sensi dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., sarebbe precluso dalla genericità delle censure.

Nel secondo motivo di ricorso, sono indicati quali episodi dedotti ed esclusi dal giudice di merito non fattispecie concrete, ma categorie astratte, che nella presente censura non sono

circostanziate e descritte nella loro materialità, quali “ostacoli di varia natura alla partecipazione di corsi di formazione”, “mancate comunicazioni o informazioni”, “discriminazione”, “denigrazione”, “minacce di sanzioni disciplinari”, “comportamenti illegittimi (informazioni sullo stato di salute)”, “negazione di ferie o permessi”, “rifiuto aprioristico delle proposte avanzate dalla lavoratrice”, “dirigenti e colleghi uniti nel tentativo di isolamento della lavoratrice”.

Nel terzo motivo, la ricorrente, di fatto, rimette alla Corte di estrapolare dai passi del ricorso in appello (in cui peraltro, si rinvia ad altri atti difensivi e documenti, non trascritti, o riportati in modo parziale) trascritti nel motivo, le condotte mobizzanti già dedotte in primo grado e che intendeva sottoporre al giudice di appello e che non sarebbero state da quest’ultimo vagliate, senza peraltro, come si è detto, dedurre, in modo circostanziato e in un contesto impugnatorio di legittimità, sulla esclusione della riconducibilità delle stesse ad un unitario elemento intenzionale;

7. che con il quarto motivo di appello è dedotto il vizio di violazione e falsa applicazione di norme di diritto in punto di mobbing, art. 2087 cod. civ. Omessa, insufficiente, contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia (art. 360, n. 3 e n. 5, cod. proc. civ.).

La ricorrente censura, assumendone l’erroneità, la conclusione della Corte d’Appello secondo cui la personalità della S. escluderebbe il nesso di causalità fra la lesione della integrità psicofisica e l’espletamento della prestazione lavorativa.

Ed infatti la CTU e i chiarimenti svolti nel primo grado di giudizio attribuivano alla ricorrente una I.P. del 16 per cento ridotta ad un contestato 4 per cento come misura direttamente attribuibile all’ambiente di lavoro, come confermato dal fatto che fino all’anno 1999/2000, la ricorrente non aveva mai presentato alcun disturbo né difficoltà lavorative o relazionali.

La Corte d’appello aveva ignorato che la malattia di cui soffriva la ricorrente era un disturbo d’ansia cronico, tipico delle personalità dei lavoratori mobizzati, di entità non trascurabile e che la ricorrente senza quegli eventi stressanti avrebbe avuto una vita normale senza patimenti. La ricorrente censura la statuizione secondo cui la sistematicità vessatoria nei confronti della S. verrebbe meno in un quadro in cui sono invece frequenti le iniziative ostili della medesima. Ciò sarebbe contraddittorio atteso che le iniziative della S. costituivano la prova della sussistenza delle condotte mobizzanti e non erano atti di attacco della stessa;

8. che il motivo è in parte inammissibile e in parte non fondato. Ed infatti, come si è già sopra osservato, non può essere introdotta con il vizio di cui all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., un'istanza di revisione delle valutazioni e dei convincimenti del giudice di merito, e, perciò, una richiesta diretta all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, estranea alla natura e alle finalità del giudizio di cassazione (Cass., sentenza n. 9233 del 2006).

Quanto alla nozione di mobbing e alla natura della relativa responsabilità va richiamato quanto esposto nella trattazione del primo motivo di ricorso.

Va, quindi, osservato, che la statuizione della Corte di Appello avverso cui si muove la censura è di più ampio respiro rispetto a quanto riportato nella stessa e prende in esame in modo articolato e motivato la CTU svolta nel primo grado di giudizio.

Il giudice di secondo grado rileva, trascrivendo passi della CTU, che la stessa, svolta in primo grado, aveva consentito di appurare che la ricorrente presentava "... tratti di personalità anancastica e insicuro – sensitiva, espressione di vulnerabilità, tali da predisporla severamente al tipo di reazioni (disturbo d'ansia e cronico disfunzionale somatico – viscerali) di fronte "ai comportamenti di cui si duole". Il perito d'ufficio, osservava la Corte d'Appello, aveva evidenziato nella relazione che la periziata, allo stimolo costituito dalla prossimità delle visite peritali, aveva reagito con reazioni emozionali e comportamentali come risposta ad eventi disturbanti il suo equilibrio emozionale. Tali reazioni facevano propendere per la diagnosi di una personalità fragile che cadeva in crisi per sollecitazioni di scarso momento. Il CTU ad integrazione all'elaborato peritale, aveva ulteriormente precisato che "i soggetti con siffatti tratti di personalità non sopportano quelle che considerano infrazioni, sono carenti di flessibilità, sono poco o per nulla tolleranti: qualsiasi cosa minacci di sconvolgere la loro routine e la loro stabilità può ingenerare reazioni di ansia acuta che in sede di valutazione medico legale può configurarsi come danno biologico temporaneo, o, come nel caso di specie, può dar luogo ad un disturbo di ansia cronico".

Il giudice di appello, quindi, riteneva che ciò spiegava la difficoltà di rapporti che si era venuta a creare tra la S. e le colleghe e il dirigente scolastico, poiché il soggetto caratterizzato da tratti di personalità anancastica e ossessiva appare naturalmente predisposto a sviluppare il

convincimento di essere vittima di immaginarie macchinazioni ordite ai suoi danni. Ciò, ha affermato la Corte d'Appello, aveva determinato la ricorrente ad agire con comportamenti aggressivi nei confronti degli immaginari persecutori e, come già evidenziato dal Tribunale, non poteva nascondersi la difficoltà a identificare una sistematicità vessatoria nei confronti della S. a fronte di un quadro in cui invece erano frequenti le iniziative ostili della stessa, come specificati nella sentenza di appello.

Con tale articolata motivazione che si fonda, richiamandole in modo argomentato, sulle risultanze della CTU e dei relativi chiarimenti, non si confronta la odierna censura, che richiamando a sua volta la CTU, ma non contestando il contenuto della medesima riportato nella sentenza di appello, si sostanzia nella richiesta alla Corte di un inammissibile riesame del merito e delle risultanze istruttorie;

9. che il ricorso deve essere rigettato. Nulla spese.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Nulla spese.