

**Cassazione Civile, Sez. Lav., 19 settembre 2014, n. 19782 - Mobbing**

---

- [Mobbing](#)

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:  
Dott. ROSELLI Federico - Presidente -  
Dott. NAPOLETANO Giuseppe - Consigliere -  
Dott. BERRINO Umberto - Consigliere -  
Dott. ARIENZO Rosa - Consigliere -  
Dott. TRICOMI Irene - rel. Consigliere -  
ha pronunciato la seguente:  
**sentenza**

sul ricorso 26167/2012 proposto da:  
F.G. C.F. (OMISSIS), già elettivamente domiciliato in ROMA, VIA FEDERICO CESI 72, presso lo studio degli avvocati SAVERIO FATONE, SAVERIO MUCCIO, che lo rappresentano e difendono, giusta delega in atti e da ultimo domiciliato presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE;

- ricorrente -

contro

- P. ITALIA S.P.A. P.I. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA CARLO MIRABELLO 17, presso lo studio dell'avvocato FULVIO ZARDO, rappresentata e difesa dall'avvocato FREDIANI MARCO, giusta delega in atti;

INA ASSITALIA ASSICURAZIONI S.P.A. P.I. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA GIUSEPPE FERRARI 35, presso lo studio dell'avvocato MARCO VINCENTI, rappresentata e difesa dall'avvocato VINCENZO DI FANO, giusta delega in atti;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 917/2011 della CORTE D'APPELLO di L'AQUILA, depositata il 15/11/2011 R.G.N. 1612/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 12/06/2014 dal Consigliere Dott. IRENE TRICOMI;

udito l'Avvocato DI FANO VINCENZO;

udito l'Avvocato FREDIANI MARCO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CARESTIA Antonietta, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

## **Fatto**

1. F.G. ricorre nei confronti della società P. Italia spa e della società INA Assitalia Assicurazioni spa, in ordine alla sentenza del Tribunale di Vasto n. 354 del 19 novembre 2010.

2. Il Tribunale rigettava la domanda proposta da F.G. nei confronti della società P. Italia spa, proprio datore di lavoro, con la chiamata in causa della società spa Assitalia Assicurazioni (poi INA Assitalia Assicurazioni spa), volta all'accertamento della sussistenza della condotta persecutoria tenuta dal datore di lavoro nei propri confronti e del nesso causale tra tale condotta e le patologie contratte, nonchè tesa alla condanna al risarcimento del danno (biologico, morale, esistenziale) subito dal ricorrente, pari a complessivi Euro 105.000,00.

3. Per la cassazione della sentenza resa in grado di appello ricorre il F. prospettando quattro motivi di ricorso.

4. Resiste la società P. Italia spa con controricorso.

5. Anche la società INA Assitalia Assicurazioni spa resiste con controricorso.

## Diritto

1. La controversia ha ad oggetto l'accertamento di condotta persecutoria da parte del datore di lavoro con conseguente condanna al risarcimento dei danni.

1.1. In base ad un consolidato e condiviso orientamento di questa Corte (da ultimo, Cass., n. [18927](#) del 2012), nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale, il datore di lavoro non solo è contrattualmente obbligato a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente (ai sensi dell'art. 2087 c.c.), ma deve altresì rispettare il generale obbligo di *neminem laedere* e non deve tenere comportamenti che possano cagionare danni di natura non patrimoniale, configurabili ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i suddetti diritti.

Fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate rientra il mobbing che, secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale e recepito dalla giurisprudenza di questa Corte, designa un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (v.: Corte cost. sentenza n. 359 del 2003).

Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono quindi ricorrere molteplici elementi: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati 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 personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi: Cass. 21 maggio 2011 n. [12048](#); Cass. 26 marzo 2010 n. [7382](#)).

Alla base della responsabilità per mobbing lavorativo si pone normalmente l'art. 2087 cod. civ., che obbliga il datore di lavoro ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica

e la personalità morale del lavoratore, per garantirne la salute, la dignità e i diritti fondamentali, di cui agli artt. 2, 3 e 32 Cost..

2. Il giudice di secondo grado ha escluso che nella fattispecie si potesse configurare il c.d. terrorismo psicologico e, comunque, l'elemento dequalificante e discriminatorio dell'asserito mobbing, difettando l'esistenza degli elementi strutturali sia sotto il profilo oggettivo, costituito dalla frequenza e ripetitività nel tempo dei comportamenti del datore comportanti abusi nei confronti del lavoratore, sia sotto il profilo soggettivo, rappresentato dalla coscienza ed intenzione del primo di causare danni.

A tali conclusioni il giudice di secondo grado perveniva affermando che i fatti dedotti dall'appellante non sarebbero stati di per sè soli sufficienti a configurare al sussistenza di una condotta mobbizzante da parte del datore di lavoro, dovendosi provare l'esistenza di comportamenti, protratti nel tempo, che rivelassero, in modo univoco, un'esplicita volontà di quest'ultimo di emarginazione del primo.

In tale prospettiva, la mera adibizione a mansioni diverse da quelle ordinarie, non costituiva sic et simpliciter prova della volontà datoriale di isolamento del lavoratore e, nella fattispecie in esame, il passaggio nel reparto "scarico forno" avvenuto comunque "a singhiozzo", anche se aveva causato lamentale in ragione della rilevante escursione termica rispetto al reparto di provenienza, aveva interessato, non solo il F. ma tutti gli operari addetti alla sala plastica.

2.1. La Corte d'Appello con riguardo alle risultanze istruttori rilevava, in particolare che:

a) il F. non aveva contestato di aver goduto di tutte le ferie a disposizione, essendo emerso che, in alcuni anni (2001) aveva addirittura superato il massimale contrattualmente previsto;

b) alcuna prova era stata raggiunta in ordine a sistematici richiami per fatti insignificanti (quali, ad esempio l'uso del cellulare);

c) l'utilizzo di investigatori privati, da parte del datore di lavoro, si giustificava a fronte delle sistematiche assenze del F., il quale, in congedo per malattia, svolgeva l'attività di istruttore di body building (ginnastica estetica) presso la palestra (OMISSIS), gestita dalla moglie;

d) la denuncia penale per asserita truffa in ordine all'infortunio del (OMISSIS) si era conclusa con l'archiviazione, accertandosi però la negligenza del lavoratore nell'accaduto;

e) la mancata reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, a seguito di ordine giudiziale (provvedimento superato dalla sentenza del Tribunale di Vasto n. 335 del 2011, confermata dalla Corte di Appello, con la quale si riteneva legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in particolare rilevando che "il recesso datoriale viene motivato dal fatto che le residuali prestazioni si erano rivelate insufficienti e non corrispondenti alla controprestazione erogata dalla società, e non più proficuamente utilizzabili perchè del tutto inadeguate sul piano quantitativo alle esigenze organizzative, funzionali e produttive dell'azienda"), rientrava nelle insindacabili scelte datoriali, purchè fosse corrisposta la dovuta retribuzione.

3. Con il primo motivo di ricorso è dedotta violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 cc, anche in relazione all'art. 32 Cost., e conseguente difetto di motivazione, in relazione all'art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5.

Il ricorrente censura la sentenza nella parte in cui, violando i principi di diritto in punto di mobbing, ha ritenuto che non ricorressero nè la frequenza e ripetitività nel tempo dei comportamenti del datore di lavoro concretanti abusi nei confronti del lavoratore, nè la coscienza e l'intenzione del primo di causare danni al secondo.

La Corte d'Appello aveva escluso che nella fattispecie si potesse configurare il c.d. terrorismo psicologico e, comunque, l'elemento dequalificante e discriminatorio dell'asserito mobbing, difettando l'esistenza degli elementi strutturali sia sotto il profilo oggettivo, costituito dalla frequenza e ripetitività nel tempo dei comportamenti del datore comportanti abusi nei confronti del lavoratore, sia sotto il profilo soggettivo, rappresentato dalla coscienza ed intenzione del primo di causare danni.

4. Con il secondo motivo di impugnazione il F. prospetta omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione in relazione alla fattispecie di mobbing, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 5.

Espone il ricorrente che la Corte d'Appello, nella motivazione della decisione, non darebbe conto delle argomentazioni dell'appellato, ed opererebbe una valutazione non complessiva, ma autonoma, dei fatti che davano luogo a mobbing. Il giudice di secondo grado incorreva in contraddizione laddove prima negava l'adibizione di esso ricorrente a mansioni diverse, e poi riferiva dello spostamento dalla sala plastica alla sala forno e non riferiva della testimonianza del teste Z.A., circa la presenza di personale addetto nella sala forno quando vi veniva spostato il F..

In ragione del complessivo quadro probatorio prospettato dal ricorrente la sentenza si presenterebbe affetta da vizio di motivazione rispetto all'esistenza dei comportamenti discriminatori.

5. Con il terzo motivo di ricorso è dedotta omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5.

Nell'affermare che il F. non avrebbe contestato di aver goduto tutte le ferie a disposizione, la Corte d'Appello ha omesso qualsiasi valutazione sulle risultanze istruttorie e sulle prove testimoniali tutte favorevoli al lavoratore. Il teste Fa. V. riferiva di aver sentito che vi era l'ordine di negare sempre le ferie al F.. Ugualmente per i rimproveri per l'uso del telefonino. Quanto al ricorso agli investigatori privati, il giudice di appello raggiungeva la conclusione che il F. nel periodo di assenza per malattia lavorasse presso una palestra ignorando le tesi del lavoratore. Rispetto alla denuncia penale alla quale seguiva lettera di contestazione e poi il licenziamento, il giudice di appello non teneva conto di tali circostanze sintomatiche di accanimento nei confronti del lavoratore.

La Corte d'Appello, poi, aderiva a sentenza non definitiva che riteneva legittimo il licenziamento del F. e disattendeva quanto affermato dal Tribunale di Vasto in sede di reclamo

cautelare relativo al provvedimento emesso sulla domanda di reintegra.

6. Con il quarto motivo di ricorso è dedotto difetto di motivazione per insufficiente e contraddittorietà su un punto decisivo della controversia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 5.

Il ricorrente censura la statuizione della Corte d'Appello che, in ragione dell'inesistenza di condotte mobbizzanti, riteneva ultroneo l'espletamento dell'invocata CTU medico-legale volta all'accertamento del nesso causale tra condotta datoriale e patologie del lavoratore, nonché all'eventuale quantificazione del danno biologico subito da quest'ultimo. Ciò nonostante il lavoratore avesse prodotto relazione medicopsichiatrica che dimostrava l'esistenza del suddetto nesso causale, che non veniva valutata dai giudici di merito, così viziandosi la pronuncia impugnata.

7. I primi tre motivi di ricorso devono essere trattati congiuntamente in ragione della loro connessione. Gli stessi non sono fondati.

La Corte d'Appello, con la sentenza impugnata, ha fatto corretta e congrua applicazione dei principi sopra richiamati.

In primo luogo, la Corte d'Appello, dovendo effettuare un esame delle risultanze istruttorie, doveva necessariamente prendere in considerazione le diverse circostanze che erano venute in rilievo nella fattispecie, come sopra riportate.

Ciò costituisce un corretto percorso logico-giuridico proprio per giungere, non assertivamente, ma in ragione delle risultanze di cause, alla valutazione delle prove raccolte effettuata nell'ottica della ricerca di una complessiva "strategia persecutoria".

In secondo luogo, va rilevato che il ricorrente pur dolendosi della mancata attenzione riservata alle proprie argomentazioni probatorie, non specifica le stesse e, non avendo peraltro proposto censure ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 4, non riporta i motivi dell'appello, con cui le stesse sarebbero state fatte valere, che sarebbero stati vagliati in modo non sufficiente dal giudice di secondo grado.

Così, pur affermando di aver evidenziato la consecutio temporum degli avvenimenti che avevano preceduto il licenziamento, che avvaloravano una condotta persecutoria, il ricorrente non riporta il motivo di appello in cui ciò sarebbe stato dedotto, nè illustra le proprie difese disattese circa lo svolgimento di altra attività lavorativa.

Ciò, altresì, in particolare, con riguardo all'adibizione alla sala forno, in ordine alla quale, peraltro, nulla riferisce in ordine alla circostanza, che è decisiva nella ratio della pronuncia del giudice di appello, che lo spostamento aveva riguardato tutti i lavoratori addetti alla sala plastica.

Quanto alla decisione del giudice del reclamo, è bene chiarire che la stessa veniva richiamata dal ricorrente, e la Corte d'Appello, lungi dal voler porre a fondamento della propria decisione in materia di mobbing, decisione della medesima Corte d'Appello in materia di licenziamento, ne

afferitava la mancanza di rilevanza, così rispondendo alla censura del ricorrente, in ragione del diverso esito del relativo giudizio di merito.

Nella sostanza, con i suddetti motivi di ricorso, privi di specifici richiami alle proprie difese e ai mezzi istruttori svolti nel precedente grado di giudizio, il ricorrente prospetta una lettura delle vicende in esame che sollecita un'inammissibile, in sede di legittimità, riesame nel merito.

8. Quanto alla censura connessa alla mancata valutazione della perizia medicolegale, ai fini della nomina di CTU, prospettata con il quarto motivo di ricorso, ritiene il Collegio che il suddetto motivo non superi il vaglio di autosufficienza e sia inammissibile, atteso che il ricorrente non prospetta la sussistenza di nesso causale tra specifiche singole condotte del datore di lavoro causative di danno, sia pure non integranti una complessiva strategia persecutoria, che avrebbe sottoposto al giudice di merito, e, comunque, si limita a riportare stralcio della relazione medico-psichiatrica, di cui peraltro, non precisa la produzione in appello, che evidenzia un disturbo post-traumatico da stress (situazione occupazione avversativa) del tutto generica, quanto al nesso causale e alle condotte lesive, anche per sollecitare il potere officioso del giudice di disporre CTU. Correttamente, quindi, il giudice di appello riteneva ultroneo l'espletamento di CTU non avendo ravvisato mobbing, atteso, altresì, che il danno è stato ricondotto dal lavoratore, nella sua prospettazione, ad una condotta datoriale nel suo complesso mobbizzante e non a singoli specifici comportamenti.

7. Il ricorso deve essere rigettato.

8. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

## **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese di giudizio che liquida in Euro cento per esborsi, Euro quattromila per compensi professionali, oltre accessori di legge.

Così deciso in Roma, il 12 giugno 2014.

Depositato in Cancelleria il 19 settembre 2014