

Civile Ord. Sez. L Num. 15159 Anno 2019

Presidente: TORRICE AMELIA

Relatore: BELLE' ROBERTO

Data pubblicazione: 04/06/2019

**ORDINANZA**

sul ricorso 17478-2014 proposto da:

LONOCE ANTONINO, domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR,  
presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI  
CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato  
ANDREA LUZI;

- **ricorrente** -

**contro**

MINISTERO DELL' ECONOMIA E DELLE FINANZE C.F.  
80415740580, in persona del Ministro pro tempore, e  
dell'AGENZIA DELLE ENTRATE, in persona del Direttore  
pro tempore, rappresentati e difesi dall'AVVOCATURA  
GENERALE DELLO STATO presso i cui Uffici domiciliano  
in ROMA, ALLA VIA DEI PORTOGHESI 12, ope legis;

2019

436

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

- controricorrenti -

**nonchè contro**

AGENZIA DELLE ENTRATE;

- intimato -

avverso la sentenza n. 236/2014 della CORTE D'APPELLO  
di ANCONA, depositata il 10/04/2014 R.G.N. 558/2013.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Curee".

**RILEVATO CHE**

la Corte d'Appello di Ancona, con sentenza n. 236/2014, ha riformato la pronuncia del Tribunale di Macerata che aveva accolto la domanda di risarcimento del danno per comportamenti datoriali persecutori e *mobbing* proposta da Antonino Lonoce nei confronti del Ministero dell'Economia e delle Finanze e dell'Agenzia delle Entrate, con riferimento al lavoro dal medesimo svolto, quale funzionario tributario, dal 1991 al 2003, presso l'Ufficio Imposte di Camerino, poi presso quello di Tolentino ed infine presso l'Agenzia delle Entrate; la Corte territoriale, pur dando atto che il Lonoce si era trovato in *«condizioni di disagio, per un periodo protratto e per un gradiente intenso»*, riteneva che fosse mancata la trattazione di un profilo essenziale, consistente nell'*«efficienza lavorativa del dipendente»* rispetto ad un datore di lavoro che doveva intendersi *«non il superiore gerarchico o le articolazioni amministrative, bensì la collettività, che è onerata della retribuzione del pubblico dipendente e che ha interesse a fruire della sua prestazione lavorativa»*;

la Corte aggiungeva poi che *«non si era provato e neppure prospettato, un motivo unico e sufficiente riconducibile a specifica, privata ostilità, derivante da ragioni che esulino dal rapporto di lavoro»*, sottolineando come fosse *«necessario escludere tutte le possibili alternative motivazionali»*, dovendosi *«d'altronde dubitare»* che il ricorrente *«fosse pienamente disponibile a prestare la naturale, e doverosa collaborazione lavorativa»*, sicché doveva complessivamente dirsi che il dipendente non aveva assolto all'onere della prova con riferimento all'elemento psicologico in capo al datore, ai fini dell'accertamento della sua responsabilità;

d'altra parte, si legge ancora nella motivazione, il ricorrente *«mostrava propensione a modificare l'ambiente esterno secondo le proprie esigenze, anziché il contrario»*, nel contesto di *«un approccio definibile come narcisistico»* e pertanto, sebbene fosse *«evidente, quanto meno nel periodo finale e conclusivo della vicenda, la causa lavorativa dell'affezione»*, ciò *«non ingenerava un obbligo giuridico, in capo al datore di lavoro, di adottare le misure necessarie per interrompere e disinnescare il rapporto causale tra malessere lavorativo e malattia conseguente, non essendo agevole, e forse neppure possibile organizzare un intervento efficace»*;

infatti, essendo *«notorio (art. 115 comma secondo cpc)»* che *«la malattia psichica si manifesta proprio con la incapacità di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali, addebitando ad essi effetti che non sono, secondo logica e verità, veramente collegati casualmente (rectius, causalmente, n.d.r.) agli*

*altrui comportamenti», doveva essere «valutata con particolare rigore la pretesa di addebitare alla condotta altrui la responsabilità di danni che sono connessi solo all'immaginario psichico del soggetto leso», in conclusione potendosi affermare che il dipendente aveva offerto una «versione prettamente narcisistica della sua attività lavorativa ... attribuendo al contesto lavorativo, ed agli "altri" tutta la responsabilità delle sue delusioni» e tutto risolvendosi in una «apodittica ma purtroppo fondata constatazione di maturata incompatibilità ambientale, senza che sia possibile distinguere, e meno che mai calibrare e soppesare l'influenza causale, sull'evidente insuccesso nella gestione del dipendente, di una carenza di costui, ovvero della organizzazione aziendale»;*

avverso tale sentenza il Lonoce ha proposto ricorso per cassazione sulla base di dieci motivi, poi illustrati da memoria, cui hanno resistito con controricorso il Ministero e l'Agenzia delle Entrate;

#### **CONSIDERATO CHE**

i primi quattro motivi sono formulati ai sensi dell'art. 360 n. 3 c.p.c. e adducono violazione e falsa applicazione di varie norme giuridiche;

in particolare il primo motivo afferma la violazione dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 115 c.p.c. anche in relazione agli artt. 24 e 111 Cost., sostenendo che la sentenza avrebbe errato sulla ripartizione dell'onere della prova, laddove essa afferma che il ricorrente non avrebbe dimostrato i criteri di espletamento dell'attività lavorativa e i comportamenti scorretti della controparti;

con il secondo motivo si sostiene la violazione e omessa applicazione dell'art. 421 c.p.c., anche in relazione agli artt. 24 e 111 Cost, assumendosi che la Corte d'Appello, nel ritenere non provati i fatti dedotti, avrebbe dovuto esercitare poteri officiosi ad essa attribuiti per accertare la effettività dell'accaduto;

il terzo motivo censura la violazione e falsa applicazione dell'art. 115, comma secondo c.p.c., per avere la Corte ritenuto costituire fatto notorio che la malattia psichica del dipendente fosse tale da rendere il malato particolarmente incline ad elaborare e proporre una lettura della realtà alla stregua di ideazioni incongrue, così addebitando a terzi responsabilità connesse soltanto all'immaginario psichico dell'interessato;

attraverso il quarto motivo il ricorrente sostiene infine la violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c anche in relazione agli artt. 2, 3, 32, 41 e 97 Cost. ed alla L 300/1970, sottolineando di avere dimostrato come, nonostante il verificarsi di atti vessatori, egli non fosse mai venuto meno al proprio impegno

lavorativo e di attenzione verso il pubblico, deducendo poi che il datore di lavoro non aveva provato, come era tenuto a fare, di avere assolto ai propri obblighi necessari al fine di attuare tutte le misure necessarie al fine di tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore oltre che di non essere in colpa e richiamando infine la giurisprudenza di legittimità in ordine alla rilevanza anche di un singolo atto vessatorio;

con il quinto, sesto, ottavo e nono motivo il ricorso per cassazione denuncia, ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c. il difetto di motivazione, per asserita omessa valutazione di plurimi fatti decisivi al fine di dirimere la controversia, come anche, attraverso il settimo motivo e *sub specie* di violazione (art. 360 n. 3 c.p.c.) degli artt. 115 e 416 n. 3 c.p.c., nonché dell'art. 111 Cost., l'omessa considerazione che nessuna contestazione vi era stata da parte della P.A. in ordine alla sua efficienza lavorativa, pur essendosi apportati elementi di dimostrazione della stessa, così come rispetto al difetti di organizzazione dell'ufficio imputabili dal datore di lavoro;

infine il decimo motivo è destinato alla asserita violazione dell'art. 13 comma 1-quater del d.p.r. 112/2002, in relazione anche agli artt. 3, 24 e 111 della Costituzione, per avere la Corte d'Appello dato atto della sussistenza delle condizioni per il raddoppio del contributo unificato, pur a fronte della disposta compensazione delle spese di giudizio;

il terzo e quarto motivo, la cui disamina può essere svolta congiuntamente data la connessione delle tematiche, sono fondati ed assorbenti di ogni altra questione;

gli assunti della Corte territoriale rispetto ai danni che il dipendente subisca in ragione delle condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro risultano divergenti in modo significativo rispetto agli approdi della giurisprudenza;

gli orientamenti oramai consolidati di questa Corte sono infatti nel senso che:

- è configurabile il *mobbing* lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima (Cass. 21 maggio 2018, n. 12437; Cass. 10 novembre 2017, n. 26684);
- è configurabile lo *straining*, quale forma attenuata di *mobbing*, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (Cass. 10 luglio 2018, n. 18164) o esse siano limitate nel numero (Cass. 29 marzo 2018, n. 7844), ma comunque con effetti dannosi rispetto all'interessato;

- è comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento – imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute (ad es. applicazione di plurime sanzioni illegittime: Cass. 20 giugno 2018, n. 16256; comportamenti che in concreto determinino svilimento professionale: Cass. 20 aprile 2018, n. 9901), fermo restando che si resta al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cass. 29 gennaio 2013, n. 3028) o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cass., S.U. , 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass., S.U., 11 novembre 2008, n. 26972);

restano quindi individuate:

- nelle prime due situazioni (*mobbing* e *straining*), fonti di responsabilità che possono derivare non solo da inadempimenti, ma anche da comportamenti interni al rapporto di lavoro che, se singolarmente valutati, potrebbero anche essere astrattamente legittimi o relativi ad altrimenti normali conflitti interpersonali, rispetto ai quali è l'intenzionalità (vessatoria o stressogena) a qualificare l'accaduto come illecito contrattuale diretto (ove il datore di lavoro sia autore o partecipe della dinamica vessatoria) o indiretto (se siano altri lavoratori a tenere il comportamento illegittimo ed al datore si possa imputare di non averlo impedito);

- nelle vicende dannose imputabili anche per sola colpa, fonti di responsabilità che si radicano in atti, al di là dei quali si rientra nell'ambito del lecito, derivanti dall'inadempimento *tout court* del datore a propri obblighi o dalla violazione, parimenti da caratterizzare come inadempimento, a specifiche norme, purché, come del resto anche in caso di *mobbing* o *straining*, sia predicabile un coerente nesso causale tra i comportamenti perseguiti e il danno lamentato;

le predette situazioni si innestano tutte nell'alveo dell'art. 2087 c.c., quale norma di riferimento rispetto alle responsabilità datoriali per danni alla persona del lavoratore derivanti dalle condizioni in cui viene prestato il lavoro e partecipano della dinamica probatoria tradizionalmente propria di tale norma;

così ricostruiti i tratti essenziali del fenomeno giuridico interessato, è evidente come siano fuorvianti quei profili sul cui la Corte territoriale ha fatto leva per escludere il ricorrere di una responsabilità datoriale;

non è vero infatti, come sostanzialmente si censura in alcuni passaggi del quarto motivo, che presupposto della responsabilità datoriale, anche nel pubblico impiego, sia la prova dell'efficienza della prestazione del lavoratore, in quanto

l'inadempimento del lavoratore ai propri obblighi, in ipotesi, legittima il datore di lavoro a porre in essere le opportune misure disciplinari, ma non certo a sconfinare con i propri comportamenti nell'illecito, in una delle configurazioni di cui si è sopra detto;

non è poi neppure vero che l'intenzionalità rilevante rispetto alle figure (*mobbing* o *straining*) sopra richiamate, sia solo quella, come sembra affermare la sentenza impugnata, che si radichi in una privata ostilità tra i superiori ed il lavoratore, in quanto non ha alcun rilievo fondante, rispetto all'*an* della responsabilità, quale sia l'origine motivazionale dei comportamenti, ancora in ipotesi, illegittimi, del datore di lavoro, essendo sufficiente il manifestarsi, dal punto di vista del coefficiente soggettivo e come incidentalmente si rileva nel contesto del quarto motivo, il ricorrere di un «*mero intento vessatorio*» o stressogeno;

la sentenza impugnata è poi erronea anche nella parte in cui essa, pur quando riconosce che, «*quanto meno nel periodo finale e conclusivo della vicenda*», l'affezione lamentata aveva «*causa lavorativa*», ritiene di escludere la responsabilità datoriale sul presupposto che non fosse «*agevole e forse neppure possibile*» per il datore organizzare ed attuare un intervento efficace e ciò, si spiega di seguito, in quanto sarebbe notorio (con citazione espressa dell'art. 115 secondo comma c.p.c.) che la malattia psichica si manifesterebbe proprio con l'incapacità di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali e quindi, stante l'atteggiamento «*narcisistico*» della versione dei fatti offerta dal ricorrente, il datore si sarebbe trovato nell'impossibilità di evitare il determinarsi del danno;

il ragionamento, ponendo in correlazione l'esonero dalla responsabilità di cui all'art. 2087 c.c. con l'impossibilità datoriale di impedire il danno, è astrattamente corretto, ma anch'esso, in concreto, si appalesa poi come giuridicamente errato;

infatti, al fine di giustificare l'impossibilità datoriale di evitare il pregiudizio, la sentenza fa leva, come detto, su un'affermazione in merito a quella che sostiene essere una notoria incapacità di chi sia affetto da malattia psichica di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali;

non si tratta qui di censurare un difetto di motivazione nel senso di cui all'art. 360 n. 5 c.p.c., ma più in specifico, come giustamente ha fatto il ricorrente con il terzo motivo ed attraverso il richiamo agli artt. 360 n. 3 e 115, co. 2, c.p.c., la violazione di una delle norme (appunto l'art. 115, co. 2, c.p.c.) che regolano

*m*

l'apprezzamento degli elementi istruttori, con particolare riferimento alle caratteristiche del c.d. fatto notorio;

in effetti «*le nozioni di fatto che rientrano nella comune esperienza*» di cui all'art. 115, co. 2, c.p.c. e che qui interessano in quanto la sentenza impugnata ha appunto evocato l'esistenza di un fatto notorio nella asserita «*incapacità di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali*» in capo a chi sia affetto da «*malattia psichica*», possono dirsi tali solo in quanto si possa parlare di fatti o anche regole esperienza che siano pacificamente acquisite al patrimonio di cognizioni dell'uomo medio, ovverosia che risultino acquisiti alle conoscenze della collettività con tale grado di certezza da apparire indubitabili ed incontestabili (Cass. 29 ottobre 2014, n. 22950; Cass. 19 marzo 2014, n. 6299; Cass. 5 ottobre 2012, n. 16959);

non possono essere invece considerarsi tali quelle valutazioni che, per la specificità scientifica e l'assenza di un'acquisita tangibilità oggettiva diffusa, necessitano, per essere formulate, di un apprezzamento tecnico, da acquisirsi mediante c.t.u. o mezzi cognitivi peritali analoghi;

viceversa, quanto sostiene la Corte territoriale, ovverosia che vi sia un nesso addirittura notorio, tra una generica «*malattia psichica*» e la capacità di affrontare le relazioni interpersonali, al punto di ingenerare un'impossibilità datoriale di porre rimedio allo scaturire dal lavoro di un danno per il lavoratore interessato è affermazione apodittica e non riportabile ad una regola o ad un fatto di comune esperienza e che si colloca come tale al di fuori dell'ambito di cui all'art. 115, co. 2, c.p.c.;

infatti le conseguenze interpersonali o socio relazionali delle malattie psichiche appartengono, allo stato, al patrimonio tipico delle conoscenze e degli apprezzamenti scientifici dell'ambito specialistico medico-legale e psichiatrico, palesemente non surrogabile da valutazioni, consequenzialmente sommarie e grossolane, del c.d. *quisque de populo*;

ne consegue che risulta viziato il ragionamento attraverso cui la sentenza impugnata ha ritenuto di escludere la responsabilità datoriale per impossibilità di impedire l'evento (ovverosia il danno consequenziale alle condizioni lavorative), dal che deriva, in ultima analisi e come denunciato poi attraverso il quarto motivo di ricorso, la violazione anche dell'art. 2087 c.c.;

l'accoglimento dei predetti motivi, per le ragioni sopra esposte, comporta la cassazione della sentenza impugnata con assorbimento di tutti gli altri motivi adottati dal ricorrente e con rinvio ad altra Corte d'Appello, individuata come in

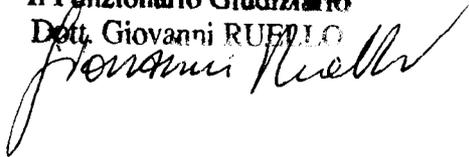
dispositivo, affinché si proceda, sulla base dei principi sopra esposti, ad una nuova integrale disamina della causa;

**P.Q.M.**

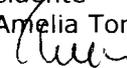
La Corte accoglie il terzo e quarto motivo di ricorso, assorbiti gli altri, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'Appello di Perugia, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 31.1.2019.

Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni RUBILO



Il Presidente  
dott.ssa Amelia Torrice



**CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
IV Sezione **LAVORO**



Corte di Cassazione - copia non ufficiale