

ENTE REGISTRAZIONE ESENTE POU ESSENTE

4 GIU 2015

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

[Empty box]

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 14632/2012

SEZIONE LAVORO

Cron. 11547

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. ANTONIO LAMORGESE - Presidente - Ud. 26/02/2015
- Dott. PIETRO VENUTI - Rel. Consigliere - PU
- Dott. GIANFRANCO BANDINI - Consigliere -
- Dott. VITTORIO NOBILE - Consigliere -
- Dott. UMBERTO BERRINO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 14632-2012 proposto da:

LAMG ,elettivamente domiciliata in ROMA,VIALE DELLE  
MILIZIE 48,presso lo studio dell'avvocato FRANCESCO  
CORVASCE, rappresentata e difesa dall'avvocato LORENZA  
SCARAVELLI,giusta delega in atti;

- ricorrente -

2015

contro

956

PROMACHOS DUE S.R.L. C.F. 01371800440, in persona del  
legale rappresentante pro tempore, elettivamente  
domiciliata in ROMA, VIA XX SETTEMBRE 1, presso lo

studio dell'avvocato PAOLO VITALI, rappresentata e difesa dall'avvocato BRUNELLA ORSINI, giusta delega in atto;

- **controricorrente** -

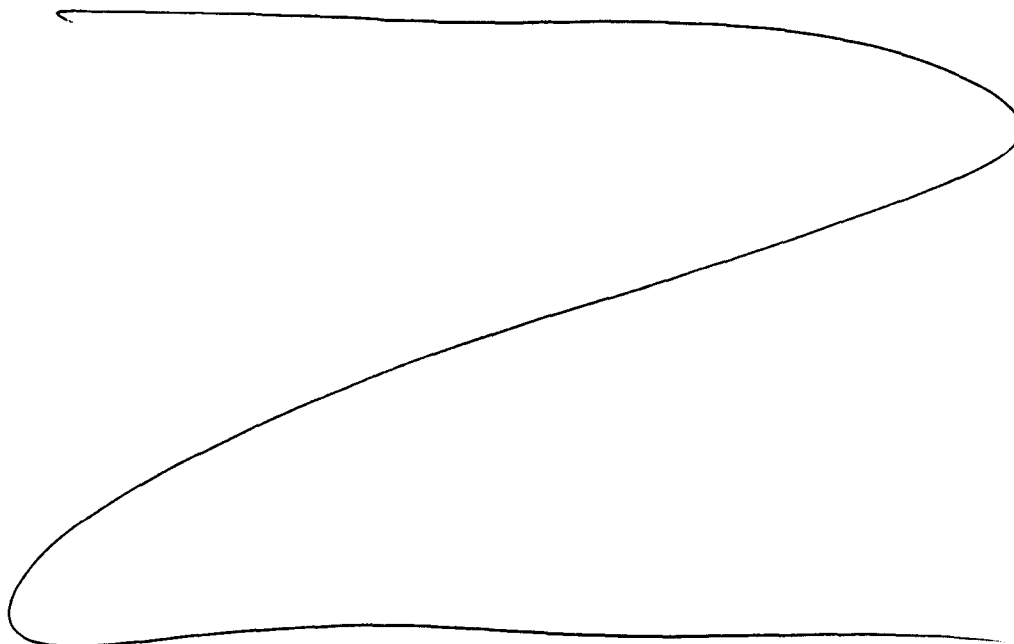
avverso la sentenza n. 545/2011 della CORTE D'APPELLO di ANCONA, depositata il 27/06/2011 r.g.n. 311/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 26/02/2015 dal Consigliere Dott. PIETRO VENUTI;

udito l'Avvocato CORVASCE FRANCESCO per delega SCARAVELLI LORENZA;

udito l'Avvocato VITALE PAOLO per delega verbale ORSINI BRUNELLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARCELLO MATERA, che ha concluso per il rigetto del ricorso.





### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte d'appello di Ancona, con sentenza depositata il 27 giugno 2011, ha confermato la decisione di primo grado, che aveva respinto la domanda proposta da LAM, operaia alle dipendenze della società Promakos s.r.l., volta alla declaratoria di illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e ad ottenere il risarcimento dei danni conseguenti a *mobbing*.

La Corte anzidetta, in sintesi, ha ritenuto che fosse giustificato il recesso, essendo stato questo determinato dalla necessità di riduzione dei costi per il personale; che peraltro la lavoratrice non aveva indicato la possibilità di essere utilizzata in mansioni alternative; che non erano ravvisabili comportamenti pretestuosi o discriminatori nella condotta del datore di lavoro ai fini della domanda risarcitoria per *mobbing*.

*Ami*

Per la cassazione di questa sentenza propone ricorso la lavoratrice sulla base di quattro motivi. Resiste con controricorso la società. Le parti hanno depositato memoria *ex art. 378 cod. proc. civ.*

### MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo è denunciata violazione dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966 nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio.

Si deduce che la prova in ordine al giustificato motivo oggettivo del licenziamento ed in particolare circa l'effettiva esigenza di riduzione del personale era a carico del datore di lavoro; che il medesimo avrebbe dovuto dimostrare l'impossibilità di adibire la ricorrente a mansioni diverse ma equivalenti; che la

società, in primo grado, si era costituita il giorno prima dell'udienza di discussione, onde era decaduta dalla possibilità di dedurre mezzi istruttori; che dal libro matricola, prodotto dalla società su ordine del giudice, risultava che due mesi dopo il licenziamento della ricorrente erano state assunte due operaie a tempo indeterminato e un apprendista, svolgenti le stesse mansioni della L, circostanze queste che erano state confermate dal legale rappresentante della società in sede di interrogatorio libero; che dalla consulenza tecnica risultava che la società aveva sempre operato una "impressionante" rotazione del personale, procedendo ad assunzioni a tempo parziale e/ o determinato.

2. Con il secondo motivo è denunciata violazione dell'art. 2697 cod. civ. nonché vizio di motivazione.

Si sostiene che la sentenza impugnata, al fine di giustificare la tesi delle difficoltà gestionali della società, con motivazione insufficiente e contraddittoria ha fatto riferimento a circostanze generiche, richiamando solo in parte le risultanze peritali avverso le quali peraltro erano state formulate documentate contestazioni con riferimento alla produzione parziale del libro matricola, alla omessa produzione dei bilanci e della documentazione contabile obbligatoria per legge, all'assenza di riferimenti al fatturato e al costo del personale, ai ricavi di azienda, etc.

Peraltro, la documentazione richiamata dalla società a sostegno dell'assunto della crisi aziendale era stata acquisita dal consulente tecnico d'ufficio e non già prodotta dalla società medesima.

3. Il terzo motivo denuncia le stesse violazioni di cui al precedente motivo.

Si afferma che la condotta persecutoria del datore di lavoro era consistita in una serie di addebiti contestati alla ricorrente (rientro in azienda, dopo le festività di fine anno, in ritardo; abbandono del posto di lavoro; non corretta esecuzione delle

prestazioni lavorative; “disordine nella postazione di lavoro”; assenza non giustificata) in ordine ai quali era emersa la loro assoluta arbitrarietà e pretestuosità. La Corte di merito, erroneamente valutando le risultanze di causa, ha invece ritenuto che gli addebiti non fossero infondati, che le sanzioni disciplinari fossero proporzionate e che non fossero pretestuose e discriminatorie.

4. Con il quarto motivo è denunciata violazione dell'art. 421 cod. proc. civ. nonché vizio di motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio.

Si deduce che il consulente tecnico d'ufficio ha accertato che la ricorrente soffre di una patologia – sindrome ansioso depressiva – gravemente invalidante, riconducibile alla condotta datoriale di *mobbing*. Ciò costituiva un vero e proprio indizio che avrebbe dovuto imporre un approfondimento istruttorio d'ufficio, invano sollecitato.

5. I primi due motivi, aventi ad oggetto la legittimità del recesso, non sono fondati.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è dettato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art. 3, seconda parte, L. n. 604 del 1966).

La sussistenza del “motivo oggettivo” è rimessa alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost.

Spetta invece al giudice il controllo della reale sussistenza delle esigenze tecnico-economiche dedotte dal datore di lavoro, e cioè della effettività e della non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

L'onere probatorio circa l'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro grava interamente sullo stesso, il quale deve dimostrare, anche mediante elementi presuntivi ed

indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile *repechage*, mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti (Cass. 8 febbraio 2011 n. 3040; Cass. 18 marzo 2010 n. 6559; Cass. 22 agosto 2007 n. 17887).

In relazione a tutti tali elementi, il giudice deve dare conto della valutazione operata, con motivazione che, ove adeguata ed immune da vizi, è incensurabile in sede di legittimità.

Nella specie la Corte territoriale, nel confermare la decisione di primo grado, ha affermato che essa era basata "su dati documentalmente assunti e sostanzialmente neppure contestati"; sull'andamento degli utili di esercizio; sull'assenza di assunzioni successive al licenziamento; sulla contemporaneità di questo ad altre estromissioni dall'organizzazione dell'impresa, irrilevante essendo che tali estromissioni avessero riguardato mansioni impiegatizie, essendo state esse determinate dall'esigenza di ridimensionamento dei costi per il personale dipendente.

Non poteva, poi, ad avviso della Corte di merito, equipararsi a nuove assunzioni la fisiologica trasformazione dei rapporti di apprendistato già in essere, né era rilevante il fatto che tale trasformazione avesse riguardato mansioni analoghe a quelle svolte dalla ricorrente, confermando semmai detta circostanza l'impossibilità di *repechage*, come rilevato dal primo giudice.

La ricorrente contesta tutte tali affermazioni, rilevando che la sentenza impugnata non <sup>ha</sup> ~~aveva~~ correttamente valutato le risultanze processuali; che dalla documentazione acquisita d'ufficio e dall'interrogatorio libero del legale rappresentante

della società risultava che poco dopo il licenziamento erano state assunte due operaie a tempo indeterminato, con la sua stessa qualifica, e un apprendista; che la sentenza impugnata al fine di giustificare la tesi delle difficoltà gestionali della società aveva fatto riferimento alle risultanze peritali, le quali erano fondate su elementi incompleti, quali l'assenza di riferimenti ai bilanci, al fatturato, al costo del personale, ai ricavi di azienda, etc.

Ma tutte tali censure si risolvono sostanzialmente in una richiesta di riesaminare e valutare il merito della causa, e cioè in una inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento del giudice di merito, e perciò in una richiesta diretta all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, estranea alla natura e alla finalità del giudizio di cassazione.

Al riguardo va ricordato che non è consentito alla Corte di legittimità il potere di riesaminare e valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico - formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice del merito, al quale soltanto spetta di individuare le fonti del proprio convincimento e all'uopo, valutarne le prove, controllarne l'attendibilità e la concludenza, e scegliere, tra le risultanze probatorie, quelle ritenute idonee a dimostrare i fatti in discussione.

Peraltro, la ricorrente, nel lamentare la erronea valutazione delle risultanze istruttorie, in violazione del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione - il quale è espressione della regola di specificità dello stesso (cfr. art. 366 c.p.c., comma 1, n. 6, cod. proc. civ. - non trascrive le deposizioni dei testi, le parti della consulenza tecnica rilevanti e le dichiarazioni del legale rappresentante della società, non consentendo così a questa Corte la verifica delle censure.

Infine, di nessun rilievo è la circostanza che la decisione impugnata si fondi sostanzialmente sulle risultanze del materiale probatorio acquisito dal giudice *ex art.* 421 cod. proc.

Ed invero, in tema di poteri istruttori del giudice del lavoro l'emanazione dell'ordine di esibizione di documenti è discrezionale ed il relativo esercizio è svincolato da ogni onere di motivazione. Parimenti, rientra nel potere discrezionale del giudice del merito, incensurabile in sede di legittimità, avvalersi dell'ausilio di un consulente tecnico, al fine di accertare elementi, fatti o circostanze non risultanti dagli atti causa, che necessitino di specifiche conoscenze.

6. Infondati sono altresì il terzo e il quarto motivo.

Per *mobbing* si intende, secondo la giurisprudenza di questa Corte, 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 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 sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano 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 o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio" (cfr. Cass. 17 febbraio 2009 n. 3785; Cass. 6 agosto 2014 n. 17698 e, in precedenza, in termini sostanzialmente analoghi, Cass. 9 settembre 2008 n. 22893; Cass. 6 marzo 2006 n. 4774).

Nella specie, ad avviso della ricorrente, la condotta persecutoria del datore di lavoro era costituita da una serie di addebiti alla medesima contestati (rientro in azienda, dopo le



festività di fine anno, in ritardo; abbandono del posto di lavoro; non corretta esecuzione delle prestazioni lavorative; "disordine nella postazione di lavoro"; assenza non giustificata) assolutamente arbitrari e pretestuosi.

Ma, la Corte di merito ha escluso siffatta evenienza, rilevando che "in nessuno dei casi specificamente presi in considerazione risulta l'assoluta insussistenza degli addebiti, l'evidente sproporzione dei richiami o altro sintomo che consenta di ravvisarvi un carattere meramente pretestuoso o discriminatorio".

Anche qui la ricorrente lamenta la non corretta valutazione delle risultanze probatorie, rilevando la insussistenza degli addebiti disciplinari e contrapponendo una propria diversa valutazione rispetto a quella del giudice del merito, non considerando che l'apprezzamento dei fatti e delle prove, come sopra rilevato, è sottratto al giudice di legittimità, al quale è consentito solo il potere di controllare, sotto il profilo logico formale e della correttezza giuridica, la congruità e coerenza della motivazione adottata.

Deve pertanto escludersi, alla stregua di quanto accertato dalla Corte territoriale, che nella specie sia ravvisabile una molteplicità di comportamenti posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il lavoratore, mancando peraltro del tutto la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio del datore di lavoro, non potendo lo stesso ricavarsi dalle iniziative disciplinari poste in essere dal medesimo, avverso le quali era pur sempre consentito alla ricorrente tutelare le proprie ragioni attraverso gli specifici rimedi apprestati dalla legge.

7. Discende da tutto quanto precede che il ricorso deve essere respinto, a nulla rilevando che il c.t.u. medico-legale abbia accertato un quadro clinico (sindrome ansioso-depressiva) riconducibile al *mobbing*, non potendo trarsi da tale elemento la prova di una condotta persecutoria.

gdm7

8. Al rigetto del ricorso consegue la condanna della ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate come in dispositivo.

Deve al riguardo precisarsi che parte ricorrente ha depositato la delibera del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Ancona del 15 giugno 2012, con la quale è stata ammessa, con riguardo al presente giudizio, al patrocinio a spese dello Stato.

Tale ammissione, come affermato da Cass. 10053/12, non comporta che siano a carico dello Stato le spese che l'assistito dal beneficio sia condannato a pagare all'altra parte risultata vittoriosa, perché gli onorari e le spese di cui all'art. 131 d.p.r. 30 maggio 2002 n. 115, sono solo quelli dovuti al difensore della parte ammessa al beneficio, che lo Stato, sostituendosi alla stessa parte - in considerazione delle sue precarie condizioni economiche e della non manifesta infondatezza delle relative pretese - si impegna ad anticipare.

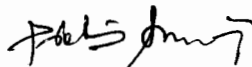
Va aggiunto, per completezza, che la competenza sulla liquidazione degli onorari al difensore per il ministero prestato nel giudizio di cassazione spetta, ai sensi dell'art. 83 del suddetto decreto, come modificato dall'art. 3 della legge 24 febbraio 2005 n. 25, al giudice di rinvio, oppure a quello che ha pronunciato la sentenza passata in giudicato a seguito dell'esito del giudizio di cassazione. Nel caso di cassazione e decisione nel merito, la competenza spetta a quello che sarebbe stato il giudice di rinvio ove non vi fosse stata decisione nel merito (Cass. 11028/09; conf. Cass. 23007/10).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in € 100,00 per esborsi ed € 2.500,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.

Così deciso in Roma in data 26 febbraio 2015.

IL CONSIGLIERE ESTENSORE



IL PRESIDENTE





*Granata Adriana*  
Il Funzionario Giudiziario  
**Depositato in Cancelleria**



oggi, 4 GIU 2015  
Il Funzionario Giudiziario  
**Adriana GRANATA**  
Il Funzionario Giudiziario

*Adriana Granata*

