

Cass., 17 Febbraio 2009, n. 3785 (Pres. Sciarelli, Rel. D'Agostino)

Fatto

Con ricorso al Tribunale di Torino G.M. conveniva in giudizio Poste Italiane s.p.a. e premesso di aver svolto le mansioni di portalettere dal (...) fino all'(...), esponeva che il giorno (...) scendendo dall'autovettura di servizio era scivolato su una lastra di ghiaccio battendo violentemente la testa e riportando lesioni personali per le quali l'INAIL gli aveva riconosciuto una invalidità dell'11%. Sosteneva il ricorrente che l'infortunio sul lavoro era da imputarsi a colpa delle Poste che non lo avevano dotato di idonee scarpe antiscivolo. Riferiva, altresì, che dal (...) all'(...) la direttrice dell'ufficio postale di (...), presso il quale prestava servizio, non tenendo alcun conto delle sue condizioni di salute, lo obbligava ad effettuare lavoro straordinario, gli imponeva di sollevare pesanti pacchi di corrispondenza, lo poneva in cattiva luce nei confronti dei colleghi di lavoro redarguendolo in loro presenza e lo minacciava di licenziamento, così cagionandogli un profondo stato depressivo.

Tanto premesso chiedeva la condanna della società convenuta al pagamento di Euro 15.735,34 a titolo di risarcimento del danno biologico conseguente all'infortunio del (...); chiedeva altresì la condanna della società al risarcimento del danno biologico, da determinarsi tramite CTU, per il presunto "mobbing" subito nell'ufficio di (...).

La s.p.a. Poste Italiane si costituiva e resisteva alle domande.

Il Tribunale di Torino, con sentenza depositata il 27.11.2003, respingeva il ricorso. L'appello proposto dal lavoratore veniva respinto dalla Corte di Appello di Torino con sentenza depositata il 1 luglio 2005 sulla base delle seguenti considerazioni: a) nessuna responsabilità ex art. 2087 c.c., era imputabile al datore di lavoro per l'infortunio del (...) perchè nessuna norma impone alla spa Poste Italiane di dotare i portalettere di scarpe antiscivolo e perchè operando il portalettere in condizioni ambientali variabili nell'arco delle ore lavorative, calzature adatte ad un certo terreno e a determinate condizioni climatiche non lo erano per luoghi e condizioni diverse, sicchè non si poteva stabilire in anticipo quali calzature fossero adatte per tutte le ore di lavoro; b) dalle testimonianze raccolte era emersa una situazione di continua conflittualità tra la direttrice dell'Ufficio, che esigeva prestazioni di lavoro straordinario, ed il G. che non intendeva farle, mentre nulla era stato provato in ordine alla richiesta di sollevare pacchi pesanti, per cui non era risultata provata una condotta prevaricatrice e vessatoria della direttrice nei confronti dell'appellante configurante il c.d. mobbing. Per la cassazione di tale sentenza G.M. ha proposto ricorso sostenuto da due motivi. Poste Italiane s.p.a. resiste con controricorso illustrato con memoria.

Diritto

Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione dell'art. 41 Cost. e art. 2087 c.c., nonchè vizi di motivazione, e sostiene: che l'obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure idonee ad impedire infortuni non si esaurisce nella mera osservanza di norme di legge o contrattuali, ma si estende all'adozione di tutte quelle misure che siano idonee a garantire l'incolumità dei lavoratori in base alla comune esperienza ed alle regole della tecnica; che sul lavoratore infortunato grava solo l'onere di provare il danno e la sua derivazione dall'ambiente di lavoro, mentre spetta al datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro in concreto svolto dal dipendente, si rendano necessarie per tutelarne l'integrità fisica;

che dunque ha errato il giudice di appello non ravvisando alcuna responsabilità delle Poste, malgrado queste non avessero assolto all'onere probatorio su di loro incombente.

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia violazione degli artt. 2087, 2043 e 2049 c.c., violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., nonchè vizi di motivazione, e sostiene: che il giudice di appello non ha fatto buon governo delle prove testimoniali raccolte omettendo di prendere in esame quelle dalle quali

emergeva il comportamento vessatorio della direttrice dell'Ufficio (testimonianze di L. D., R.G., I.L. e T.C.) e fondando invece il suo giudizio su testimonianze, o su passi di testimonianze, favorevoli alla società, peraltro senza motivare in alcun modo tale scelta.

Il primo motivo di ricorso è infondato.

La giurisprudenza di legittimità è costante nell'affermare che l'art. 2087 cod. civ., non configura una ipotesi di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, con la conseguenza di ritenerlo responsabile ogni volta che il lavoratore abbia subito un danno nell'esecuzione della prestazione lavorativa, occorrendo invece che l'evento sia pur sempre riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento, concretamente individuati, imposti da norme di legge e di regolamento o contrattuali ovvero suggeriti dalla tecnica e dall'esperienza, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato (Cass. n. 6018/2000, n. 1579/2000). Quanto all'onere della prova, al lavoratore che lamenti di aver subito un danno alla salute a causa dell'attività lavorativa svolta incombe l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro e il nesso causale fra questi due elementi; quando il lavoratore abbia provato tali circostanze, grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (Cass. n. 16881/2006, n. 7328/2004, n. 12467/2003).

A questi principi si è correttamente attenuta la Corte di Appello laddove ha osservato che, mentre nessuna norma, legale o contrattuale, impone alle Poste di dotare i portalettere di scarpe antiscivolo, non è neppure ravvisabile la responsabilità della società per violazione di norme di comune prudenza, in quanto la presenza di ghiaccio sulla strada è una situazione legata a particolari condizioni climatiche e ambientali non facilmente prevedibili in anticipo, anche perchè il portalettere, dovendo spostarsi sul territorio, può incontrare condizioni, sia atmosferiche che ambientali, molto diverse e variabili nel corso della giornata lavorativa. La Corte Territoriale ha così dato congrua spiegazione della mancanza di colpa del datore di lavoro nella produzione dell'evento dannoso subito dal dipendente e tale accertamento di fatto, per essere congruamente e logicamente motivato, non è suscettibile di censura in sede di legittimità.

Parimenti infondato è il secondo motivo di ricorso. Per "mobbing" (nozione elaborata dalla dottrina e dalla giurisprudenza giuslavoristica) si intende comunemente 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 morale 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 i seguenti elementi: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati 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 di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

La Corte di Appello ha ritenuto che le testimonianze raccolte, pur evidenziando l'esistenza di contrasti tra la dirigente dell'ufficio ed il G. in ordine alle modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro da parte del dipendente, non sono tuttavia tali da provare la sussistenza di un intento vessatorio del dirigente dell'ufficio postale di (...) nei confronti del lavoratore.

Con la censura in esame il ricorrente assume che il giudice del gravame non abbia valutato correttamente le prove, trascurando le prove testimoniali o le parti delle prove testimoniali favorevoli alle tesi del G. e privilegiando invece quelle a questi contrarie. Una siffatta censura non tiene conto però della costante giurisprudenza di questa Corte secondo cui il vizio di omessa o insufficiente motivazione, denunciabile con ricorso per Cassazione ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, non può consistere nella difformità dell'apprezzamento dei fatti e delle prove dato dal giudice del merito rispetto a quello preteso dalla parte. Al riguardo è appena il caso di ricordare che secondo la costante giurisprudenza di questa Corte il compito di valutare le prove e di controllarne l'attendibilità e la concludenza, di individuare le

fonti del proprio convincimento scegliendo tra le complessive risultanze del processo quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti e di dare la prevalenza all'uno o all'altro mezzo di prova, spetta in via esclusiva al giudice del merito; di conseguenza la deduzione con il ricorso per cassazione di un vizio di motivazione della sentenza impugnata, per omessa, errata o insufficiente valutazione delle prove, non conferisce al giudice di legittimità il potere di riesaminare il merito dell'intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, bensì la sola facoltà di controllo, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico-formale, delle argomentazioni svolte dal giudice di merito (cfr. tra le tante Cass. n. 6064/2008, n. 17076/2007, n. 3994/2005, n. 11933/2003, n. 5231/2001).

Nella specie le valutazioni delle risultanze probatorie operate dal giudice di appello sono congruamente motivate e l'iter logico- argomentativo che sorregge la decisione è chiaramente individuabile, non presentando alcun profilo di manifesta illogicità o insanabile contraddizione. Per contro, le censure mosse dal ricorrente si risolvono sostanzialmente nella prospettazione di un diverso apprezzamento delle stesse prove e delle stesse circostanze di fatto già valutate dal giudice di merito in senso contrario alle aspettative del medesimo ricorrente e si traducono nella richiesta di una nuova valutazione del materiale probatorio, del tutto inammissibile in sede di legittimità.

In definitiva, il ricorso deve essere respinto con conseguente condanna del ricorrente al pagamento, in favore del resistente, delle spese del giudizio di Cassazione, liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di Cassazione, che liquida in Euro 22,00 per esborsi ed in Euro duemila per onorari, oltre spese generali, I.V.A. e C.P.A..

Così deciso in Roma, il 16 dicembre 2008.

Depositato in Cancelleria il 17 febbraio 2009