

# **CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza**

## **17 gennaio 2014, n. 898**

**Lavoro - Mobbing - Pagamento del premio di rendimento - Note di qualifica del datore -  
Valutazione mediocre del dipendente**

### **Svolgimento del processo**

1. Con il ricorso al tribunale di Roma R. aveva convenuto in giudizio il Consorzio Nazionale Concessionari - poi Equitalia Servizi spa (già Centro Nazionale di Coordinamento di Attività Telematiche ed Operative per la riscossione spa) - per sentir dichiarare la illegittimità delle note di qualifica (mediocre) attribuite dal datore di lavoro e la illegittimità della condotta di mobbing di cui era stata vittima; aveva anche domandato la condanna del CNC al pagamento del premio di rendimento (quantificato in € 12.911,42) quanto agli anni dal 1998 al 2002 (tempo di attribuzione del giudizio di mediocre); al risarcimento del danno biologico, del danno esistenziale e del danno alla professionalità (danni complessivamente quantificati in € 500.000,00, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali) danni tutti, questi, assunti come causati dalla illegittima condotta persecutoria del CNC.

Costitutosi in giudizio il CNC - Consorzio Nazionale Concessionari - aveva contestato la fondatezza della domanda, chiedendo il rigetto del ricorso.

L'adito tribunale di Roma, con la sentenza n. 9748 del 14 maggio 2004, ha parzialmente accolto la domanda. Ha dichiarato la illegittimità delle note di qualifica attribuite alla ricorrente dal 1998 al 2002 e ha condannato per l'effetto il Consorzio al pagamento de premio di rendimento per gli anni corrispondenti, per € 12.911,42. oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione dei singoli crediti al saldo; ha compensa per metà le spese di lite e ha posto il residuo a carico del Consorzio.

2. Nei confronti della sentenza di primo grado ha proposto tempestivo appello (con atto del 12.5.2005) la R. per chiedere che, in sua parziale riforma, il Consorzio fosse condannato anche al risarcimento del danno rivendicato in primo grado determinato dalla illegittima condotta di

mobbing; in via subordinata ha chiesto che il danno rivendicato e quantificato in primo grado fosse attribuito anche in relazione alla illegittima attribuzione della qualifica di mediocre.

Si è costituita in giudizio la CNC spa - Centro Nazionale di Coordinamento di Attività Telematiche ed Operative per la riscossione spa - la quale, dopo avere precisato che l'originario Consorzio si era trasformato in società per azioni con nuova denominazione, ha contestato la fondatezza dell'appello concludendo per il suo rigetto.

In via incidentale la società ha censurato la sentenza nella parte in cui ha dichiarato l'illegittimità della attribuzione alla R, della qualifica di mediocre con conseguente condanna a restituire le somme corrisposte a titolo di premi di rendimento per gli anni dal 1998 al 2001.

La Corte d'appello di Roma con sentenza del 28.4.2009 - 28 novembre 2009 ha respinto l'appello principale e l'appello incidentale compensando le spese del grado.

3. Avverso questa pronuncia ricorre per cassazione la R. con quattro motivi.

Resiste con controricorso la parte intimata.

La ricorrente ha anche depositato memoria.

### **Motivi della decisione**

1. Il ricorso è articolato in quattro motivi.

Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione falsa applicazione dell'art. 24 Cost. nonché degli artt. 2697 e 421 c.p.c.. Sostiene che la corte territoriale ha erroneamente interpretato le disposizioni riguardanti l'onere della prova dei poteri istruttori. In particolare nel ricorso erano indicati i motivi e gli elementi richiesti per riconoscere il lamentato mobbing.

Con il secondo motivo la ricorrente deduce vizio di motivazione circa la mancata ammissione della consulenza tecnica d'ufficio che non aveva - diversamente da quanto ritenuto dalla corte d'appello - carattere esplorativo.

Con il terzo motivo la ricorrente denuncia violazione falsa applicazione degli artt. 112, 414, 437 c.p.c.. La corte d'appello pur pur accertando la illegittimità delle note di qualifica, ha errato nel non riconoscere il danno derivante da ciò.

Con il quarto motivo la ricorrente denuncia violazione dell'art. 1226 c.c. nonché vizio di motivazione. Erroneamente la corte d'appello ha escluso di poter decidere in via equitativa circa la condanna del risarcimento dei danni.

2. Il ricorso - i cui motivi possono essere esaminati congiuntamente in quanto connessi - è infondato.

La Corte territoriale ha puntualmente preso in considerazione la censura dell'appellante principale R. che in particolare lamentava l'erroneità della sentenza di primo grado nella parte in cui il giudice di prime cure non ha dato ingresso alle istanze istruttorie articolate nel ricorso introduttivo del giudizio, quanto alle circostanze di fatto in cui sarebbe consistito il denunciato mobbing. Altresì deduceva l'erroneità della statuizione, conseguente a non corretta interpretazione della domanda di primo grado, nella parte in cui il tribunale non aveva valutato, ai fini della domanda di risarcimento del danno, la natura ritorsiva e discriminatoria della attribuzione delle sfavorevoli note di qualifica mediocre. Parimenti lamentava il mancato esercizio dei poteri istruttori officiosi laddove il giudice ha omesso di accertare attraverso CTU medico legale l'origine professionale delle sue condizioni di salute.

La Corte d'appello ha puntualmente e correttamente risposto a tali censure.

Va innanzi tutto ribadito - in riferimento al regime precedente all'art. 4 d.lgs. n. 216/2003 che alla fattispecie in esame non si applica *ratione temporis* - che per "mobbing" si deve intendere una condotta del datore di lavoro che, in violazione degli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., consiste in reiterati e prolungati comportamenti ostili, di intenzionale discriminazione e di persecuzione psicologica, con mortificazione ed emarginazione del lavoratore. Ossia si intende - come già affermato da questa Corte (Cass. 17 febbraio 2009. n. 3785) - 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 sistematici e 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. 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. 26 marzo 2010, n. 7382).

Nella specie il tribunale ha ritenuto che le allegazioni esposte nel ricorso introduttivo del giudizio non fossero idonee a fondare una pronuncia favorevole alla R. in relazione alla genericità delle medesime.

La Corte d'appello ha confermato questa valutazione con motivazione ampia, puntuale ed immune da vizi logici. Ha considerato la Corte territoriale che è mancata la specificazione delle circostanze di luogo, di tempo e dei singoli soggetti che avrebbero realizzato i singoli comportamenti denunciati. E' mancato nel ricorso introduttivo ogni riferimento alla correlazione tra professionalità precedentemente acquisita e le nuove mansioni. In particolare la R. nulla ha detto sulla personalizzazione e specifica discriminazione in suo danno rispetto ai colleghi di lavoro inseriti nelle medesime articolazioni organizzative; e comunque - aggiunge la Corte territoriale - ogni intento persecutorio risultava escluso posto che la R. fu trasferita e spostata dall'uno all'altro dei settori o uffici unitamente agli altri colleghi di lavoro per ragioni organizzative che erano risultate documentate. Inoltre generica, perché priva di riferimenti temporali, era l'allegazione relativa alla mancata concessione dei permessi nelle giornate richieste.

E anche la deduzione relativa all'esclusione dalla partecipazione ai corsi di formazione sul nuovo sistema informatico era anch'essa generica, per la mancata precisazione del tempo in cui il corso sarebbe stato effettuato. Analoghe considerazioni ha svolto la Corte d'appello in merito alla allegazione relativa alla mancata ammissione alla effettuazione di lavoro straordinario; la R. non aveva riferito del tempo in cui avanzò richieste in

tal senso, nulla specificando in merito alla effettuazione di prestazioni straordinarie di col leghi del suo medesimo ufficio o settore.

Quanto poi alla dotazione di strumentazione informatica di lavoro, la Corte d'appello ha ritenuto il ricorso essere generico posto che la R. non aveva precisato se e per quale ragione il personal computer che assumeva di non avere ottenuto, a differenza degli altri lavoratori (quali, quanti, a quale servizio e mansioni adibiti nulla era stato specificato) e quello che sarebbe stato sostituito non fossero idonei allo svolgimento delle sue mansioni.

La Corte d'appello ha poi condiviso la valutazione di merito del tribunale secondo cui i singoli fatti denunziati come ascrivibili ad un unico intento persecutorio ciascuno in sé considerato non presentavano il carattere della ritorsività ed ostilità.

In questo contesto la richiesta di c.t.u. aveva effettivamente natura inammissibilmente esplorativa - come ritenuto dai giudici di merito - e non poteva valere a colmare le carenze in termini di allegazione di circostanze di fatto astrattamente significative della lamentata condotta di mobbing.

A fronte di questa puntuale motivazione le censure mosse dalla R. si risolvono in un mero dissenso valutativo degli elementi di fatto allegati dalla ricorrente a fondamento della sua domanda.

4. Anche le censure riguardanti il risarcimento del danno non possono essere accolte.

Esclusa la condotta di mobbing - perché non puntualmente e specificamente dedotta, e quindi non provata - le censure relative al risarcimento del danno sono ovviamente assorbite.

Quanto alla condotta più specifica - quella dell'errata attribuzione della qualifica di "mediocre" - La Corte d'appello con tipico apprezzamento di merito ha ritenuto la inidoneità delle allegazioni in punto di verifica dei danni, comunque genericamente indicati come biologico, esistenziale, patrimoniale ed alla professionalità, riferiti - complessivamente ed indistintamente - alla allegata condotta mobbizzante e non già distintamente (oltre che a quest'ultima anche) al riconoscimento per alcuni anni della nota di qualifica di "mediocre".

Né la ricorrente (segnatamente nel terzo motivo di ricorso) ha fatto riferimento ad un'iniziale domanda di risarcimento del danno specificamente riferito (non già alla complessiva condotta mobbizzante, ma) all'illegittima attribuzione della nota di qualifica di mediocre. La stessa circostanza che il risarcimento del danno sia stato richiesto in

misura omnicomprensivamente quantificata in € 500.000,00 non consentiva ai giudici di merito di identificare una distinta pretesa risarcitoria, tanto più che le conseguenze patrimoniali dell'erronea attribuzione della nota di qualifica erano state quantificate nella perdita del premio di rendimento che il tribunale ha riconosciuto, condannando la società convenuto al relativo pagamento, e di cui più non si è discusso tra le parti.

5. Il ricorso va quindi rigettato.

Sussistono giustificati motivi (in considerazione dell'evoluzione giurisprudenziale sulle questioni dibattute e della problematicità delle stesse nel contesto del progressivo assetto del diritto vivente) per compensare tra le parti le spese di questo giudizio di cassazione.

**P.Q.M.**

Rigetta il ricorso; compensa tra le parti le spese di questo giudizio di cassazione.