

Cassazione Civile, Sez. Lav., 01 marzo 2012, n. 3187 - Episodi vessatori e causa di malattia: mobbing

- [Mobbing](#)

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LAMORGESE Antonio - rel. Presidente

Dott. AMOROSO Giovanni - Consigliere

Dott. DI CERBO Vincenzo - Consigliere

Dott. MANCINO Rossana - Consigliere

Dott. TRICOMI Irene - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 11705/2008 proposto da:

F.A., domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato CANNAVO' GUALTIERO, giusta delega in atti;

- ricorrenti -

contro

BANCA DI SICILIA S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PO 25 - B, presso lo studio dell'avvocato PESSI ROBERTO, che la rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 534/2007 della CORTE D'APPELLO di MESSINA, depositata il 24/07/2007 r.g.n. 72/06;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17/01/2012 dal Presidente Dott. ANTONIO LAMORGESE;

udito l'Avvocato CANNAVO' GUALTIERO;

udito l'Avvocato GIOVANNI GENTILE per delega PESSI ROBERTO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FRESA Mario, che ha concluso per improcedibilità per i primi due motivi, inammissibilità e rigetto del terzo e quarto motivo.

Fatto

Con sentenza depositata il 24 luglio 2007 la Corte di appello di Messina confermava la pronuncia con la quale il Tribunale della stessa sede aveva rigettato la domanda proposta nei confronti del Banco di Sicilia da F.A.. Costui aveva agito in giudizio per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli dalla quella banca, con reintegra nel posto di lavoro e risarcimento del danno.

La Corte territoriale evidenziava la sussistenza e la gravità dei fatti addebitati dal datore di lavoro al dipendente, e consistiti, in particolare, nell'omessa comunicazione all'azienda, contro il preciso obbligo in proposito previsto dal contratto collettivo, della pendenza di un procedimento penale a carico di esso lavoratore (per i reati di ricettazione e truffa), durante il quale era stato eseguito il sequestro di atti bancari; nelle assenze dal lavoro, verificatesi al termine di un periodo di aspettativa, senza che il F. avesse dato avviso alla banca, assenze che rimaste prive di giustificazione erano state poi sanzionate con la sospensione dal servizio per cinque giorni e con privazione del trattamento economico; in altro periodo di assenza dal lavoro senza alcuna comunicazione, successivamente motivata dal dipendente per malattia, la quale però non era stata documentata; in taluni ripetuti comportamenti di conflittualità con altri dipendenti, giustificati dall'appellante con lo stato di depressione conseguenza del mobbing di cui egli sarebbe stato vittima, per l'atteggiamento persecutorio del suo capoufficio L.. Il medesimo giudice rilevava che per l'atteggiamento di disinteresse nei confronti del lavoro manifestato dal lavoratore e per le pregiudizievoli vicende finanziarie in cui lo stesso era rimasto coinvolto, era venuto meno l'elemento fiduciario del rapporto di lavoro.

La cassazione della sentenza è stata richiesta dal F. con ricorso basato su cinque motivi, cui la banca ha resistito con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Infine il ricorrente ha depositato rituale istanza di trattazione ai sensi della L. 12 novembre 2011, n. 183, art. 26 e successive modificazioni.

Diritto

Il primo motivo denuncia violazione degli artt. 1334, 1358, 2077, 2119 cod. civ. e dell'art. 32 ccnl stipulato dall'Associazione sindacale degli Istituti di credito e la FASIB, e deduce l'errore in cui è incorso il giudice del merito nel ritenere la giusta causa del licenziamento per la violazione dell'art. 32, comma 1, del ccnl. Tale disposizione, si assume in ricorso, prevede che se l'azienda intende rinviare alle risultanze del procedimento penale a carico del dipendente la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento, deve darne comunicazione per iscritto al lavoratore interessato; si sottolinea che in effetti con la lettera di contestazione la banca, nel fare specifico riferimento alla violazione di quella clausola contrattuale, si era riservata di esaminare la posizione del lavoratore all'esito delle valutazioni che sarebbero state compiute dall'Autorità Giudiziaria, mentre poi aveva intimato il licenziamento senza attendere l'esito delle indagini preliminari o le valutazioni dell'Autorità inquirente.

Il secondo motivo denuncia violazione degli artt. 1366, 1375 e art. 2119 cod. civ. e dell'art. 32 ccnl citato. L'informazione di garanzia al ricorrente altro non era che il sequestro probatorio di alcuni documenti eseguito presso la medesima banca, provvedimento cautelare di cui questa aveva avuto conoscenza con la relativa notifica, per cui sostanzialmente era stata raggiunta la finalità della comunicazione prevista dalla clausola contrattuale; tanto era perciò sufficiente ad escludere la sussistenza della violazione dell'obbligo da parte del lavoratore di comunicare al datore di lavoro l'esistenza del procedimento penale cui era stato sottoposto.

Con riferimento a questi due primi motivi, da trattare congiuntamente concernendo essi, sotto profili diversi, la violazione della medesima clausola contrattuale, la resistente ha eccepito l'improcedibilità del ricorso per cassazione perchè, a suo avviso, il ricorrente non avrebbe adempiuto all'onere di depositare la sentenza impugnata e i contratti collettivi nazionali sui quali il ricorso si fonda.

L'eccezione deve essere disattesa. Va infatti rilevato che secondo quanto attestato nella nota di deposito della Cancelleria di questa Corte risulta che unitamente al ricorso per cassazione, sono stati depositati sia la sentenza impugnata sia i fascicoli di parte dei pregressi giudizi di merito, contenenti quello di primo grado il ccnl innanzi citato e più volte richiamato nel corso della esposizione soprattutto del primo motivo (con il rinvio al contratto collettivo all. n. 10, fascicolo di primo grado).

Tanto basta per ritenere assolto, anche con riguardo al deposito del contratto collettivo, l'onere imposto dall'art. 369 c.p.c., comma 2, n. 4, così come affermato dalla pronuncia 3 novembre 2011 n. 22726 delle Sezioni Unite di questa Corte. Esse nel ribadire il principio elaborato dalla precedente decisione delle medesime Sezioni Unite 23 settembre 2010 n. 20075, hanno chiarito che detto onere gravante sul ricorrente per cassazione di produrre, a pena di

improcedibilità del ricorso, "gli atti processuali, i documenti, i contratti o accordi collettivi sui quali il ricorso si fonda, è soddisfatto, sulla base del principio di strumentalità delle forme processuali, quanto agli atti e ai documenti contenuti nel fascicolo di parte, anche mediante la produzione del fascicolo nel quale essi siano contenuti... ferma, in ogni caso, l'esigenza di specifica indicazione, a pena di inammissibilità ex art. 366 c.p.c., n. 6, degli atti, dei documenti e dei dati necessari al reperimento degli stessi".

I due motivi sono però infondati. Proprio in relazione a clausola contrattuale del ccnl del medesimo settore che fa carico al lavoratore sottoposto a procedimento penale di darne immediata notizia all'azienda, questa Corte (v. sentenza 10 agosto 2006 n. 18150) ha avuto occasione di rilevare che siffatta clausola, tendendo ad informare il datore di lavoro compiutamente e precisamente circa vicende che possono incidere in modo grave sul rapporto di lavoro bancario, impone al lavoratore un dovere di leale collaborazione con il datore di lavoro, finalizzato alla conservazione del necessario legame fiduciario, e non può rimanere vanificata da notizie, eventualmente imprecise ed incontrollabili, che il datore può ricevere da altra fonte.

Già l'applicazione di questo principio, che il Collegio condivide, esclude quindi che l'adempimento dell'obbligo imposto dalla clausola contrattuale possa ritenersi superfluo tutte le volte che il datore di lavoro sia venuto a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per altra via, diversa dalla comunicazione ad opera del dipendente medesimo. Ma si deve aggiungere che, secondo quanto sottolineato dal giudice del merito con statuizione non sottoposta a censura, le indagini penali in ordine ai fatti per i quali fu poi disposto il sequestro di atti bancari erano già iniziate precedentemente all'emissione del provvedimento cautelare: e per l'affermata consapevolezza da parte del F. dell'avvio delle indagini a suo carico, la contemporaneità della notifica del sequestro alla banca oltre che ad esso indagato, non potrebbe mai valere ad escludere, in quanto già verificatasi, la violazione dell'obbligo di informazione in questione.

La circostanza poi risultante dalla lettera di contestazione del 9 marzo 1999, che l'azienda si riservava di esaminare la posizione del dipendente in relazione ai fatti oggetto del procedimento penale a carico dello stesso all'esito delle valutazioni, anche non definitive, che sarebbero state compiute dall'Autorità Giudiziaria, non precludeva alla banca di valorizzare come giusta causa di licenziamento anche altri addebiti pure contestati con la medesima lettera, quali appunto il comportamento del lavoratore che al termine di un periodo di aspettativa non si era presentato al lavoro, senza dare avviso delle assenze, peraltro rimaste prive di qualsiasi giustificazione.

Il terzo motivo, nel dedurre vizio di motivazione e violazione dell'art. 2087 cod. civ. e art. 166 cod. proc. civ., critica la sentenza impugnata per avere, con valutazione riduttiva, qualificato come "comportamenti poco civili" i contrasti fra il F. e il suo capoufficio L., integranti vessazioni da parte di quest'ultimo al ricorrente e come tali pure confermate dai testi escussi. Contrariamente a quanto ritenuto dal giudice del gravame, le vessazioni non erano per niente estranee all'ambiente di lavoro, ma incidevano sull'attività lavorativa del F.. Di qui la responsabilità della banca per omessa vigilanza delle condizioni di lavoro del predetto dipendente, in quanto, sebbene a conoscenza delle tensioni che si erano determinate tra costui

e il capoufficio, "non aveva assunto alcun consequenziale provvedimento, idoneo a garantire l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore ingiustamente vessato".

Neanche questo motivo può essere accolto.

Relativamente alla violazione dell'art. 2087 cod. civ. per il lamentato mobbing, la sentenza impugnata nel negarne la sussistenza si è attenuta al consolidato orientamento di questa Corte (cfr. fra le altre Cass. 17 febbraio 2009 n. 3785), secondo cui per mobbing si deve intendere una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. E si è precisato che ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, 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 o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Mentre qui la sentenza impugnata ha evidenziato che si trattava di singoli episodi, definiti "comportamenti poco civili" addebitati al capoufficio L., riconducibili all'attrito con il F. per la mancata restituzione da parte di quest'ultimo della somma ricevuta in prestito dall'altro, e che per la mancanza di intento emulativo e ingiustificato di recar danno al lavoratore, il dissidio esistente tra i due non poteva integrare il mobbing. Del resto, il ricorrente aveva richiamato gli episodi di contrasto con il capoufficio, da lui ritenuti come manifestazione di mobbing, per giustificare le sue condizioni di salute - "rese precarie dallo stress ingenerato dalle ingiuste vessazioni inflitte dal capo ufficio" - e quindi le assenze dal lavoro, per cui la responsabilità della banca per mobbing appare come una questione nuova introdotta per la prima volta in questa sede.

Inammissibile è il vizio di motivazione pure dedotto con il mezzo di annullamento in esame, non essendo stata osservata per tale censura la prescrizione di cui all'art. 366 bis cod. proc. civ..

Si deve infatti considerare che se senza dubbio è ammissibile il ricorso per cassazione che denunci con unico motivo vizi di violazione di legge e di motivazione in fatto, è tuttavia necessario che oltre al quesito di diritto per la violazione di legge, il ricorrente adempia per il vizio riconducibile all'art. 360 c.p.c., n. 5 alla chiara indicazione - nella specie mancante - del fatto controverso in relazione al quale la motivazione si assume omessa o contraddittoria, ovvero le ragioni per le quali la dedotta insufficienza della motivazione la renda inidonea a giustificare la decisione (Cass. sez. unite 31 marzo 2009 n. 7770).

Il quarto motivo denuncia violazione degli artt. 1460 e 2087 cod. civ. e critica la sentenza impugnata per avere disatteso l'eccezione di inadempimento formulata dal lavoratore come conseguenza dell'inadempienza dell'azienda: questa infatti non aveva adottato alcun provvedimento idoneo a tutelare il lavoratore dal comportamento vessatorio del capoufficio, che aveva determinato lo stato di malattia psico-fisica denunciata dal dipendente e quindi le assenze dal lavoro.

Il motivo è inammissibile. Il ricorrente nell'esposizione delle censure non solo non ha specificato quale la successione temporale degli episodi vessatori lamentati come causa della sua malattia e le assenze dal lavoro, specificazione necessaria al fine di consentire al giudice la valutazione comparativa fra il comportamento del lavoratore e del suo rifiuto di adempiere alla prestazione lavorativa cui lo stesso era tenuto, e la condotta del datore di lavoro, ma non ha spiegato quale la relazione causale tra l'inosservanza dell'obbligo che faceva carico al lavoratore di informare l'azienda circa il procedimento penale a suo carico, pure considerata dal giudice del merito come causa del licenziamento, e il comportamento asseritamente inadempiente del datore di lavoro.

Per tali ragioni resta priva di decisività anche la doglianza esposta con il quinto motivo circa il vizio di motivazione in ordine alla mancata ammissione della consulenza tecnica di ufficio, richiesta al fine di accertare la malattia accusata dal lavoratore e le relative cause, malgrado l'esplicito riferimento al mobbing.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento in favore della banca resistente delle spese del presente giudizio, liquidate in Euro 40,00 (quaranta/00) per esborsi e in Euro 4.000,00 (quattromila/00) per onorari, oltre spese generali, i.v.a. e c.p.a..