

CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 21 gennaio 2014, n. 1149

Lavoro - Mobbing - Atteggiamento persecutorio - Emarginazione dall'ambiente dei colleghi - Risarcimento del danno - Prove

Svolgimento del processo

1. Con ricorso del 14-2-2002 C. S. convenne in giudizio la società ENEL Distribuzione premettendo di essere stato assunto nel 1986 a seguito del superamento di un concorso; affermò che era stato inquadrato nella categoria impiegatizia B1 ed assegnato al servizio tecnico gestionale del settore produzione e trasmissione di Napoli; che, dopo un iniziale periodo in cui aveva conquistato la fiducia del capoufficio, ben presto le sue aspettative andarono deluse: che nel 1987 era stato trasferito ad altro ufficio e destinato a mansioni frustranti; che l'atteggiamento del capoufficio Romano si era rivelato immediatamente persecutorio ed era stato controllato anche il numero di volte nelle quali egli si era recato in bagno; che pertanto egli fu considerato un personaggio scomodo con la conseguente emarginazione dall'ambiente dei colleghi; che nel 1992 egli fu trasferito in altro ufficio, diretto da B. P., e che anche tale dirigente aveva assunto un atteggiamento persecutorio in suo danno; che era stato colpito dall'applicazione di sanzioni disciplinari per lievi ritardi ed irregolarità formali; che, in particolare, era stato sanzionato un suo presunto allontanamento dal posto di lavoro, mentre invece egli si trovava in bagno e inoltre era stato sanzionato il ritardo di due giorni nel deposito di un certificato di malattia nonostante avesse avvisato la dirigenza provvedendo tempestivamente all'invio del certificato stesso; che in conseguenza di tutto ciò, il suo stato di salute aveva subito un progressivo peggioramento: che per l'ansia di non fare ritardo in ufficio in seguito all'ennesima contestazione, in data 28 giugno 1993 era caduto dal ciclomotore riportando diversi traumi contusivi; che, successivamente, fu avvicinato dal superiore E. V. A. il quale, in seguito ad una banale richiesta di chiarimenti, lo aveva aggredito fisicamente e verbalmente; che non era stata accolta la sua richiesta di cambiare ufficio e nel frattempo erano proseguite le contestazioni disciplinari dovute all'assenza dal posto di lavoro e ritardi; che nel gennaio 1996 era stato assegnato all'altro ufficio in qualità di assistente autorizzazioni e catasto, ma la situazione non era migliorata ed aveva continuato a subire arbitrarie contestazioni disciplinari; che anche in questo ufficio, diretto da Rotondo Franco, avvenne una lite nella quale il capoufficio lo aggredì, ma nonostante ciò egli subì la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per quattro giorni; che, in data 12 marzo 1999, il dirigente M. A. lo aveva strattonato ed insultato in presenza dei colleghi; che altri attriti erano sorti con il nuovo capoufficio C. G..

Ciò premesso, il ricorrente chiese al Tribunale adito di dichiarare la illegittimità dei provvedimenti disciplinari irrogati e la illiceità dei comportamenti posti in essere dall'Enel in seguito a continuate azioni di mobbing, tenuto conto della dequalificazione subita e dell'adibizione a mansioni inferiori, in contrasto con l'art. 2103 del c.c..

Chiese, quindi, il ricorrente la condanna della società convenuta alla completa ricostruzione della carriera con l'attribuzione delle mansioni corrispondenti e del risarcimento di tutti i danni subiti ed in particolare del danno alla salute, del danno biologico e del danno esistenziale pari a complessivi € 361.519.83 o della somma ritenuta giusta in corso di causa con interessi e rivalutazione monetaria. Chiese poi il ricorrente il risarcimento del danno professionale subito in conseguenza dell'illegittima dequalificazione ed

emarginazione patiti, del danno all'immagine ed alla dignità personale nonché del danno morale ed alla vita di relazione per complessivi € 135.042,41 o di altra somma da accertarsi in corso di causa e da liquidarsi in via equitativa: chiese infine il ricorrente il risarcimento del danno da "perdita di chance di promozione e di carriera" per la somma di € 20.658.27.

2. Costituitasi, la società convenuta contestò la fondatezza della domanda affermando di aver cercato sempre di mantenere un atteggiamento costruttivo nei confronti del proprio dipendente il quale aveva invece sempre improntato la propria condotta alla provocazione e all'ostruzionismo. La società ha poi contestato, punto per punto, la ricostruzione degli episodi che avevano condotto all'irrogazione di sanzioni disciplinari, chiedendo, alla luce di articolate argomentazioni giuridiche, il rigetto della domanda con vittoria delle spese di giudizio.

3. Il Tribunale di Napoli, con sentenza del 25 ottobre 2005. dopo aver espletato la prova testimoniale, ha respinto la domanda condannando il ricorrente al pagamento delle spese processuali in favore della parte convenuta.

4. Avverso tale decisione ha proposto appello il C. rilevando, in primo luogo, la nullità della sentenza per omessa motivazione, in quanto a suo dire il primo giudice si era limitato in modo assolutamente lacunoso a rilevare che la documentazione allegata non dimostrava nulla in merito alla presunta strumentalità delle contestazioni mosse al ricorrente e che la prova orale non colmava tali carenze in quanto era costituita dalle sole dichiarazioni del padre del ricorrente la cui attendibilità era compromessa dal fatto che egli non era stato presente agli episodi denunciati e dall'evidente interesse circa l'esito positivo della domanda. Secondo la parte appellante, invece, la prova documentale che era stata fornita doveva considerarsi assolutamente rilevante e decisiva, come risultava dall'esame analitico della documentazione comprese tutte le contestazioni disciplinari che gli erano state intimate. La parte appellante ha poi descritto in particolare l'andamento dei rapporti personali con il capoufficio B. ed altri superiori ed ha ribadito il comportamento anomalo osservato dalla società Enel e dai suoi rappresentanti, intesi unicamente, a suo dire, a disfarsi dell'appellante ovvero ad emarginarlo. Ha ribadito poi il C. di aver subito una grave dequalificazione professionale che aveva determinato l'insorgere delle patologie psicofisiche descritte e documentate; ha ribadito il ricorrente che tali condizioni di salute derivavano dai maltrattamenti e dalle violenze subite nel corso degli anni in cui aveva prestato la propria attività lavorativa per conto della società. La parte appellante ha poi esaminato le risultanze della prova testimoniale ribadendo l'attendibilità del teste C. A. e l'erroneità delle motivazioni addotte al riguardo dal primo giudice. Ha concluso quindi il C. S. chiedendo l'integrale riforma della sentenza di primo grado e l'accoglimento della domanda così come originariamente proposta con il ricorso introduttivo del giudizio, oltre alla condanna della parte appellata al pagamento delle spese diritti ed onorari del doppio grado, con attribuzione.

Ricostituito il contraddittorio, la parte appellata ha contestato le argomentazioni difensive esposte dal ricorrente ed ha chiesto il rigetto dell'appello.

La Corte d'appello di Napoli con sentenza dell'11 marzo 2010- 3 giugno 2010 ha respinto l'appello e confermato l'impugnata sentenza. Ha compensato tra le parti le spese del 2° grado del giudizio.

5. Avverso questa pronuncia ricorre per cassazione C. S. con tre motivi.

Resiste con controricorso la parte intimata che ha anche depositato memoria.

Motivi della decisione

1. Il ricorso è articolato in tre motivi.

Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione falsa applicazione dell'art. 112 c.p.c. in relazione agli artt. 163, 434 e 437 c.p.c.. In particolare osserva che nel ricorso introduttivo egli ricorrente ha rivendicato la violazione da parte della datrice di lavoro degli obblighi posto a suo carico dall'art. 2087 c.c. e il risarcimento dei danni prodotti da tale violazione. La corte d'appello di Napoli invece ha circoscritto il tema del decidere alla sola richiesta di risarcimento per danni derivanti da comportamenti per mobbing, per dequalificazione professionale e per l'emarginazione subita all'interno dell'azienda.

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia vizio di motivazione e omessa valutazione delle prove. Il giudice di primo grado si è limitato a motivare il rigetto della domanda per la pretesa assoluta carenza di prova circa la illiceità della condotta denunciata dal ricorrente, negando qualsiasi valore alle dichiarazioni rese dal genitore della ricorrente come teste nonché alla documentazione prodotta in causa. La corte d'appello ha eseguito un'indagine limitata ai soli campi della domanda relativi alla risarcimento del danno e al mobbing. Il ricorrente nel suo ricorso aveva descritto in modo compiuto gli innumerevoli reiterati episodi di mobbing collegati ai numerosi procedimenti disciplinari che aveva subito nel corso degli anni.

Con il terzo motivo il ricorrente denuncia la violazione degli artt. 100, 151, 16 c.p.c.. nonché degli artt. 2730 e 2733 c.c.. e degli artt. 2087, 1218, 1223, 1225, 1228, 2697 c.c.. In particolare sostiene che la responsabilità per danni prodotti al lavoratore ricade sul datore di lavoro non solo quando questi risulta essere stato destinatario di specifici episodi di mobbing e di demansionamento professionale, ma anche quando l'azienda non ponga in essere ai sensi dell'art. 2087 c.c. tutti i provvedimenti necessari a preservare l'integrità fisica e la personalità morale del suo dipendente.

2. Il ricorso - i cui tre motivi possono essere esaminati congiuntamente - è infondato.

Il ricorrente nei suoi tre motivi svolge in realtà delle mere censure di fatto che esprimono un dissenso in ordine alla valutazione operata (negli stessi termini) dai giudici di merito, sia in primo grado in grado d'appello, i quali entrambi hanno ritenuto che non risultassero provati né la dequalificazione né i comportamenti di mobbing che il ricorrente imputava all'azienda.

In particolare nel ricorso introduttivo del giudizio il C. ha descritto una serie di condotte e comportamenti posti in essere dal proprio datore di lavoro ed in particolare dai numerosi superiori gerarchici avvicendatisi nell'arco dell'intera vita professionale (per oltre 15 anni) affermando che, nel loro complesso, tali condotte evidenziavano l'evidente volontà posta in essere dalla società di emarginarlo e discriminarlo, impedendogli di lavorare serenamente e che tali comportamenti avevano cagionato i gravi disturbi psicofisici di cui era affetto.

Tuttavia - ha osservato la Corte d'appello - il ricorrente, in relazione agli innumerevoli episodi oggetto di contestazioni e sanzioni disciplinari (mai formalmente impugnate) si è limitato a fornire, a distanza di molti anni, una propria versione dei fatti contrapposta a quella della società sulla base di una serie di affermazioni prive di qualsiasi sostegno probatorio.

La Corte d'appello, con motivazione puntuale e dettagliata, ha passato in rassegna gli episodi narrati dal C. come indicativi della condotta vessatoria asseritamente subita, ponendo in evidenza, nel complesso, che la società, in relazione a ciascun episodio contestato, aveva condotto una approfondita istruttoria disciplinare acquisendo le dichiarazioni scritte o verbali di altri impiegati presenti al momento dei fatti. D'altro canto, non era privo di rilievo il fatto che, a fronte di accuse disciplinari anche gravi, sfociate in più di una sanzione

disciplinare, il ricorrente non avesse contestato giudizialmente tali provvedimenti datoriali se non a distanza di molti anni, senza tuttavia fornire un solo elemento concreto di prova a sostegno della sua opposta versione dei fatti.

In particolare - ha rimarcato la Corte d'appello - il C., in relazione agli episodi più gravi che lo avevano visto accusato di aver aggredito verbalmente e talvolta fisicamente i propri superiori, si era limitato a respingere ogni accusa, negando i fatti, senza tuttavia fornire alcuna valida prova a sostegno della propria versione degli accadimenti.

Anche per quel che riguarda la presunta dequalificazione professionale, la Corte d'appello ha ritenuto che nessun concreto elemento di prova fosse stato fornito dal ricorrente il quale non aveva nemmeno analiticamente descritto le mansioni che nel corso degli anni gli erano state affidate e quelle che gli spettavano alla luce del suo inquadramento contrattuale.

Né era emerso alcun intento discriminatorio nel comportamento assunto dalla società, la quale nel corso degli anni si era limitata ad applicare, a fronte di palesi atti di insubordinazione o di violazione delle regole aziendali, la sanzione disciplinare più lieve e talvolta, in caso di mancanza di chiari elementi di prova (nonostante l'accusa provenisse da superiori gerarchici del ricorrente) non aveva provveduto disciplinarmente nei confronti del C..

3. Il ricorso va quindi rigettato.

Alla soccombenza consegue la condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali di questo giudizio di cassazione nella misura liquidata in dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese di questo giudizio di cassazione liquidate in euro 100.00 (cento) oltre euro 2.500,00 (duemilacinquecento) per compensi d'avvocato ed oltre accessori di legge.