

CORTE DI CASSAZIONE – Ordinanza 29 marzo 2018, n. 7844

Demansionamento – Evento lesivo per la salute – Risarcimento del danno patrimoniale e non – Situazione lavorativa conflittuale – Costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro ostile – Diffuso atteggiamento di scherno – Incuria e disinteresse nei confronti del suo benessere lavorativo – Assenza di qualsivoglia iniziativa datoriale volta a tutelare il dipendente – Fattispecie di straining – Sussiste

Rilevato

che con sentenza in data 23 settembre 2009, il Tribunale di Livorno, in accoglimento del ricorso proposto da M. Luciano nei confronti della Cassa di Risparmio di Pisa, Lucca e Livorno S.p.A., ha accertato il diritto del ricorrente all'inquadramento nella categoria dirigenziale a decorrere dall'ottobre 2001 ed al relativo trattamento economico oltre alla regolarizzazione della posizione contributiva, con conseguente condanna della società alla corresponsione delle differenze retributive ed ha ritenuto essersi verificato un evento lesivo per la salute del ricorrente a causa dei comportamenti tenuti dalla resistente, condannando, quindi, la stessa al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale;

che, con decisione del 24 novembre 2011, la Corte d'Appello di Firenze ha parzialmente riformato la pronuncia di primo grado quanto all'ammontare delle somme ivi ritenute, che ha ridotto, compensando nella misura di 1/3 le spese di lite;

che avverso tale sentenza ha proposto ricorso il Banco Popolare Soc. Coop. (avente causa della Cassa di Risparmio di Lucca Pisa e Livorno S.p.A.) affidato a due motivi, al quale ha opposto difese L.M., con controricorso, proponendo, altresì, ricorso incidentale con due motivi;

che il PG ha rassegnato conclusioni scritte, insistendo per il rigetto di entrambi i ricorsi;

Considerato

che il Banco Popolare ha dedotto omessa, insufficiente e/o contraddittoria motivazione circa la sussistenza dei danni patrimoniali e non patrimoniali, nonché la violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2087, 2697 e 1226 cod. civ.;

che in particolare, parte ricorrente richiama la giurisprudenza di legittimità (segnatamente, Cass. n. 6572 del 2006), in ordine alla inconfigurabilità, in caso di demansionamento e di mobbing, di un danno in re ipsa, non potendo essere riconosciuto il diritto al risarcimento del danno in assenza di specifica allegazione e prova del danno subito;

che, inoltre, secondo parte ricorrente, le condotte pregiudizievoli asseritamente poste in essere nei confronti del dipendente, ulteriori rispetto al demansionamento, sono stata ritenute fondate dalla Corte territoriale in modo apodittico, dovendo, invece, escludersi qualsivoglia violazione dell'art. 2087 c.c.;

che va premesso che la motivazione addotta dalla Corte territoriale appare perfettamente in linea con la giurisprudenza di legittimità in tema di "straining", atteso che i giudici di merito hanno adeguatamente motivato sulla situazione lavorativa conflittuale di stress forzato – accresciuto dall'allontanamento del M. dalla direzione generale, nonché dall'invio di lettere di scherno diffuse in banca – in cui il lavoratore avrebbe subito azioni ostili anche se limitate nel numero e in parte distanziate nel tempo (quindi non rientranti, tout court, nei parametri del mobbing) ma tali da provocare in lui una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute,

costituzionalmente tutelato, essendo il datore di lavoro tenuto ad evitare situazioni “stressogene” che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio (sul punto, Cass. n. 3291 del 2016);

che questo stress forzato, secondo la giurisprudenza di legittimità, (cfr. Cass. n. 3291 del 2016 cit.) può anche derivare, tout court, dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse nei confronti del suo benessere lavorativo con conseguente violazione da parte datoriale del disposto di cui all’art. 2087 cod. civ.;

che nel caso di specie, la Corte territoriale ha al riguardo enfatizzato le risultanze istruttorie concernenti la risonanza che ebbe in azienda l’improvvisa estromissione del M. dalla direzione generale cui si accompagnò un diffuso atteggiamento ostile e di scherno, realizzatosi anche mediante diffusione di lettere nell’agenzia, in assenza di qualsivoglia iniziativa datoriale volta a tutelare il dipendente;

che, quindi, per quanto concerne il danno non patrimoniale, inteso come lesione del diritto al normale svolgimento della vita lavorativa ed alla libera e piena esplicazione della propria personalità sul luogo di lavoro – anche nel significato “areddituale” della professionalità – quali diritti costituzionalmente garantiti, nonché tutelati dalla Convenzione europea dei diritti dell’uomo e dalla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, la prova del cui pregiudizio può essere fornita anche con presunzioni (V. SU n. 2611 del 2017), le censure formulate dalla parte ricorrente attengono a valutazioni di merito non censurabili in sede di legittimità;

che, infatti, la denuncia del vizio di motivazione, sotto entrambi i profili dell’insufficienza o della contraddittorietà, non conferisce a questa Corte il potere di riesaminare e valutare autonomamente il merito della causa, ma solo quello di controllare – sotto il profilo della continuità logico-formale della concatenazione delle proposizioni e della coerenza di ciascuna di esse con tutte le altre, in relazione ad un punto decisivo della controversia prospettato dalle parti o rilevabile d’ufficio – le argomentazioni svolte dal giudice di merito (ex plurimis, Cass. 29404 del 2017);

che, anche con riguardo al danno alla professionalità da perdita di chances, il riferimento all’estromissione del M. da un settore strategico dell’azienda, nel quale stava progressivamente incrementando le proprie conoscenze tecniche e gestionali, e, quindi, l’impoverimento del proprio bagaglio professionale, qualificato dalla Corte in termini di portata patrimoniale della professionalità, che può essere dimostrata anche in via presuntiva ed in termini di calcolo delle probabilità (cfr., sul punto, fra le tante, Cass., n. 21544 del 2008) non consente una ingerenza valutativa del giudice di legittimità, tenuto conto del riferimento all’allontanamento dalla direzione generale, alla destinazione del ricorrente ad una agenzia di sole tre unità ed alla circostanza allegata secondo cui, presumibilmente, nessuno avrebbe conferito un incarico dirigenziale ad un dirigente appena rimosso;

che, sul piano della quantificazione di tale danno, adeguata deve reputarsi la determinazione operata dal giudice di merito atteso che di esso va ritenuta ammissibile la liquidazione equitativa, sicché il risarcimento può essere quantificato in una percentuale del trattamento retributivo spettante al dipendente, secondo quanto operato in secondo grado e lo stesso è stato contenuto, ampiamente ridimensionando la liquidazione operata in primo grado, nell’ambito del mancato incremento delle conoscenze, impedito al M. in virtù della preclusione della continuazione delle mansioni dirigenziali, espletate sino all’aprile 2002 (in relazione alla perdita di chance da mancato conferimento di incarico dirigenziale, cfr. Cass. n. 26694 del 2017);

che, con riguardo all’asserita violazione degli artt. 2087, 2697 e 1226 cod. civ., sebbene parte ricorrente lamenti una violazione di legge, in realtà le argomentazioni da essa sostenute si limitano a criticare sotto vari profili la valutazione compiuta dalla Corte d’Appello, con doglianze intrise di circostanze

fattuali, mediante un pervasivo rinvio ad aspetti rientranti pienamente nel vizio di motivazione atteso che per costante giurisprudenza di legittimità, (cfr, fra le più recenti, Cass. n. 20335 del 2017, con particolare riguardo alla duplice prospettazione del difetto di motivazione e della violazione di legge) il vizio relativo all'incongruità della motivazione di cui all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., comporta un giudizio sulla ricostruzione del fatto giuridicamente rilevante e sussiste qualora il percorso argomentativo adottato nella sentenza di merito presenti lacune ed incoerenze tali da impedire l'individuazione del criterio logico posto a fondamento della decisione, o comunque, qualora si addebiti alla ricostruzione di essere stata effettuata in un sistema la cui incongruità emerge appunto dall'insufficiente, contraddittoria o omessa motivazione della sentenza, mentre, invece, attiene alla violazione di legge la deduzione di un'erronea ricognizione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie astratta recata da una norma di legge implicando necessariamente una attività interpretativa della stessa, circostanza non ricorrente nel caso di specie;

che, quindi, entrambi i motivi devono ritenersi infondati;

che, parte controricorrente, in sede di ricorso incidentale, deduce insufficiente e/o contraddittoria motivazione circa il mancato riconoscimento delle maggiori differenze retributive nonché la violazione degli artt. 1226 e 2103 cod. civ.;

che i due motivi posso essere esaminati congiuntamente per l'intima connessione e sono infondati;

che, infatti, se è vero che nel caso di svolgimento di mansioni dirigenziali, nel trattamento differenziale vanno incluse la retribuzione di posizione e quella di risultato, atteso che l'attribuzione di esse, con pienezza di funzioni e assunzione delle responsabilità inerenti agli obbiettivi propri delle funzioni di fatto assegnate, comporta, anche in relazione al principio di adeguatezza previsto dall'art. 36 Cost., la corresponsione dell'intero trattamento economico, ivi compresi gli emolumenti accessori (in questi termini, fra le altre, Cass. n. 1628 del 2017), tuttavia, non può reputarsi condivisibile la tesi del ricorrente in via incidentale secondo cui la retribuzione spettantegli avrebbe dovuto essere commisurata a quella attribuita "ad personam" al vice direttore generale;

che, infatti, a tal proposito, congrua deve ritenersi la motivazione della Corte territoriale che, rideterminando l'importo spettante al lavoratore, ha escluso tale modalità di determinazione precisando che la composizione pattizia della retribuzione del dirigente è il risultato di una pluralità di fattori connessi a trattative individuali ed alla stessa "storia aziendale" del singolo ed ha perciò ritenuto adeguata la quantificazione operata dal CTU che, nella prospettiva dello svolgimento di mansini superiori ex art. 2103 cod. civ., ha correttamente tenuto conto dei minimi contrattuali di cui al CCNL di settore 1.12.2000;

che ogni altra censura concernente la quantificazione del danno patrimoniale – professionale si risolve in una richiesta di valutazione di merito non consentita in sede di legittimità;

che, quindi, entrambi i ricorsi devono essere respinti;

che la soccombenza reciproca induce all'integrale compensazione delle spese del presente giudizio di cassazione;

P.Q.M.

Respinge il ricorso principale ed il ricorso incidentale. Compensa integralmente le spese del presente giudizio di legittimità.