

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MACIOCE Luigi - Presidente

Dott. TORRICE Amelia - Consigliere

Dott. BLASUTTO Daniela - Consigliere

Dott. DI PAOLANTONIO Annalisa - Consigliere

Dott. TRICOMI Irene - rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 19414/2012 proposto da:

(OMISSIS), elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che la rappresenta e difende giusta delega in atti;

- ricorrente -

e contro

MINISTERO ISTRUZIONE UNIVERSITA' RICERCA, C.F. (OMISSIS);

- intimato -

avverso la sentenza n. 496/2012 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 24/05/2012 R.G.N. 894/2011.

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 (OMISSIS) 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 (OMISSIS), con condanna della (OMISSIS) 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 (OMISSIS) le spese di CTU;

2. che la (OMISSIS), 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 ansiosa 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 (OMISSIS), caratterizzato sotto il profilo psicologico dall'intenzionalita' di nuocerle o di emarginarla.

Riteneva che il quadro finale della conflittualita' appariva sproporzionato rispetto alle premesse che erano, alla fine, quelle di una coesistenza poco felice nell'ambiente lavorativo, sicche' difettava anche la possibilita' 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 (OMISSIS) come ostili e una serie di reazioni della (OMISSIS) forse percepite, a loro volta, come atti avversi dal dirigente e dalle colleghe.

Il Tribunale escludeva il demansionamento perche' le mansioni per le quali la lavoratrice era stata assunta erano quelle di docente di sostegno, mentre l'incarico dei 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 (OMISSIS), 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), cio' era dipeso dalle difficulta' di rapporti che si erano venute a creare a seguito dei particolari tratti della personalita' della (OMISSIS), 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;

4. che per la cassazione della sentenza resa in grado di appello ricorre la (OMISSIS) prospettando quattro motivi di ricorso;

5. che l'Amministrazione e' 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 gia' 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 inammissibilita' 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'effettivita' 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 e' dedotta violazione e falsa applicazione di norme di diritto in punto di mobbing - articolo 2087 c.c.; omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia (articolo 360 c.p.c., n. 3).

Assume la ricorrente che un'ipotesi di condotta mobbizzante puo' essere esclusa solo allorquando la valutazione complessiva dell'insieme di circostanze addotte ed accertate nella loro materialita', 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 se' che nel loro complesso, degli obblighi gravanti sul datore di lavoro ex articolo 2087 c.c., 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 gravita' in se' 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 conflittualita', riconducendo la vicenda di conflitto tra la ricorrente il dirigente scolastico e le colleghe, ad una normale situazione di difficolta' 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 articolo 2087 c.c., avendoli ritenuti di scarsa gravita' e rilevanza, non inserendoli nel contesto evolutivo del mobbing;

3. che il motivo non e' fondato.

Occorre rilevare che, come gia' affermato da questa Corte, ai fini della configurabilita' 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 legittimita' 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 personalita' o della dignita' del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrita' psico-fisica e/o nella propria dignita'; d) l'elemento soggettivo, cioe' 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'articolo 2697 c.c., e che implicano la necessita' di una valutazione rigorosa della sistematicita' della condotta e della sussistenza dell'intento emulativo o persecutorio che deve sorreggerla (Cass. 26 marzo 2010, n. 7382).

La necessita' della sussistenza dell'elemento soggettivo e cioe' dell'intento persecutorio, e' stata riaffermata da Cass. n. 2142 del 2017 anche in relazione ad una fattispecie in cui veniva prospettata una situazione di inattivita' lavorativa, nonche' da Cass. 2147 del 2017.

Pertanto il mobbing, venendo in rilievo il principio del *neminem laedere*, sia pure nel piu' ampio contesto di cui all'articolo 2087 c.c., la cui violazione deve essere fatta valere con autonoma azione, di cui nella specie non e' allegata la tempestiva proposizione, non e' 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 puo' essere generalmente riferito ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie, poste in essere da uno o piu' 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 illiceita'. 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'intenzionalita' 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 e' dedotta omessa motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (articolo 360 c.p.c., n. 5).

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

5. che con il terzo motivo di ricorso e' dedotto il vizio di motivazione (articolo 360 c.p.c., n. 5). 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 (OMISSIS).

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 (OMISSIS), 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 riconducibilita' 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'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5; 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'articolo 360 c.p.c., n. 5, 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, articolo 2087 cod. civ. Omessa, insufficiente, contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia (articolo 360 c.p.c., nn. 3 e 5).

La ricorrente censura, assumendone l'erroneità, la conclusione della Corte d'Appello secondo cui la personalità della (OMISSIS) 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 (OMISSIS) verrebbe meno in un quadro in cui sono invece frequenti le iniziative ostili della medesima. Ciò sarebbe contraddittorio atteso che le iniziative della (OMISSIS) 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'articolo 360 c.p.c., n. 5, 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 responsabilita' 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 e' di piu' 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 personalita' anancastica e insicuro - sensitiva, espressione di vulnerabilita', 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 prossimita' 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 personalita' 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 personalita' non sopportano quelle che considerano infrazioni, sono carenti di flessibilita', sono poco o per nulla tolleranti: qualsiasi cosa minacci di sconvolgere la loro routine e la loro stabilita' puo' ingenerare reazioni di ansia acuta che in sede di valutazione medico legale puo' configurarsi come danno biologico temporaneo, o, come nel caso di specie, puo' dar luogo ad un disturbo di ansia cronico".

Il giudice di appello, quindi, riteneva che cio' spiegava la difficulta' di rapporti che si era venuta a creare tra la (OMISSIS) e le colleghe e il dirigente scolastico, poiche' il soggetto caratterizzato da tratti di personalita' anancastica e ossessiva appare naturalmente predisposto a sviluppare il convincimento di essere vittima di immaginarie macchinazioni ordite ai suoi danni. Cio', ha affermato la Corte d'Appello, aveva determinato la ricorrente ad agire con comportamenti aggressivi nei confronti degli immaginari persecutori e, come gia' evidenziato dal Tribunale, non poteva nascondersi la difficulta' a identificare una sistematicita' vessatoria nei confronti della (OMISSIS) 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.