

- LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO Composta dagli Ill.mi
Sigg.ri Magistrati: Dott. NAPOLETANO Giuseppe
- Presidente - Dott. TORRICE Amelia -
Consigliere - Dott. TRIA Lucia -
Consigliere - Dott. BLASUTTO Daniela -
Consigliere - Dott. DI PAOLANTONIO Annalisa - rel.
Consigliere - ha pronunciato la seguente:
ORDINANZA sul ricorso 4452-2013 proposto
da: M.A., C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliata in ROMA, VIA
QUINTINO SELLA 41, presso lo studio dell'avvocato ..., rappresentata e difesa
dall'avvocato ..., giusta delega in atti; - ricorrente - contro AZIENDA
USL/BOLOGNA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ..., presso lo studio dell'avvocato ..., che la rappresenta e
difende giusta delega in atti; - controricorrente - avverso la sentenza n.
819/2011 della Corte d'appello di Bologna, depositata il 02/08/2012, R. G. N.
192/2009.

• **Fatto**

RILEVATO IN FATTO

CHE:

1. con sentenza depositata il 2 agosto 2012 la Corte di Appello di Bologna ha respinto l'appello di M.A. avverso la pronuncia del Tribunale della stessa città che aveva rigettato la domanda proposta nei confronti dell'Azienda USL di Bologna volta ad ottenere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza della condotta vessatoria protrattasi dall'estate 2000 fino al pensionamento avvenuto nel (OMISSIS)
2. la Corte territoriale ha osservato che l'appellante aveva posto a fondamento della domanda risarcitoria non il puro e semplice demansionamento bensì il cosiddetto mobbing, del quale non aveva fornito la prova perchè non aveva dimostrato l'intento persecutorio, da escludere nella fattispecie in quanto le condotte asseritamente lesive erano state tenute da soggetti diversi ed in momenti temporali anche molto distanti tra loro;
3. il giudice di appello ha quindi ritenuto irrilevante stabilire se l'assegnazione di mansioni diverse da quelle espletate in passato integrasse demansionamento, posto che quest'ultimo non era stato "dedotto in causa (anche solo in subordine) come autonoma fattispecie giuridica con proposizione della relativa domanda risarcitoria";
3. avverso tale sentenza M.A. ha proposto ricorso affidato a due motivi, illustrati da memoria ex art. 380 bis c.p.c., comma 1, ai quali ha opposto difese l'Azienda USL di Bologna.

CONSIDERATO IN DIRITTO

CHE:

1. con il primo motivo di ricorso la ricorrente denuncia, ex art. 360 c.p.c. nn. 3, 4 e 5, "omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio; violazione e falsa interpretazione ed applicazione degli artt. 2103, 2043 e 2059 c.c.; violazione e falsa applicazione dell'art. 112 c.p.c. " e rileva, in sintesi, che la Corte territoriale ha errato nell'interpretazione della domanda, che si riferiva anche al demansionamento;

1.1. aggiunge che la pronuncia gravata si è discostata dal principio di diritto affermato da questa Corte in forza del quale il Giudice, una volta escluso l'intento persecutorio, è comunque tenuto ad accertare se i comportamenti denunciati, singolarmente considerati, possano essere fonte di responsabilità per il datore di lavoro;

2. la seconda censura, formulata ai sensi dell'art. 360 c.p.c. nn. 3 e 5, lamenta la violazione e falsa applicazione degli artt. 2087, 2043 e 2059 c.c. anche in rapporto all'art. 116 c.p.c., nonché l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio;

2.1. rileva in sintesi la ricorrente che la Corte territoriale: ha errato nel porre l'onere della prova a carico della lavoratrice perchè, al contrario, spetta al datore di lavoro dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del dipendente; ha omesso di valutare gli episodi lesivi nel loro complesso mentre solo detta valutazione può far emergere l'elemento soggettivo; ha errato nella valutazione delle deposizioni testimoniali ed ha omesso di esaminare la documentazione prodotta; non ha tenuto conto del Dlgs n. 216/2003, art. 2, comma 3, che qualifica discriminatori anche le condotte volte a creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo e, quindi, rende applicabile alla fattispecie la regola di valutazione della prova prevista dall'art. 4, comma 4, dello stesso decreto;

3. la ricorrente richiama infine le deduzioni contenute nell'atto d'appello relative alla natura ed alla quantificazione dei danni subiti;

4. il primo motivo è inammissibile nella parte in cui si duole della errata qualificazione giuridica della domanda, perchè la Corte territoriale non si è limitata ad escludere che con l'atto introduttivo fosse stata formulata anche una domanda di risarcimento dei danni derivati dal preteso demansionamento, ma ha altresì evidenziato, alle pagine 7 e 8 della motivazione, che in tal senso si era espresso il Tribunale e che la pronuncia non era stata oggetto di censura;

4.1. si tratta di un'autonoma ratio decidendi, da sola idonea a sorreggere la decisione, posto che, secondo il consolidato orientamento di questa Corte, il potere del giudice di qualificazione della domanda nei gradi successivi al primo va coordinato con i principi propri del sistema delle impugnazioni, sicchè deve ritenersi precluso al giudice dell'appello di mutare la qualificazione ritenuta dal primo giudice in mancanza di gravame sul punto ed in presenza, quindi, del giudicato formatosi su tale qualificazione (Cass. n. 24339/2010, Cass. n. 20730/2008);

4.2. il ricorso insiste solo sull'errore commesso dalla Corte territoriale nella qualificazione giuridica della domanda, ma non censura l'autonoma ratio richiamata nei punti che precedono, sicchè il motivo non può essere scrutinato nel merito posto che " ove la sentenza sia sorretta da una pluralità di ragioni, distinte ed autonome, ciascuna delle quali giuridicamente e logicamente sufficiente a giustificare la decisione adottata, l'omessa impugnazione di una di esse rende inammissibile, per difetto di interesse, la censura relativa alle altre, la quale, essendo divenuta definitiva l'autonoma motivazione non impugnata, non potrebbe produrre in nessun caso l'annullamento della sentenza" (Cass. n. 18641/2017);

5. ferma, quindi, la qualificazione della domanda nei termini indicati dalla Corte territoriale, va detto che il giudice di appello ha errato nel ritenere che per ciò solo dovesse essere escluso il suo potere/dovere di pronunciare sul denunciato demansionamento e sui danni asseritamente derivati dall'assegnazione a mansioni inferiori;

5.1. questa Corte ha già affermato, e va qui ribadito, che nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di natura asseritamente vessatoria il giudice del merito, pur nell'accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di mobbing, è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati, seppure non accomunati dal fine persecutorio, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili (Cass. n. 18927/2012 richiamata da Cass. n. 19180/2016 e Cass. n. 28027/2017);

5.2. il motivo, che invoca il precedente di questa Corte sopra citato, è quindi in parte qua fondato;

6. a diverse conclusioni si giunge quanto alla seconda censura, perchè la sentenza impugnata, nell'escludere che ricorressero nella fattispecie gli elementi costitutivi del mobbing, si è attenuta alla giurisprudenza di questa Corte che in più pronunce ha affermato che "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) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutori o, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico - fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio. Elementi questi che il lavoratore ha l'onere di provare in applicazione del principio generale di cui all'art. 2697 c.c., 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. n. 7382/2010)" (Cass. n. 898/2014);

6.1. la Corte territoriale, con motivazione articolata, logica e priva dei denunciati profili di contraddittorietà, ha esaminato gli atti di causa ed ha escluso che fosse stata data la prova sia dell'intento persecutorio sia della reiterazione e sistematicità nel tempo delle condotte;

6.2. il ricorso, pur denunciando la violazione degli artt. 2087, 2043 e 2059 c.c., tende a sollecitare una diversa valutazione delle risultanze processuali e, quindi, un giudizio di merito non consentito alla Corte di legittimità;

6.3. si deve ribadire al riguardo che il controllo di logicità del giudizio di fatto, consentito dall'art. 360 c.p.c., n. 5, nel testo antecedente alle modifiche apportate dal dl n. 83/2012, non equivale alla revisione del ragionamento decisorio, ossia dell'opzione che ha condotto il giudice del merito ad una determinata soluzione della questione esaminata, posto che una simile revisione non sarebbe altro che un giudizio di fatto e si risolverebbe in una sua nuova

formulazione, contrariamente alla funzione assegnata dall'ordinamento al giudice di legittimità;

6.4. quanto all'onere della prova, che come si è detto grava sul lavoratore, è errata l'invocazione del dlgs n. 216/2003, art. 4 comma 4, perchè le molestie alle quali fa riferimento il comma 3 dell'art. 2 dello stesso decreto (definendole comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo), devono essere "poste in essere per uno dei motivi di cui all'art. 1", ossia per ragioni di discriminazione legate alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale, ragioni che non risultano mai essere state allegare nella fattispecie;

7. in via conclusiva merita parziale accoglimento solo il primo motivo di ricorso per le ragioni indicate al punto 5.1. ed in detti limiti la sentenza deve essere cassata con rinvio alla Corte di Appello di Bologna in diversa composizione che procederà ad un nuovo esame, attenendosi al principio enunciato sub 5 e provvedendo anche sulle spese del giudizio di legittimità;

8. non sussistono le condizioni di cui al dpr n. 115/2002 art. 13, comma 1 quater.

• **PQM**

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso nei limiti indicati in motivazione e rigetta il secondo. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia anche per le spese alla Corte di Appello di Bologna in diversa composizione.

Così deciso in Roma, nella Adunanza Camerale, il 22 novembre 2017.

Depositato in Cancelleria il 16 febbraio 2018