

Mobbing: l'onere della prova spetta al lavoratore

Suprema Corte di Cassazione,

Sezione lavoro

Sentenza 3 luglio 2015, n. 13693

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LAMORGESE Antonio - Presidente -

Dott. VENUTI Pietro - Consigliere -

Dott. DI CERBO Vincenzo - Consigliere -

Dott. NOBILE Vittorio - Consigliere -

Dott. LORITO Matilde - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 1531/2012 proposto da:

T.M. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliata in ROMA, VIA P.L. DA PALESTRINA 55, presso lo studio dell'avvocato MARIANO PEPPINO, che la rappresenta e difende giusta comparso di costituzione nuovo difensore in atti;

- ricorrente -

contro

LA RINASCENTE S.R.L. C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA EZIO 24, presso lo studio dell'avvocato PEZZANO GIANCARLO, che la rappresenta e difende giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 5439/2011 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 06/07/2011;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 12/03/2015 dal Consigliere Dott. MATILDE LORITO;

udito l'Avvocato MARIANO PEPPINO;

udito l'Avvocato PEZZANO GIANCARLO;

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

Svolgimento del processo

La Corte d'Appello di Roma confermava la pronuncia del giudice di primo grado con la quale era stato accolto il ricorso proposto da La Rinascente s.r.l. inteso a conseguire l'accertamento della legittimità della sanzione della multa conseguente a quattro ore di retribuzione, irrogata nei confronti della dipendente T.M. ai sensi dell'art. 217 c.c.n.l. settore terziario, in relazione ai ritardi - consumati per dieci volte nel mese di novembre 2007 - facenti seguito a numerosi analoghi episodi verificatisi dal giugno al settembre 2007, già oggetto di richiamo verbale.

La Corte territoriale approdava a tali conclusioni sul rilievo della infondatezza delle censure mosse dalla lavoratrice sotto il profilo della carenza di proporzionalità fra sanzione irrogata e gravità delle mancanze contestate, posto che la previsione contrattuale di cui all'art. 217, correlava espressamente la sanzione della multa alla fattispecie del ritardo ingiustificato, per di più in relazione a mancanze ben più lievi rispetto a quelle poste in essere dalla dipendente.

Negava, inoltre fondamento alla critica concernente l'omessa valutazione della circostanza attinente al recupero orario in uscita, posto che la flessibilità dell'orario di lavoro non risultava dagli accordi delle parti.

Respingeva, infine, la doglianza concernente la reiezione della domanda risarcitoria formulata dalla T. in relazione al qualificato comportamento datoriale quale "mobbing", per difetto di prova in ordine alla sussistenza della condotta vessatoria, presupposto indefettibile per la configurazione dell'eventus damni e degli effetti risarcitori connessi.

Avverso tale decisione interpone ricorso per cassazione la T. sostenuto da due motivi.

Resiste con controricorso La Rinascente s.p.a. (già La Rinascente s.r.l.).

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2104, comma 2, dell'art. 2106 c.c., e della L. n. 604 del 1966, art. 3, nonché omessa, insufficiente motivazione su punto decisivo della controversia.

Facendo leva sui principi di gradualità e proporzionalità della sanzione disciplinare sanciti dalle disposizioni richiamate (artt. 215 - 217 c.c.n.l. di settore), lamenta la ricorrente l'erroneità degli approdi ai quali è pervenuta la Corte distrettuale, in quanto non sorretti da alcuna valutazione in ordine alla graduazione della pena, per essere fondati esclusivamente sulla pretesa corrispondenza della fattispecie scrutinata alla disposizione contrattuale collettiva.

1.1 La censura è priva di pregio.

Si impone innanzitutto l'evidenza dell'inadempimento da parte ricorrente, dell'onere su di essa gravante ai sensi dell'art. 369 c.p.c., comma 2, n. 4, di depositare, a pena di improcedibilità, copia dei contratti o degli accordi collettivi sui quali il ricorso si fonda.

Detto onere può essere adempiuto, in base al principio di strumentante delle forme

processuali - nel rispetto del principio di cui all'art. 111 Cost., letto in coerenza con l'art. 6 della CEDU, in funzione dello scopo di conseguire una decisione di merito in tempi ragionevoli - anche mediante la riproduzione, nel corpo dell'atto d'impugnazione, della sola norma contrattuale collettiva sulla quale si basano principalmente le doglianze, purchè il testo integrale del contratto collettivo sia stato prodotto nei precedenti gradi di giudizio e, nell'elenco degli atti depositati, posto in calce al ricorso, vi sia la richiesta, presentata alla cancelleria del giudice che ha pronunciato la sentenza impugnata, di trasmissione del fascicolo d'ufficio che lo contiene, risultando forniti in tal modo alla S.C. tutti gli elementi per verificare l'esattezza dell'interpretazione offerta dal giudice di merito (vedi Cass. 7 luglio 2014 n. 15437, Cass. S.U. 7 novembre 2013 n. 25038). In altri termini, il ricorrente per cassazione, ove intenda dolersi dell'omessa o erronea valutazione di un documento ovvero di una disposizione contrattuale collettiva da parte del giudice di merito, ha il duplice onere - imposto dall'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 6 - di produrlo agli atti e di indicarne il contenuto. Il primo onere va adempiuto indicando esattamente nel ricorso in quale fase processuale e in quale fascicolo di parte si trovi il documento in questione; il secondo deve essere adempiuto trascrivendo o riassumendo nel ricorso il contenuto del documento.

Nello specifico, pur essendo la disposizione contrattuale trascritta nel suo contenuto, non risulta integrata da alcuna indicazione circa l'avvenuta produzione del testo integrale del contratto collettivo e la sede in cui quel documento sia rinvenibile.

1.2 Al di là delle rilevate carenze, deve rimarcarsi che la ricorrente non ha opposto valide ragioni capaci di invalidare i motivi posti a fondamento del decisum della Corte territoriale, non avendo allegato argomentazioni in fatto ed in diritto in ordine alla mancata osservanza dei criteri legali di ermeneutica contrattuale o della insufficienza o contraddittorietà della motivazione, la mera contrapposizione fra l'interpretazione proposta dal ricorrente e quella accolta nella sentenza impugnata non rivestendo alcuna utilità ai fini dell'annullamento di quest'ultima.

Invero, sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica che la denuncia del vizio di motivazione esigono una specifica indicazione, e cioè la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata la violazione anzidetta e delle ragioni dell'obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice, non potendo le censure risolversi, in contrasto con la qualificazione loro attribuita dalla parte ricorrente, nella mera contrapposizione di un'interpretazione diversa da quella criticata. (vedi ex plurimis, Cass. 22 novembre 2010 n.23635, Cass. 29 agosto 2011 n.17717; Cass. 2 maggio 2012 n. 6641 cui adde più di recente, Cass. 14 aprile 2013 n. 9054 e Cass. 6 giugno 2013 n. 14318).

1.3 Nella specie, come accennato nello storico di lite, la Corte territoriale ha congruamente interpretato il quadro normativo di riferimento, escludendo che la sanzione potesse ritenersi sproporzionata rispetto alle mancanze addebitate, essendo prevista dalla disposizione collettiva, in relazione a mancanze più lievi rispetto a quelle poste in essere dalla lavoratrice ed a fronte di tale interpretazione logica, coerente e rispettosa dei canoni legali di ermeneutica contrattuale, la ricorrente si è limitata a contrapporre una interpretazione diversa da quella patrocinata dalla Corte territoriale, non enunciando i motivi - è bene ribadire - per i quali la tesi accreditata sia più corretta di quella assunta a fondamento del decisum.

2. Con il secondo mezzo di impugnazione si deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c., dell'art. 39 Cost., e di plurime disposizioni dello statuto dei lavoratori, nonchè omessa, insufficiente, contraddittoria motivazione su punto decisivo del giudizio.

Sul rilievo della natura contrattuale dell'illecito ascrivibile alla condotta persecutoria del datore di lavoro, la ricorrente ribadisce i principi consolidati in sede giurisprudenziale,

secondo i quali grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore, sul quale incombe il diverso onere di dimostrare sia l'eventus damni, sia il nesso di causalità fra questo e la prestazione lavorativa.

Nell'ottica descritta, rimarca l'errore posto in essere dai giudici del gravame i quali si sarebbero limitati a riscontrare un difetto di prova in ordine alla condotta colposa del datore di lavoro, omettendo altresì di considerare approfonditamente i contenuti degli accertamenti di natura medico-legale allegati alla comparsa di costituzione di primo grado, che lumeggiavano l'esistenza di un nesso di causalità fra i disturbi psicofisici sofferti da essa ricorrente, e l'atteggiamento assunto dalla parte datoriale con le reiterate sanzioni irrogate nei suoi confronti.

2.1 Tale ultimo motivo presenta innanzitutto evidenti profili di inammissibilità per difetto di autosufficienza, non essendo riportato il tenore della CTU sulla quale il motivo risulta articolato al fine di confortare l'assunto dell'esistenza di adeguata dimostrazione di un nesso di causalità fra condotta colpevole datoriale ed evento dannoso. In applicazione del principio di autosufficienza del ricorso, la parte che allegi la mancata valutazione delle consulenze tecniche d'ufficio espletate nei gradi di merito, ha infatti l'onere di indicare compiutamente (e, se del caso, trascrivere nel ricorso) gli accertamenti e le risultanze peritali, al fine di consentire alla corte di valutare la congruità della motivazione della sentenza impugnata che si sia motivatamente dissociata dalle conclusioni peritali, dovendosi, in carenza di detta specificazione, dichiarare il ricorso inammissibile (vedi Cass. 12 dicembre 2014 n. 3224).

2.2 Va altresì considerato che la parte è tenuta ad indicare se la relazione cui si fa riferimento sia presente nel fascicolo di ufficio del giudizio di merito (specificando, in tal caso, gli estremi di reperimento della stessa), ovvero a chiarire alla Corte il diverso modo in cui essa possa essere altrimenti individuata, non potendosi affidare al giudice di legittimità il compito di svolgere un'attività di ricerca della relazione, in sede decisoria, senza garanzia del contraddittorio ed in violazione del principio costituzionale di ragionevole durata del processo (vedi Cass. 22 febbraio 2010 n. 4201). Nello specifico il ricorso si presenta, anche sotto tale aspetto, del tutto carente.

3. La critica introdotta con detto secondo motivo, è, peraltro, infondata.

La statuizione oggetto di doglianza si presenta, infatti, del tutto in linea con l'orientamento espresso da questa Corte, che va qui ribadito, in base al quale, ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano 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 le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/ o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi, Cass. 6 agosto 2014 n. 17698).

E' stato inoltre affermato che la domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore per "mobbing" in relazione a comportamenti datoriali pregiudizievoli per l'integrità psicofisica del lavoratore, è soggetta a specifica allegazione e prova in ordine agli specifici fatti asseriti come lesivi (vedi Cass. 29 settembre 2005 n.19053).

3.1 Esigenze di completezza espositiva, inducono poi a richiamare gli approdi ai quali è pervenuta questa Corte di legittimità laddove ha affermato (vedi Cass. 5 novembre 2012 n. 18927) che, nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla

propria integrità psicofisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi adottati dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale - pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili.

3.2 Ma anche in tal caso, va evidenziato (con Cass. 29 gennaio 2013 n. 2038, cui adde Cass. 14 maggio 2014 n.10424) che l'art. 2087 c.c., non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

3.3 Ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di allegare e provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonchè il nesso tra l'uno e l'altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la dimostrazione di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi.

Nello stesso senso (cfr. Cass. 11 aprile 2013 n. 8855 nonchè Cass. 14 aprile 2008 n. 9817) questa Corte ha affermato che, in tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 c.c., la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte ai sensi dell'art. 1218 c.c., ma è comunque soggetta all'onere di allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

3.4 In coerenza con tali principi (vedi anche Cass. 7 agosto 2013 n. 18836), la Corte distrettuale ha accertato che nel caso di specie doveva escludersi, (innanzitutto sotto il profilo allegatorio), che nella fattispecie potesse configurarsi il c.d. terrorismo psicologico, o comunque, l'elemento dequalificante dell'asserito mobbing, difettando del tutto l'esistenza degli elementi strutturali della fattispecie in sede di ricorso introduttivo, neanche corredato da alcuna istanza istruttoria sul punto. La sentenza impugnata non ha dunque fatto gravare sul lavoratore oneri probatori diversi da quelli - rimasti nella specie del tutto insoddisfatti-configurabili a suo carico alla luce degli anzidetti principi, cui va data continuità, sicchè il motivo di ricorso va rigettato.

4. In definitiva, sotto tutti i profili enunciati il ricorso, in quanto infondato, deve essere respinto.

Il governo delle spese inerenti al presente giudizio di cassazione segue il principio della soccombenza nella misura in dispositivo liquidata.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in Euro 100,00 per esborsi ed Euro 3.500,00 per compensi

professionali, oltre accessori di legge.
Così deciso in Roma, il 12 marzo 2015.
Depositato in Cancelleria il 3 luglio 2015