

**Civile Sent. Sez. L Num. 30606 Anno 2017**

**Presidente: AMOROSO GIOVANNI**

**Relatore: CINQUE GUGLIELMO**

**Data pubblicazione: 20/12/2017**

**SENTENZA**

sul ricorso 20329-2012 proposto da:

EDILMARKET TRAMONTIN S.R.L., in persona del legale  
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata  
in ROMA, T.G. FARAVELLI 22, presso lo studio  
dell'avvocato ARTURO MARESCA, che lo rappresenta e  
difende unitamente all'avvocato FILIPPO VALCANOVER,  
giusta delega in atti;

2017

3521

**- ricorrente -**

**contro**

CALDINI GIUSEPPE, elettivamente domiciliato in ROMA,  
VIALE CARSO 23, presso lo studio dell'avvocato MARIA

ROSARIA DAMIZIA, rappresentato e difeso dall'avvocato  
MARIO GESUALDO MURGO, giusta delega in atti;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 85/2012 della CORTE D'APPELLO  
di TRENTO, depositata il 09/07/2012 r.g.n. 69/2011;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 20/09/2017 dal Consigliere Dott.  
GUGLIELMO CINQUE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. CARMELO CELENTANO, che ha concluso per  
il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato MONICA GRASSI per delega verbale  
Avvocato ARTURO MARESCA.



### **Fatti di causa**

1. Con la sentenza n. 85/2012 la Corte di appello di Trento ha confermato la pronuncia non definitiva emessa il 24.11.2009 dal giudice del lavoro del Tribunale della stessa sede (con la quale era stato accertato che Giuseppe Caldini, dipendente della Edilmarket Tramontin srl, era stato vittima di una complessiva condotta di mobbing imputabile alla società nel periodo settembre 2004 – luglio 2005; era stata annullata la sanzione della multa di “due ore di paga base e contingenza” irrogata con lettera del 6.12.2004, con condanna della società al pagamento della somma di euro 20,75 trattenuta sulla busta paga di dicembre 2004 a titolo di detta sanzione; era stata annullata la sanzione di biasimo scritto irrogata con lettera del 20.6.2005; era stata condannata la società a corrispondere al lavoratore la somma di euro 16.607,74 a titolo di costituzione della indennità sostitutiva del preavviso trattenuta nella busta paga del luglio 2005 nonché a titolo di corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso) e quella definitiva emessa in data 30.11.2010 dallo stesso Tribunale, con cui la Edilmarket Tramontin srl era stata invece condannata al pagamento, in favore del ricorrente: della somma di euro 23.328,00, oltre accessori, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale da menomazione permanente; della somma di euro 5.175,00 a titolo di danno non patrimoniale da menomazione temporanea; della somma di euro 4.200,00 a titolo di danno non patrimoniale consistito nella perdita delle provvigioni nel periodo gennaio – luglio 2005; della somma di euro 801,81 a titolo di rimborso per le spese di assistenza medico-legale sostenute, mentre era stata respinta la domanda di risarcimento del danno patrimoniale da menomazioni permanenti.

2. A fondamento della decisione, in sintesi, e per quello che interessa in questa sede, la Corte territoriale ha rilevato che: 1) era stato dimostrato il motivo che, ad avviso del ricorrente, aveva



causato la reazione ed il conseguente inizio di cambiamento e di atteggiamento da parte della società e, cioè, la scelta del Caldini di rivolgersi all'organizzazione sindacale (lettera del 10.9.2004) per la tutela dei propri interessi; 2) lo spostamento di reparto, disposto nei confronti del lavoratore, era risultato privo di giustificazione e pregiudizievole sotto il profilo patrimoniale per il Caldini; 3) era stata provata la emarginazione del dipendente con isolamento dello stesso nell'ambito del lavoro; 4) vi era stato un abusivo esercizio del potere disciplinare da parte della società; 5) era stato altresì dimostrato l'intento persecutorio che avrebbe indotto il lavoratore a rassegnare le dimissioni; 6) le conclusioni del CTU, in tema di determinazione del danno biologico, non erano state efficacemente intaccate; 7) la pretesa di liquidare solo il danno differenziale era infondata perché non si verteva in tema di infortunio sul lavoro o di malattia professionale; 8) corretta era stata la statuizione di condanna alla restituzione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

3. Avverso tale decisione ha proposto ricorso per cassazione la Edilmarket Tramontin srl affidato a quattro motivi.

4. Ha resistito con controricorso Giuseppe Caldini.

### **Ragioni della decisione**

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360 n. 5 cpc, l'insufficiente e contraddittoria motivazione su un fatto decisivo per il giudizio e segnatamente sulla qualificazione come "mobbing" della condotta ascritta a Edilmarket Tramontin e, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc, la violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 cc in relazione alla ritenuta sussistenza dell'elemento oggettivo della fattispecie di mobbing.

2. Con il secondo motivo, connesso al precedente, si censura, ai sensi dell'art. 360 n. 5 cpc, l'insufficiente e contraddittoria motivazione su un fatto decisivo per il giudizio e, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc, la violazione e falsa applicazione degli artt. 2083 cc e 2967



cc, in relazione alla ritenuta sussistenza dell'elemento soggettivo della fattispecie "mobbing" anche in riferimento al relativo onere probatorio. Deduce la società che la Corte territoriale ha ritenuto del tutto erroneamente e con una superficiale e contraddittoria analisi dei fatti di causa che fosse stata provata la sussistenza dell'elemento soggettivo della fattispecie di mobbing ovvero l'intento persecutorio del datore di lavoro diretto a vessare e perseguitare il dipendente allo scopo di demolirne la personalità e la professionalità.

3. Con il terzo motivo la ricorrente si duole, ai sensi dell'art. 360 n. 5 cpc, dell'insufficiente e contraddittoria motivazione su un fatto decisivo per il giudizio con particolare riferimento ai criteri di giudizio di attendibilità dei testimoni e, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc, la violazione e falsa applicazione di detta norma in relazione all'art. 246 cpc. Si sostiene che i giudici di seconde cure, in relazione al motivo di appello circa l'inattendibilità del teste assunto (Trentini) ed apparentemente confermando la tesi del lavoratore, rispetto a quanto riferito dai testi Pesce e Giovannini, avvaloranti invece la tesi del datore di lavoro in ordine alla insussistenza di qualsivoglia intento persecutorio a danno del Caldini e volto ad isolarlo, nulla avevano detto, confermando acriticamente quanto sostenuto dal primo giudice.

4. Con il quarto motivo la società lamenta, ai sensi dell'art. 360 n. 5 cpc, l'omessa, insufficiente motivazione su un fatto decisivo per la controversia e, in particolare, quanto all'esistenza del mobbing e del nesso causale anche sotto il profilo medico/legale /psichiatrico, per avere la Corte territoriale erroneamente ancorato la sussistenza del nesso causale esclusivamente ad un dato temporale (inizio della conflittualità) quando, invece, avrebbe dovuto essere valutata l'idoneità della asserita condotta ad avere provocato gli effetti lamentati ed accertati dopo quattordici mesi dopo la cessazione del rapporto.



5. Il primo e secondo motivo, la cui trattazione unitaria è imposta dalla connessione logico-giuridica delle doglianze, presentano aspetti di infondatezza e di inammissibilità.

6. Sono infondati, relativamente alle censure con cui la ricorrente si duole della violazione e falsa applicazione degli artt. 2087 cc e art. 2697 cc, con riguardo alla qualificazione della condotta datoriale di mobbing e al riparto sull'onere della prova.

7. La Corte territoriale si è attenuta, infatti, nell'esame della fattispecie, ai parametri normativi elaborati in tema di "mobbing" dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. 17.2.2009 n. 3785 e da ultimo ribadita da Cass. 6.8.2014 n. 17698) secondo cui "ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio –illeciti o anche leciti se considerati singolarmente- che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi: b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i componenti lesivi. In tema di onere della prova, poi, la Corte di merito si è adeguata, facendone corretta applicazione, al criterio in virtù del quale incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, mentre se vi sia stata prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non sia ricollegabile alla



inosservanza di tali obblighi (Cass. 29.1.2013 n. 2038; Cass. 17.2.2009 n. 3786).

8. Sono, invece, inammissibili i motivi nella parte in cui si lamenta il vizio di insufficiente e contraddittoria motivazione ex art. 360 n. 5 cpc (*ratione temporis* vigente) che sussiste solo se nel ragionamento del giudice, quale risulta dalla sentenza, sia riscontrabile il mancato o deficiente esame di punti decisivi della controversia ovvero quando le ragioni poste a fondamento della decisione risultino sostanzialmente contrastanti in modo da elidersi a vicenda e da non consentire l'individuazione della *ratio decidendi*. (Cass. 23.12.2009 n. 27162; Cass. 6.3.2008 n. 6064).

9. Nella fattispecie in esame, invece, le doglianze consistono nella difformità dell'apprezzamento dei fatti e delle prove date dal giudice di merito rispetto a quello preteso dalla parte, spettando solo a detto giudice individuare le fonti del proprio convincimento, valutare le prove, controllarne l'attendibilità e la concludenza, scegliere tra le risultanze istruttorie quelle ritenute idonee a dimostrare i fatti in discussione, dare prevalenza all'uno o all'altro mezzo di prova, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge in cui un valore legale è assegnato alla prova (tra le numerose cfr. Cass. 18.3.2011 n. 6288).

10. La Corte territoriale, nel caso concreto, ha individuato il motivo che aveva causato la reazione di parte datoriale; ha analizzato oggettivamente gli episodi con riguardo alla emarginazione del dipendente e all'abusivo esercizio del potere disciplinare, valutando nello specifico i singoli provvedimenti; ha, infine, ritenuto provati l'elemento psicologico, il nesso causale e i danni patiti.

11. Come è agevole constatare, non vi sono stati punti decisivi della controversia non considerati o considerati insufficientemente in alcuni profili, né il ragionamento dei giudici di merito è sceso sotto la soglia della plausibilità logica che segna il confine del sindacato di legittimità, cosicché le critiche della ricorrente si risolvono nella



pretesa, inammissibile, che la Corte, all'esito di valutazione di segno diverso, sostituisca il giudizio di merito.

12. Anche il terzo motivo non è meritevole di pregio.

13. Il giudizio sull'attendibilità dei testi e sulla rilevanza delle deposizioni è rimesso al giudice del merito ed è insindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato (Cass. 7.12.2000 n. 15526; Cass. 4.12.1999 n. 13567).

14. La Corte territoriale ha dato una sufficiente, coerente e logica motivazione sulla credibilità e rilevanza del teste Trentin (il cui rapporto con la società, pur essendo stato a tempo determinato, si era concluso, per mancato rinnovo, senza contrasti) di talché l'applicazione del principio enunciato rende prive di fondamento tutte le censure contenute nel motivo.

15. Il quarto motivo, infine, è anche esso infondato.

16. I giudici di secondo grado hanno individuato il mutamento di atteggiamento della società subito dopo l'inoltro di una lettera, inviata nell'interesse del Caldini, da parte del sindacato del 10.9.2004 e tale circostanza è stata confermata, in sostanza, dalla CTU, sotto il profilo medico, laddove si è affermato che la personalità del lavoratore era stata alterata e scompensata dai fatti accaduti nell'ambiente di lavoro a partire dal 2004, con descrizione analitica di tutte le conseguenze derivatene.

17. Non sono ravvisabili, pertanto, le denunciate carenze, illogicità e mancanze di coerenza delle argomentazioni della sentenza gravata. Né sono stati dedotti vizi logico-formali che si concretino in deviazioni dalle nozioni della scienza medica o si sostanzino in affermazioni manifestamente illogiche o scientificamente errate.

18. Trattasi, infatti, di un mero dissenso non attinente a vizi del processo logico-formale che si traducono in una inammissibile critica del convincimento del giudice.

19. Alla stregua di quanto esposto il ricorso deve essere respinto.





20. Al rigetto del ricorso segue la condanna della ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che si liquidano come da dispositivo.

**PQM**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità che liquida in euro 5.000,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in euro 200,00 ed agli accessori di legge.

Così deciso in Roma il 20 settembre 2017

Il Presidente

Dr. Giovanni Amoroso