

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 9 settembre 2008, n. 22858

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. CUOCO Pietro - rel. Consigliere

Dott. CELENTANO Attilio - Consigliere

Dott. STILE Paolo - Consigliere

Dott. MAMMONE Giovanni - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

FE. EL., elettivamente domiciliata in ROMA VIA A. ALLEGRI DA CORREGGIO 11, presso lo studio dell'avvocato SOCCIO ANGELA, rappresentata e difesa dall'avvocato CHIANESE DORIANA in sostituzione dell'avvocato FERNANDEZ LUIGI (deceduto), giusta procura speciale atto Notar FRANCESCO PIGLIONE di Torino del 05/03/08 rep. 57919;

- ricorrente -

contro

CA. IT. S.P.A. (già Ca. Ge. It. S.p.a. già' Ca. Ge. Rn. & Yo. S.p.A.), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA VIA GEROLAMO BELLONI 88, presso lo studio dell'avvocato PROSPERETTI GIULIO, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati RUSSO CARLO, ROLANDO BARBARA, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1631/04 della Corte d'Appello di TORINO, depositata il 29/11/04 R.G.N. 1244/04;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 11/03/08 dal Consigliere Dott. Pietro CUOCO;

udito l'Avvocato CHIANESE DORIANA;

udito l'Avvocato RUSSO CARLO;

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

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Torino Fe.El. (che aveva precedentemente esperito in via d'urgenza due ricorsi: per chiedere il ripristino di pregresse mansioni e per impugnare un trasferimento), chiese la condanna della CA. GE. IT. S.p.a., di cui era dipendente, al pagamento della somma di lire 831.765.996 a titolo di risarcimento dei danni da lei subiti (danno biologico, danno morale, danno patrimoniale, danno esistenziale) per il comportamento del datore di lavoro, nella persona del direttore della sede di lavoro dott. Go.Pa., qualificabile anche come **mobbing** e costituito da avances sessuali, minacce, ingiurie, sottrazione di responsabilità lavorative, boicottaggio in progetti, demansionamento, illegittimo trasferimento; chiese anche che si accertasse che la sua malattia (causa d'una lunga assenza dal lavoro), determinata del comportamento aziendale, non era idonea a costituire periodo di comporto.

Il Tribunale respinse la domanda della Fe. e quella della Società (diretta al risarcimento di danni per lite temeraria). Con sentenza del 29 novembre 2004 la Corte d'Appello di Torino respinse l'impugnazione proposta dalla Fe. e l'incidentale impugnazione proposta dalla Società.

Premette il giudicante che i danni richiesti dalla ricorrente sono causalmente connessi al preteso **mobbing** aziendale; che i fatti successivi al ricorso di primo grado (l'essersi la Fe. trovata al rientro dalla malattia senza nulla da fare) restano estranei alla controversia; e che le pretese molestie sessuali, che non avevano avuto riscontro nell'istruttoria di primo grado, non sono state poste a fondamento dell'appello.

Nel merito, il giudicante ritiene che i fatti, dedotti dalla ricorrente e criticamente esaminati in sentenza nel loro effettivo svolgersi, non sussistono.

Nel corso del rapporto la Fe. si trovò effettivamente a non avere un proprio ufficio ne' un armadio: ciò fu tuttavia determinato da fatti contingenti (lo spostamento degli uffici in altra zona della città), che, egualmente coinvolgendo altri dipendenti, non costituì per la ricorrente depauperamento della propria immagine professionale.

In ordine al progetto "(OMESSO) ", specificamente assegnato alla Fe., la mancata assegnazione di adeguate risorse era stata probabilmente determinata (come emerso in istruttoria) dal fatto che l'azienda non lo ritenesse strategico; e la successiva assegnazione del progetto a (OMESSO), da un canto atteneva alla realizzazione (fase successiva alla progettazione, di cui la ricorrente si era occupata), e d'altro canto rientrava nella strategia aziendale di spostare i dipendenti su compiti man mano diversi.

Al fondo, il giudicante ritiene illuminante la testimonianza di Le. (pregresso manager, particolarmente attendibile anche in quanto escusso quando non era più dipendente della Società). Attraverso le dichiarazioni del teste il giudicante deduce che il Ga. aveva avuto con la Fe. un comportamento connaturale al suo carattere, e se ne era scusato; e che non solo non aveva fatto nulla per danneggiare la dipendente, bensì aveva manifestato la propria stima nei suoi confronti. Deduce inoltre che la Società "fece di tutto per trovare all'appellante adeguata collocazione aziendale".

Per la cassazione di questa sentenza Fe.El. propone ricorso articolato in 5 motivi; la CA. GE. IT. S.p.a. resiste con controricorso, coltivato con memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, denunciando per l'articolo 360 c.p.c., nn. 4 e 5 violazione degli articoli 2103 e 2110 cod. civ. nonché omessa insufficiente e contraddittoria motivazione, la ricorrente sostiene che:

1a. erroneamente ritenendo che fosse stata effettuata solo ai fini dell'individuazione del **mobbing**, il giudicante non si è pronunciato sulla domanda di reintegrazione nella sede e nelle mansioni svolte (formulata con il ricorso di urgenza, con il ricorso di primo grado ed in appello); egualmente, per quanto attiene alla domanda relativa all'esclusione del periodo di malattia dal termine di compenso;

1b. ciò costituiva violazione del principio della corrispondenza fra chiesto e pronunciato, e determinava omessa pronuncia su domanda della ricorrente.

2. Con il secondo motivo, denunciando per l'articolo 360 c.p.c., nn. 3 e 5 violazione e falsa applicazione "di norme di diritto in punto di **mobbing**" nonché omessa insufficiente e contraddittoria motivazione, la ricorrente sostiene che:

2a. "nell'accertare la violazione di diritto, la Corte di Cassazione deve applicare d'ufficio il diritto vigente, e se questo si è modificato, deve applicare lo jus superveniens ovvero tener conto delle decisioni della Corte costituzionale";

2b. la nozione di **mobbing** ha avuto un'evoluzione nel pensiero giurisprudenziale (della Corte costituzionale e della Corte di Cassazione), di cui il giudicante non ha tenuto conto;

2c. "anche atti di per se leciti o comunque insindacabili dal giudice, se inseriti in un contesto più ampio, caratterizzato da quella complessiva condotta avente come effetto la persecuzione e

l'emarginazione del lavoratore, costituiscono **mobbing**, e, considerati nella loro riconduzione a sistema, sono fonte di responsabilità civile".

3. Con il terzo motivo, denunciando per l'articolo 360 c.p.c., n. 5 omessa insufficiente e contraddittoria motivazione in relazione alla fattispecie **mobbing**, la ricorrente sostiene che:

3a. il giudicante non aveva tenuto integralmente conto della testimonianza del G.; questi aveva dichiarato che era stato il Go. a dirgli di collocare, a seguito del trasferimento, la Fe. nello spazio hoteling; quivi la Fe., a differenza degli altri dipendenti che lavoravano abitualmente in sede, non aveva una scrivania fissa, ne' un armadio (i suoi documenti erano tutti accatastati), ed era sistemata in una zona priva di finestre, e riservata ai dipendenti che lavoravano all'esterno; aveva inoltre dichiarato che, pur avendo egli assegnato alla Fe., in un secondo momento, altra collocazione, il Go. disse che la signora doveva tornare al posto dove si trovava prima;

3b. in tal modo la Fe., responsabile d'un progetto a rilevanza europea, veniva d'improvviso costretta a riporre i documenti, spesso riservati, relativi a tale progetto, in scatoloni per così dire di fortuna, conservati al di sotto di scrivanie rotanti, che potevano essere assegnate giornalmente ad impiegati diversi;

3c. a differenza di quanto affermato dalla recente elaborazione giurisprudenziale la quale esige la valutazione complessiva dei fatti mobizzanti, le circostanze dedotte dalla ricorrente "erano state considerate singolarmente, assumendo nella decisione e nella motivazione del giudice esclusivamente rilevanza autonoma, ossia in sé e per sé considerate": ne' il giudicante aveva motivato questa valutazione;

3d. egualmente e' a dirsi per la mancata assegnazione di risorse al progetto (OMESSO), assegnato alla Fe.; per l'attuazione di questo progetto alla Fe. erano necessarie altre risorse; e fin quando ella ne era responsabile, al progetto le risorse non furono destinate; egualmente per il fatto di averle negato il corso di lingua inglese (necessario per partecipare ad incontri con colleghi stranieri); ciò emergeva dalle testimonianze del Be. e del G., che il giudicante aveva immotivatamente ommesso di esaminare e valutare;

3c. egualmente significativa era stata poi la rimozione della Fe. dall'incarico (OMESSO), per il fatto in sé, nonché per la repentinità e le modalità della relativa attuazione (con trasferimento della Fe. a (OMESSO), per coadiuvare la dipendente cui - con la sua rimozione - il progetto era stato affidato, e pur non essendo ella un tecnico addetto alla fase esecutiva);

3f. il non aver inserito questi fatti nel contesto "dinamico evolutivo del **mobbing**" aveva condotto il giudicante ad una "rappresentazione parziale della realtà".

4. Con il quarto motivo, denunciando per l'articolo 360 c.p.c., n. 5 omessa insufficiente e contraddittoria motivazione, la ricorrente sostiene che la sentenza, pur ripetutamente esponendo elementi favorevoli alla Fe. (la sua indebita collocazione nell'area hoteling, in cui erano sistemati solo gli esterni; il suo trasferimento a (OMESSO) pur non essendo ella addetta alla fase esecutiva), non deduce le necessarie conseguenze.

5. Con il quinto motivo, denunciando per l'articolo 360 c.p.c., n. 5 omessa insufficiente e contraddittoria motivazione, la ricorrente sostiene che:

5a. l'individuazione del tempo necessario a determinare il **mobbing** è un procedimento logico complesso, in cui e' necessario considerare l'ambiente socio - culturale in cui il conflitto si svolge, le reazioni psicologiche del mobbizzato e lo specifico lavoro svolto;

5b. il giudicante aveva semplicisticamente ed immotivatamente ritenuto che la protrazione del comportamento nel periodo di sei mesi (in cui la Fe. lo aveva subito) non fosse sufficiente a concretizzare il **mobbing**.

6. Con il sesto motivo, denunciando per l'articolo 360 c.p.c., nn. 3 e 5 violazione e falsa applicazione degli articoli 2043 e 2059 e 2087 e 2103 cod. civ., degli articoli 2 e 32 e 41 Cost. e dell'articolo 185 cod. pen. nonché omessa ed insufficiente motivazione, la ricorrente sostiene che:

6a. ella aveva chiesto il risarcimento del danno nei suoi molteplici aspetti: danno patrimoniale in senso stretto, danno biologico, danno morale, danno esistenziale, danno alla professionalità, alla dignità ed all'immagine professionale e sociale, danno alla vita di relazione, danno conseguente alla perdita di chances lavorative;

6b. e la domanda di risarcimento era stata "prospettata sin dal primo grado anche come sganciata ed autonoma rispetto alla figura onnicomprensiva di **mobbing**, e basata sulle disposizioni degli articoli 2043, 2087 e 2103 cod. civ., nonché degli articoli 2 e 32 Cost. e degli articoli 185 e 2059 cod. civ.;

6c. la sentenza aveva ricollegato i lamentati danni esclusivamente a fatti qualificati come **mobbing**, immotivatamente omettendo "di valutare che ogni singolo comportamento rilevato integrasse gli estremi del danno biologico o morale od alla vita di relazione così come richiesto";

6d. in particolare, il giudice di merito avrebbe dovuto esaminare la documentazione medica e le perizie medico - legali prodotte dalla ricorrente, eventualmente disponendo ulteriori mezzi istruttori.

7. I motivi del ricorso, che essendo interconnessi devono essere esaminati congiuntamente, sono fondati.

La sentenza impugnata considera i fatti dedotti dalla ricorrente quale espressione del **mobbing**.

8. Su un piano generale e' da osservare quanto segue.

8a. Il **mobbing** (come espressamente dedotto e prospettato dalla ricorrente) è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore.

Caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi: Corte cost. 19 dicembre 2003 n. 359; Cass. Sez. Un. 4 maggio 2004 n. 8438; Cass. 29 settembre 2005 n. 19053; dalla protrazione, il suo carattere di illecito permanente: Cass. Sez. Un. 12 giugno 2006 n. 13537), la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente), e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico.

Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex articolo 2103 cod. civ.).

Fondamento dell'illegittimità è (in tal senso, anche Cass. 6 marzo 2006 n. 4774) l'obbligo datorile, ex articolo 2087 cod. civ., di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore.

Da ciò, la responsabilità del datore anche ove (pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente. Anche se il diretto comportamento in esame e' caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'articolo 2049 cod. civ., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in tale ipotesi esigendosi tuttavia l'intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento - Cass. 4 marzo 2005 n. 4742 - ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito: Cass. 6 marzo 2008 n. 6033).

8b. Lo spazio del **mobbing**, presupponendo necessariamente (nella sua diretta od indiretta origine) la protrazione d'una volontà lesiva, è pertanto più ristretto di quello (nel quale tuttavia s'inquadra) delineato dall'articolo 2087 cod. civ., comprensivo di ogni comportamento datorile, che può essere anche istantaneo, e fondato sulla colpa.

8c. Avendo fondamento nell'articolo 2087 cod. civ., l'astratta configurazione del **mobbing** costituisce la specificazione della clausola generale contenuta in questa disposizione. Da ciò discende che:

- come specificazione, il **mobbing** è parte integrante della disposizione di legge da cui trae origine, di questa in tal modo assumendo giuridica natura;
- per tale natura, la sua formulazione e' funzione di legittimità (funzione riservata al giudice di merito - ed esclusa dalla sede di legittimità - è solo l'accertamento dell'esistenza - o dell'inesistenza - del fatto materiale da ricondurre poi al modulo normativo);
- funzione di legittimità è anche la sussunzione del fatto (come accertato) nel modulo normativo;
- nella relativa inosservanza, la specificazione della clausola generale è deducibile (attraverso l'articolo 360 c.p.c., n. 3) in sede di legittimità.

8d. Per la natura (anche legittima) dei singoli episodi e per la protrazione del comportamento nel tempo nonché per l'unitarietà dell'intento lesivo, è necessario che da un canto si dia rilievo ad ogni singolo elemento in cui il comportamento si manifesta (assumendo rilievo anche la soggettiva angolazione del comportamento, come costruito e destinato ad essere percepito dal lavoratore).

D'altro canto, e' necessario che i singoli elementi siano poi oggetto d'una valutazione non limitata al piano atomistico, bensì elevata al fatto nella sua articolata complessità e nella sua strutturale unitarietà.

8c. In questo quadro assume rilievo anche la Legge 10 aprile 1991, n. 125, come modificata dal Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145, ed in particolare l'articolo 4, comma 2 ter, quale disposizione ricognitiva e specificativa di più generiche norme.

9. Nel caso in esame (ed esternamente allo spazio della discrezionalità aziendale, che caratterizza l'affidamento delle specifiche mansioni e la distribuzione delle singole collocazioni aziendali), alcuni elementi dedotti dalla Fe. (ed autosufficientemente riportati in ricorso) dal giudicante non sono stati esaminati, ovvero, pur accertati, non sono stati valutati per dedurre (o pur negativamente escludere) la relativa rilevanza ai fini della domanda:

9a. il fatto che, a seguito del "trasferimento di ufficio", la Fe. (dirigente cui era stato assegnato il progetto (OMESSO), che ella - senza contestazione - sostiene essere "di rilevanza europea") era

stata inserita "in un'area open" che non era quella degli dirigenti, e privata di "una propria scrivania ed un proprio armadio" ("tant'e' che i documenti riguardanti il progetto (OMESSO) si trovavano in scatoloni accatastati vicino alla scrivania da lei usata": sentenza, p. 8);

9b. il disagio (ritenuto dalla stessa sentenza) della Fe., che "si era mostrata imbarazzata" per lo svolgimento d'una "riunione relativa al progetto (OMESSO) che richiedeva riservatezza" (e solo a seguito di ciò la riunione "si tenne comunque in un locale apposito messo a disposizione");

9c. l'iniziativa del Ga., il quale, pur essendo il G. responsabile della suddivisione degli spazi; ebbe a dire espressamente che la ricorrente doveva essere collocata nello spazio hoteling open ed il fatto che successivamente, poiché il G., essendosi liberata una scrivania, aveva invitato la ricorrente a prendervi posto, : il Go. quello stesso giorno disse che la signora doveva tornare al posto dove si trovava (testimonianza del G., come riportata in ricorso);

9d. il disagio lamentato dalla Fe. al Le. : per la sua collocazione aziendale, per la reiterata (ed insoddisfatta) richiesta di risorse necessarie al suo progetto, per "l'essere stata ostacolata" nel lavoro, per gli "insulti ricevuti anche in pubblico" (sentenza, pp. 11, 12);

9c. le "frasi a dir poco deprecabili" pronunciate dal Go. ("personaggio abituato a battute grossolane"), "e che mai un superiore gerarchico dovrebbe profferire nei confronti d'un sottoposto" e rivolte alla Fe. ("Mi hai rotto i coglioni, hai capito brutta stronza che devi fare quello che dico io"); e le parole rivolte al G., "che lavorava in ginocchio presso la scrivania della Fe. " ("E' inutile che t'inginocchi, tanto non te la da") : espressioni poste in evidenza dalla stessa sentenza;

9f. la qualificazione ("gravi") che il teste Le. (sul quale il giudicante fonda la decisione) da dei comportamenti del Go. e che lo stesso Go. gli aveva riferito;

9g. il giudizio dello stesso Le. (che aveva la "funzione di supportare e difendere comunque i capi - progetto", che a lui facevano riferimento: sentenza, p. 13) sull'attività della Fe. ("andava in quel momento particolarmente seguita", con il "fornire le dotazioni necessarie"; "se si trattava di trovare altre persone da dedicare a (OMESSO), occorreva o dislocare risorse già interne o procedere a nuove assunzioni"), e la sua decisione di "fissare periodiche riunioni nel corso delle quali verificare lo stato di avanzamento dei lavori";

9h. il fatto che il Go. (il 30 giugno 2000) aveva garantito al Le. "che la signora sarebbe rimasta al progetto e che lui l'avrebbe supportata pienamente", ed breve distanza di tempo (il 11 luglio 2000) rimosse la Fe. dalla responsabilità del progetto (OMESSO); la "contrarietà" e la sorpresa del Le. per le "valutazioni completamente diverse", espresse undici giorni prima dal Go. (sentenza, p. 13);

9i. la contraddittorietà delle (pur ritenute) valutazioni del Go., che "non credeva" in un progetto di cui tuttavia da tempo la Fe. era responsabile, e che poi garantì di "supportare" il progetto stesso, e che poi rimosse la Fe. affidando ad altri ed in altra sede l'esecuzione del progetto stesso.

10. Di questi elementi il giudicante non ha poi costruito alcuna connessione nel quadro di un unitario comportamento, al fine di darne una complessiva unitaria valutazione.

Ciò, anche dall'angolazione soggettiva: quale (pur come mera negazione del) deliberato intento lesivo (da parte del dipendente aziendale) e (pur) colposa inerzia datorile.

11. Il giudicante non ha poi valutato i singoli fatti, per accertare (pur al solo fine di negarla) la lamentata (pretesa) illegittimità del loro specifico contenuto.

12. D'altro canto, fondata e' anche la censura che la ricorrente muove all'affermazione della Corte d'Appello secondo cui "il periodo febbraio - luglio ... pare troppo esiguo per la concretizzazione d'un processo di **mobbing**" (sentenza, p. 10).

Se è vero, infatti, che il **mobbing** non può realizzarsi attraverso una condotta istantanea, e' anche vero che un periodo di sei mesi è più che sufficiente per integrare l'idoneità lesiva della condotta nel tempo.

Nè ad escludere la responsabilità del datore, quando (come nella specie) il **mobbing** provenga da un dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, può bastare un mero - tardivo - intervento "pacificatore" (come quello che la sentenza impugnata attribuisce al Le.), non seguito da concrete misure e da vigilanza ed anzi potenzialmente disarmato di fronte ad un'aperta violazione delle rassicurazioni date dal presunto "mobbizante" (cfr. deposizione Le., sentenza pag. 13: "rimasi molto contrariato da questo suo cambiamento, anche perché 11 giorni prima mi aveva espresso valutazioni completamente diverse").

13. Il ricorso deve essere accolto. E la causa deve essere rinviata a contiguo giudice di merito, che applicherà gli indicati principi (come specificati sub "8" e sub "12"), ed accerterà e valuterà quanto dedotto dalla ricorrente, (e precedentemente indicato sub "9"), nel contempo esaminando, nel quadro della corretta valutazione dell'intera vicenda, le domande ex articoli 2103 e 2110 cod. civ. del cui omesso esame la ricorrente si duole nel primo motivo, e provvedendo anche alla disciplina delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata; rinvia alla Corte d'Appello di Genova, anche per le spese del giudizio di legittimità.