

PRIMA
Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale
via Marconi 51, Bologna - tel. fax 051.614.89.19
e.mail info@mobbing-prima.it - Internet www.mobbing-prima.it

PRESENTA :

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Civile

Sentenza del 29 gennaio 2008, n. 1971

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. SENESE Salvatore - Presidente

Dott. PICONE Pasquale - Consigliere

Dott. CELLERINO Giuseppe - rel. Consigliere

Dott. D'AGOSTINO Giancarlo - Consigliere

Dott. COLETTI DE CESARE Gabriella - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

OD. MA. , elettivamente domiciliata in ROMA VIA G. G. PORRO 18, presso lo studio

dell'avvocato VIVALDI GIUSEPPE, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato GIORGIO SCAGLIOLA, giusta delega in atti;

- ricorrente –

contro

OSPEDALE CIVILE DI (OMESSO), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA VITTORIO BACHELET 12, presso lo studio dell'avvocato DALLA VEDOVA RICCARDO, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato PIERO GOLINELLI, giusta delega in atti;

- controricorrente –

avverso la sentenza n. 657/03 della Corte d'Appello di TORINO, depositata il 22/05/03 - R.G.N. 1542/2002;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 27/09/07 dal Consigliere Dott. Giuseppe CELLERINO;

udito l'Avvocato SCAGLIOLA;

udito l'Avvocato DRAGO per delega GOLINELLI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ABBRITTI Pietro che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Od.Ma. , già' coordinatrice socio assistenziale di 6[^] livello presso l'Ospedale civile di (OMESSO), chiede, esponendo quattro motivi d'impugnazione, la cassazione della sentenza della Corte d'appello di Torino che, in parziale accoglimento dell'appello, ha condannato l'azienda a pagarle, a titolo di danno da dequalificazione professionale (perdita di chances e di progressione di carriera) l'ulteriore somma, oltre interessi e rivalutazione, di euro 17.766,12 e compensato per metà' le spese processuali dei due gradi. La Corte ha ritenuto parziale la liquidazione, disposta in prime cure in suo favore, di euro 15.000, limitatamente al danno da demansionamento, rispetto a una complessiva domanda fondata su pretesi episodi di mobbing subiti, a cavallo e dopo il parto, dal 97 e "attuati (secondo il riassunto fattone dalla sentenza impugnata) mediante: A) modifica arbitraria e vessatoria dell'orario di lavoro; B) discriminazione operata con la nuova pianta organica e con l'applicazione fattane dall'Ente; C)

svuotamento di mansioni; D) emarginazione; E) violenza morale", con danno biologico del 15%, e la conclusiva richiesta (ibidem) del "riconoscimento del 7^o livello dal dicembre 1998 o, in subordine, la corresponsione del relativo trattamento economico; il risarcimento del danno da mobbing; la assegnazione delle mansioni per le quali era stata assunta e che aveva svolto fino al momento della sospensione del rapporto per maternità; il risarcimento del danno da dequalificazione professionale".

In particolare la sentenza d'appello ha ritenuto che non fossero fondate le censure concernenti il mancato riconoscimento di una maggiore retribuzione, "non potendo pretendere il riconoscimento del trattamento economico di 7^o livello in conseguenza dello svolgimento di fatto di mansioni dequalificate rispetto al suo iniziale (6^o) livello d'inquadramento"; le eccepite modificazioni dell'orario di servizio (intervenute, invece, per favorire le esigenze della sua maternità), peraltro contenute nei parametri legali e della pianta organica (essendo stato previsto un concorso "pubblico", con il titolo professionale d'infermiera, per la copertura dell'ambito 7^o livello), mentre la domanda di reintegrazione era impossibile, avendo la Od. dato nel frattempo le dimissioni. Ha aggiunto, in relazione alla valutazione del danno biologico, liquidato dal Tribunale in euro 15.000, che lo svuotamento di mansioni aveva giustificato tale equitativa valutazione, ma che non erano emersi episodi di mobbing che ne potessero giustificare l'incremento, riconoscendo per il periodo di riferimento (dicembre 98/luglio 02, data delle dimissioni), a titolo di danno da dequalificazione professionale (perdita di chances e di progressione di carriera), la somma di euro 17.766,12, pari al 30% in più del suo stipendio lordo, escluso l'intento vessatorio o persecutorio dei vari episodi denunciati in connessione alla maternità, perché non provati o giustificati (degrado del locale lavorativo; prelievo ematico riconosciuto dalla stessa Od. "non ritorsivo"; nuova pianta organica con assunzione di nuovo personale; ferie; episodio del bagno, ecc.). L'Ospedale resiste con controricorso segnalando l'invalidità della procura posta a margine del ricorso, perché riferita "a questa procedura (in ogni fase di giudizio occorrente, sia di merito che di esecuzione) ..." e contesta, nel merito, i motivi di ricorso adottati. L'Ospedale ha depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'eccezione d'inammissibilità del ricorso per difetto di valida procura, da valutare in linea preliminare di rito, sebbene astrattamente condivisibile in relazione alla scrittura che ne compone il testo, manifestamente riferibile ai giudizi della fase di merito, non è meritevole di accoglimento in base alla sua collocazione a margine del ricorso, dov'è richiamata nel preambolo, e alla data della sottoscrizione (18 maggio 2004), successiva alla stesura dell'impugnazione (14 maggio).

Cio' detto, con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione di norme di diritto, ex articolo 360 c.p.c., n. 3 in relazione agli articoli 2697, 2087 e 2043 c.c., con riferimento alla domanda di risarcimento del danno da mobbing, sostenendo che il Giudice d'appello avrebbe errato nell'oneraria della prova del danno da mobbing, ovvero della vessatorietà dei comportamenti datoriali, stante il principio secondo cui una volta emersa la prova del fatto materiale, spetta al datore di lavoro la prova d'aver adottato tutte le cautele necessarie per evitare la produzione dell'effetto. Con il secondo mezzo la difesa dell' Od. ipotizza difetti di motivazione (articolo 360 c.p.c., n. 5) in relazione al rigetto della domanda

risarcitoria da mobbing, avendone il Giudice d'appello escluso la sussistenza ed avendo per contro individuato nella dequalificazione e nel demansionamento gli unici addebiti provati, da cui emergerebbe, invece, la discriminazione quotidiana, sistematica e continuata subita dalla dipendente. Con un terzo, concorrente profilo si contestano difetti di motivazione (articolo 360 c.p.c., n. 5) in relazione al rigetto della domanda risarcitoria da mobbing, non avendo la Corte tenuto in debita considerazione la testimonianza El. , che riferi' della minaccia dei responsabili dell'Ospedale ai dipendenti di conseguenze disciplinari per chi avesse ancora intrattenuto rapporti con lei, trasferita a piano terra in un locale miserevole rispetto a quello precedentemente occupato al 1^o piano, e l'inaffidabilita' del teste Re. , segretario amministrativo dell'Ospedale, che aveva, con la sua deposizione, giustificato il sequestro dell' Od. nel bagno; le modifiche all'orario di servizio e il regime delle ferie.

Questi primi tre motivi meritano di essere valutati congiuntamente, intrecciandosi indissolubilmente fra loro.

Il loro esame non ne consente l'accoglimento, anche se la contestata osservazione della sentenza, secondo cui l' Od. "non ha mai indicato per quali ragioni i responsabili dell'Ospedale, avrebbero improvvisamente deciso di vessare, danneggiare e denigrare ..." la dipendente (pg. 14, 1^a alinea), risulta, nell'economia generale del giudizio, piu' che indice sintomatico del denunciato malgoverno della prova materiale di evenienze di mobbing, assolutamente superflua e da considerare, pertanto, tamquam non esset. Infatti, diversamente da quanto ipotizza la difesa ricorrente, questo Collegio non riscontra, in base all'analisi dei fattori su cui si fonda la motivazione della sentenza, "valutati in maniera congiunta", come vi si legge espressamente, alcuna violazione del principio dell'onere della prova, avendo la Corte di merito escluso con adeguata giustificazione, tenuto anche conto della riorganizzazione aziendale, coincisa con il ritorno dalla maternita' dell' Od. , l'esistenza o la rilevanza probatoria dei dati fattuali sottoposti al suo esame e che avrebbero dovuto evidenziare, secondo l'impostazione processuale della dipendente, la cattiva gestione delle norme invocate (v., in particolare, l'episodio del bagno, rimasto vago, come emerge dalla sentenza che, nel suo libero convincimento, non scrutinata in questa sede, essendo plausibilmente motivato, ha dato credito alla spiegazione fornita dal Re. , a fronte della testimonianza del teste Na.). Parimenti, la doglianza delle variazioni dell'orario di servizio, giustificate dall'azienda ospedaliera in funzione della maternita' della Od. , avrebbe dovuto indurre questa parte a far risaltare espressamente e specificatamente il dato probatorio trascurato o sottovalutato dalla Corte sabauda, tale da incidere sul giudizio a lei sfavorevole. D'altra parte, mentre la rimostranza sulla svalutazione operata dalla Corte territoriale in ordine alla variazione della pianta organica, come indice rivelatore d'un atteggiamento ostile e persecutorio, non merita, per la sua giuridica inconsistenza, alcuna menzione, per contro, quella sul demansionamento ha trovato convergente adesione sotto il profilo del fatto obiettivo lamentato, dando coerentemente luogo alla appropriata riparazione economica che si legge in sentenza.

Ne' merita d'essere condivisa la censura che predica il malgoverno del demansionamento e della dequalificazione come sintomatici elementi di catalizzazione, unificazione e rivelazione dei vari episodi di mobbing di cui s'e' fatto cenno, stante l'evanescenza dell'osservazione secondo cui tali situazioni necessariamente assurgono a dimostrazione di una volonta' oppressiva e vessatoria di mobbing, a fronte delle logiche e equilibrate considerazioni della Corte torinese e, in questo contesto, si sfarina anche la censura, ricavabile dalla complessiva lettura degli atti regolamentari, dell'allontanamento della dipendente dalla sua precedente, piu' favorevole ubicazione e collocazione logistica. Con ulteriore doglianza si ipotizzano, infine, difetti di motivazione in ordine alla dimezzata riliquidazione (euro 2.000,00), da parte della Corte territoriale, delle spese di primo grado, in tesi, percentualmente inferiori alla liquidazione, in primo grado, di Euro 2000, quale importo commisurato al 30% del totale.

La censura non merita d'essere presa in considerazione, tenuto conto che non s'identificano, in ricorso, particolari violazioni di legge nella valutazione dei massimali di riferimento di cui s'ignora la consistenza, ma solo si richiama un dato matematico che non ha in questa sede autonoma rilevanza.

Le spese processuali di questo giudizio di cassazione meritano d'essere compensate in considerazione della natura e dell'oggetto della controversia, della prospettazione delle questioni giuridiche reciprocamente addotte dalle parti, nonché del complessivo sviluppo processuale (articolo 92 c.p.c., comma 2, nel testo novellato dalla Legge n. 263 del 2005, articolo 2).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Spese compensate.