



AULA 'B'

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

OGGETTO: PUBBLICO IMPIEGO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUCIA TRIA	- Presidente -
Dott. CATERINA MAROTTA	- Consigliere -
Dott. IRENE TRICOMI	- Consigliere -
Dott. ROBERTO BELLE'	- Consigliere -
Dott. MARIA LAVINIA BUCONI	- Consigliere Rel. -

R.G.N. 16937/2022

U.P. 08/05/2024

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 16937/2022 proposto da:

██████████ rappresentata e difesa dall'Avv. ██████████ ed
elettivamente domiciliata presso lo studio del medesimo in ██████████
██████████

-ricorrente-



5. A riprova dell'esistenza di un difficile clima lavorativo e di un degrado dei rapporti professionali imputabile anche alla ██████████ ha inoltre evidenziato che una prima sanzione disciplinare nei confronti della medesima era stata annullata per vizi meramente procedurali, mentre altre due sanzioni disciplinari erano state confermate.

6. Avverso tale sentenza ██████████ ha proposto ricorso per cassazione affidato a tre motivi.

7. Il ██████████ ha resistito con controricorso, illustrato da memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Il primo motivo di ricorso denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2, 3, 4, 32 e 35 Cost, nonché degli artt. 2087 e 2049 cod. civ. e 115 cod. proc. civ., in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 cod. proc. civ.

Critica la sentenza impugnata per avere ritenuto generiche le allegazioni relative alla condotta persecutoria da parte di colleghi o superiori ed insussistente la relativa prova.

Evidenzia che le condotte descritte nel ricorso introduttivo, assolutamente non generiche, riguardano condotte reiterate nel tempo da parte del dirigente scolastico e consistenti in comportamenti ostili di carattere discriminatorio e persecutorio, da cui era conseguita la mortificazione morale e l'emarginazione della ██████████ nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi del suo equilibrio psico-fisico e della sua personalità.

2. Il secondo motivo di ricorso denuncia violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2, 3, 4, 32 e 35 Cost, nonché degli artt. 2087 e 2049 cod. civ. e 115 cod. proc. civ. in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 cod. proc. civ.

Evidenzia che la sentenza n. 132/2008 del Tribunale di Forlì aveva dichiarato l'illegittimità del trasferimento per incompatibilità ambientale della ricorrente disposto dal dirigente scolastico nel 2005.



Si duole della mancata considerazione, da parte della Corte territoriale, della totalità delle argomentazioni svolte nella sentenza n. 132/2008 del Tribunale di Forlì.

Lamenta il difetto di logicità e correttezza della decisione impugnata, fondata sull'erroneo presupposto del coinvolgimento della ricorrente nelle azioni conflittuali, in contrasto con quanto affermato dalla sentenza n. 132/2008 del Tribunale di Forlì.

3. Il terzo motivo di ricorso denuncia violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2, 3, 4, 32 e 35 Cost, nonché degli artt. 2087 e 2049 cod. civ. e 115 cod. proc. civ. in relazione all'art. 360, comma primo, n. 4 cod. proc. civ.

Evidenza che la Corte territoriale ha ritenuto generiche ed irrilevanti le richieste istruttorie della parte ancorché contenessero precisi riferimenti spazio-temporali e fossero volte a dimostrare il protrarsi delle tensioni, dell'ostilità e della conflittualità nel contesto lavorativo in cui era inserita la ██████████.

Lamenta la nullità della sentenza per manifesta illogicità, avendo la Corte territoriale rigettato la domanda senza ancorare la propria valutazione ai principi e alle regole in tema di disponibilità delle prove.

4. Il ricorso è fondato.

5. Per consolidato orientamento di questa Corte la nozione di *mobbing* (come quella di *straining*) è una nozione di tipo medico-legale, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e serve soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 cod. civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro (Cass. 19 febbraio 2016, n. 3291; Cass. n. 32257/2019).

Secondo gli orientamenti maturati presso questa Corte, è configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona 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), a prescindere dalla illegittimità intrinseca di ciascun comportamento, in quanto la concreta connotazione intenzionale colora in senso illecito anche condotte



altrimenti astrattamente legittime, il tutto secondo un assetto giuridico pianamente inquadrabile nell'ambito civilistico, ove si consideri che la determinazione intenzionale di un danno alla persona del lavoratore da parte del datore di lavoro o di chi per lui è *in re ipsa* ragione di violazione dell'art. 2087 cod. civ. e quindi di responsabilità contrattuale, anche con i maggiori effetti di cui all'art. 1225 cod. civ. per il caso di dolo; è configurabile lo straining, 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).

In materia di tutela della salute nell'ambiente di lavoro, questa Corte ha inoltre chiarito che un "ambiente lavorativo stressogeno" è configurabile come 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 cod. civ. (vedi, tra le altre: Cass. 7 febbraio 2023 n. 3692 e nello stesso senso: Cass. nn. 33639/2022, 33428/2022, 31514/2022)

Si è inoltre affermato che per l'applicazione dell'art. 2087 cod. civ. si deve fare riferimento alla normativa internazionale (soprattutto Convenzioni ONU, OIL e CEDU) e UE e, quindi, alle pronunce delle due Corti europee centrali (CGUE e Corte EDU) e che tale applicazione è caratterizzata dalla necessità di operare un bilanciamento tra il diritto al lavoro e alla salute del dipendente (art. 4 e 32 Cost.) e la libertà di iniziativa economica del datore di lavoro privato (art. 41 Cost.) ovvero per il dato di lavoro pubblico le esigenze organizzative e i limiti di spesa. L'elemento di base di questa operazione è rappresentato dalla adozione come definizione di salute non è quella di "semplice assenza dello stato di malattia o di infermità", ma quella di "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale" originariamente contenuta nel Preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità OMS (oppure *World Health Organization*, WHO, entrata in vigore il 7 aprile 1948), cui si riferiscono tutte le Carte internazionali in materia – a partire dalla importante Convenzione ONU



sui diritti delle persone con disabilità – e che è stata espressamente riprodotta nell'art. 2, comma 1, lettera o) del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

6. La sentenza impugnata non è conforme a tali principi, in quanto ha ritenuto le difficoltà relazionali siano imputabili anche alla ██████, senza considerare che l' "ambiente lavorativo stressogeno" è configurabile come fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegare come vessatorie pur se non necessariamente viene accertato l'intento persecutorio che unifica tutte le condotte denunciate (come richiesto solo per il mobbing) ancorché apparentemente lecite o solo episodiche; inoltre, senza operare una precisa e completa ricostruzione del fatto, ha dato atto dell'annullamento del trasferimento della ██████ per incompatibilità ambientale (che, ad avviso della Corte d'appello, risulterebbe dalla sentenza n. 132/2008 del Tribunale di Forlì, richiamata senza alcun chiarimento della relativa della ricostruzione in fatto e delle argomentazioni ivi svolte e senza alcun esame critico delle stesse in base ai motivi di gravame) e dell'annullamento di due sanzioni disciplinari irrogate alla medesima, senza esaminare tali condotte nel contesto complessivo della condotta datoriale.

7. Il ricorso va pertanto accolto e la sentenza impugnata va cassata, con rinvio alla Corte di Appello di Bologna, anche per il regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

PQM

La Corte accoglie il ricorso e cassa la sentenza impugnata, con rinvio alla Corte di Appello di Bologna in diversa composizione, anche per il regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso nella camera di consiglio del 8 maggio 2024.

Il Consigliere estensore

Dott. Maria Lavinia Buconi

Il Presidente

Dott. Lucia Tria

