

AULA 'A'



**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**

Oggetto

**SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 23122/2019

Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente - Cron.  
Dott. ROBERTO RIVERSO - Rel. Consigliere - Rep.  
Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere - Ud. 13/09/2023  
Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere - CC  
Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 23122-2019 proposto da:

GG , elettivamente domiciliato  
in ROMA, VIA MONTE ZEBIO 32, presso lo studio  
dell'avvocato LUCIANO TAMBURRO, che lo rappresenta  
e difende unitamente agli avvocati EUGENIO  
CIPOLLA, ANTONIO VALLEBONA;

- **ricorrente** -

**contro**

X S.P.A., in persona del legale  
rappresentante pro tempore, elettivamente  
domiciliata in ROMA, LUIGI GIUSEPPE FARAVELLI 22,  
presso lo studio degli avvocati ARTURO MARESCA,  
FRANCO RAIMONDO BOCCIA, ROBERTO ROMEI, ENZO  
MORRICO, che la rappresentano e difendono;

2023

3654

avverso la sentenza n. 4720/2018 della CORTE Data pubblicazione 19/10/2023

D'APPELLO di ROMA, depositata il 06/02/2019 R.G.N.

4367/2014;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 13/09/2023 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO.

#### Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Roma, con la sentenza in atti, in parziale riforma della sentenza di primo grado dichiarava il diritto di GG all'inquadramento superiore nel 5 livello CCNL di categoria a far data dal maggio 2004, condannando l'appellata X al pagamento della somma di € 15.129,81 per differenze retributive e di € 3977,32 per integrazione TFR, oltre accessori, compensando per due terzi le spese di lite e condannando X al pagamento del residuo importo liquidato in sentenza.

Nel contempo la Corte di appello ha negato la fondatezza della domanda di risarcimento di tutti i danni, contrattuali ed extracontrattuali, per mobbing prospetta dal ricorrente sulla scorta della responsabilità della datrice di lavoro per violazione dell'art. 2087 c.c. oltre che dell'art. 2103 c.c.

Avverso la predetta sentenza ha proposto ricorso  
GG con quattro motivi ai quali  
ha resistito X S.p.A. con  
controricorso.

Le parti hanno depositato memoria. Il collegio ha  
riservato la motivazione, ai sensi dell'art.  
380bis1, secondo comma, ult. parte c.p.c.

#### RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo si deduce, ai sensi  
dell'art. 360 comma 1, n. 3 c.p.c., in relazione  
all'art. 113 c.p.c., falsa applicazione  
dell'articolo 2087 c.c., identità della  
disposizione regolatrice della fattispecie di  
mobbing e straining. Sussistenza di straining  
quale condotta unica. Omessa sussunzione del  
medesimo fatto nell'art. 2087 c.c. quale condotta  
di straining, discostamento della decisione dalla  
giurisprudenza di legittimità .

2.- Con il secondo motivo si prospetta, ex art.  
art. 360 comma 1 n.4 c.p.c. , violazione degli  
artt. 112 e 113 c.p.c., error in procedendo.  
Omessa pronuncia sulle domande contenute nel  
petitum dei fatti allegati a sostegno del  
comportamento vessatorio datoriale, sotto il  
profilo dello straining, compatibile anche con  
condotte violative di diritti della persona del  
lavoratore, ma attuale, attraverso condotte uniche

o prive di reiterazione comunque in contrasto con l'articolo 2087 c.c. Violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato. Nullità della sentenza.

3.- Con il terzo motivo si solleva ex art. 360 comma 1 n. 4 c.p.c. nullità della sentenza per la parte relativa al recepimento delle conclusioni del c.t.u. Motivazione apparente ed intrinsecamente inconciliabile. Violazione degli articoli 132, comma 2, n. 4 e 111 Cost., anche in relazione agli articoli 115 e 116 c.p.c. In particolare per avere la Corte di appello condiviso gli accertamenti del CTU che pur avendo accertato le patologie a carico del ricorrente ne ha escluso la connessione causale con l'attività di lavoro per mancanza del mobbing, del demansionamento, della forzosa inattività; non essendo valutata l'efficacia causale dello straining ovvero dell'episodio illecito che è stato accertato come commesso ai danni del ricorrente.

4.- Con il quarto motivo si deduce ex art. 360 comma 1 n. 34, violazione dell'art. 112 c.p.c. anche in relazione agli artt. 1223, 2059, 2087 c.c., nonché artt. 2, 3, 4, 35, 41, 2 comma Cost. Omessa pronuncia su ulteriori profili del danno reddituale e relativo nesso eziologico, diversi

dal danno biologico. Nullita' della sentenza e sua  
erroneità per falsa applicazione di norme di  
legge.

5.- Il primo ed il secondo motivo sono fondati nei  
termini di seguito indicati.

6.- La Corte di appello ha accertato la  
dequalificazione commessa ai danni del lavoratore,  
ma ha escluso il mobbing per mancata prova della  
reiterazione della condotta riferita ai singoli  
fatti mobbizzanti (demansionamento, totale stato  
di inattività ed emarginazione, trasferimento  
persecutorio, pressioni per accettare la  
mobilità).

In merito ai contrasti tra il ricorrente e la sua  
diretta superiore signora D , la Corte ha  
però accertato che quest'ultima intratteneva  
rapporti stressogeni con tutti i dipendenti ma in  
specie nei confronti del ricorrente, nei cui  
confronti aveva messo in atto una condotta che la  
stessa Corte ha qualificato come stressante  
modalità di controllo, aggiungendo che fu proprio  
il difficile rapporto con quest'ultima a generare  
l'animata discussione del 19 Marzo 2018 tra il  
ricorrente e la D durante la quale il  
signor G ebbe un attacco ischemico.

Al di là della sintesi riportata in sentenza, si  
è trattato, per quanto emerge da una testimonianza

trascritta nella ctu riprodotta in atti, della  
seguente condotta: "la testimone C riferisce  
che era mattina presto, io ero seduta nella  
postazione vicino al ricorrente alla sua destra e  
si avvicinò la D al ricorrente dicendo  
lui cosa stava facendo in quanto c'erano dei  
problemi tecnici il computer si era fermato e lei  
con la sua prepotenza si volle sedere nella  
postazione del ricorrente e lì ho sentito che  
aveva cancellato dei file non so di che tipo e il  
ricorrente disse ma sono spariti tutti i file e  
adesso come si fa e lei rispose ora cercheremo di  
ripristinarli; del resto io sono la capa; io  
comando e faccio quello che voglio e poi la  
discussione si animò e lei non faceva nulla per  
smorzare i toni si alterava sempre di più fino a  
quando abbiamo visto il ricorrente adagiarsi sulla  
sedia e sentirsi male punto le dicevano nel nulla  
non è nulla ma poi la supervisor chiamo ambulanza  
e fu ricoverato e ritornò dopo tanto tempo".

La Corte d'appello, pur avendo accertato tale  
condotta, ha affermato tuttavia che andasse negata  
l'illiceità della stessa trattandosi di un  
episodio isolato che esulava dalla sistematicità  
di una condotta vessatoria persecutoria o  
discriminatoria reiterata e protratta nel tempo,  
con una chiara finalità che deve sussistere per

poter qualificare come mobbizzante la condotta del datore di lavoro hotel superiore gerarchico. Ha negato perciò qualsiasi tutela risarcitoria in relazione alla domanda svolta.

Così facendo però la Corte non ha fatto buon governo delle regole di diritto che vengono in rilievo in relazione alla tutela della personalità morale del lavoratore essendo oramai risalente l'orientamento (Cass. n. 3291 del 19 febbraio 2016) secondo cui, al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, quello che conta in questa materia è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento (la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica).

7.-La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma è chiaro che nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a

prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza.

E' invero è noto l'orientamento costante di codesta Suprema Corte (sent. n. 18164/2018, n. 3977/2018 n. 7844/2018, 12164/2028, 12437/2018, 4222/2016) , secondo cui lo straining rappresenta una forma attenuata di mobbing perché priva della continuità delle vessazioni ma sempre riconducibile all'art. 2087 cod. civ., sicché se viene accertato lo straining e non il mobbing la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta (Cass. 29 marzo 2018 n. 7844, Cass. 10 luglio 2018 n. 18164, Cass. 23 maggio 2022 n.16580, Cass. 11 novembre 2022 n. 33428).

Codesta Corte con ordinanza del 7 febbraio 2023 n. 3692 ha assegnato valore dirimente al rilievo dell' "ambiente lavorativo stressogeno" quale fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegare come vessatorie, ancorché apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela del diritto fondamentale della persona del lavoratore trova fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente orientata, dell'art. 2087 c.c.

Negli stessi termini da ultimo v. Cass. n. 33639/2022 , 33428/2022, 31514/2022.

8.- La Corte di appello dovrà quindi procedere ad un nuovo apprezzamento alla luce della regola di diritto evocata essendo stati dedotti i fatti e dovendo il giudice sempre apprezzare, pure ex officio, il contenuto anche potenziale della domanda. In questi termini vale l'insegnamento (Cass. n 3012/2010) secondo cui : "Il giudice di merito, nell'indagine diretta all'individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla sua cognizione, non è tenuto ad uniformarsi al tenore meramente letterale degli atti nei quali le domande medesime risultino contenute, dovendo, per converso, aver riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, sì come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, mentre incorre nel vizio di omesso esame ove limiti la sua pronuncia in relazione alla sola prospettazione letterale della pretesa, trascurando la ricerca dell'effettivo suo contenuto sostanziale. In particolare, il giudice non può prescindere dal considerare che anche un'istanza non espressa può ritenersi implicitamente formulata se in rapporto di connessione con il "petitum" e la "causa petendi".

9.- I motivi di ricorso terzo e quarto vanno invece dichiarati assorbiti, dovendo la Corte procedere ad un autonomo apprezzamento delle premesse della responsabilità e delle eventuali conseguenze, sulla base della regola di diritto sopra indicata.

10.- In conclusione il ricorso deve essere accolto nei limiti indicati e la sentenza cassata nei limiti indicati; la causa va rinviata al giudice indicato in dispositivo il quale nella decisione della stessa si atterrà ai principi sopra indicati e procederà altresì alla regolazione delle spese del giudizio di Cassazione.

Non sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo e il secondo motivo del ricorso, assorbiti il terzo e il quarto; cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia la causa alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione per la prosecuzione della causa e per la liquidazione delle spese del giudizio di Cassazione.

Così deciso in camera di consiglio all'adunanza del 13.9.2023

Il presidente

Adriana Doronzo

Cassazione.net

