



fosse responsabile per i danni alla salute dalla stessa sofferti evidenziando che, pur primario il disturbo depressivo accertato dal c.t.u. in primo grado, tuttavia il suo protrarsi era da collegarsi alle vicende lavorative che ne avevano ostacolato la guarigione. Il ricorso a cure psichiatriche era coinciso con il periodo di trasferimento ad altra sede, del quale era stata accertata l'illegittimità. Inoltre, la responsabilità datoriale era stata accertata in base al principio di equivalenza causale, avendo concorso a provocare il danno una causa naturale ed una umana.

1.1. La Corte di merito ha poi ritenuto corretta la misura del danno indicata dal c.t.u. (15%) ed irrilevante il fatto che nulla era stato specificatamente dedotto dalla lavoratrice con riguardo al deterioramento della vita di relazione e della capacità di gestire le incombenze quotidiane poiché si trattava di profili che prescindevano dalla liquidazione del danno alla salute.

2. Per la cassazione della sentenza ricorre la\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* che articola due motivi. Resiste con tempestivo controricorso la lavoratrice che ha depositato memoria illustrativa ai sensi dell'art. 380 bis 1. c.p.c.. La causa, rimessa sul ruolo a seguito di pensionamento dell'originario relatore, è stata decisa all'esito dell'odierna camera di consiglio e il Collegio ha riservato il deposito della motivazione nel termine di sessanta giorni.

### **RITENUTO CHE**

3. Con il primo motivo di ricorso è denunciata la violazione e falsa applicazione degli artt. 1218, 2043, 2087 e 2697 c.c. e degli artt. 40 e 41 c.p..

3.1. La ricorrente deduce che nel giudizio di appello era stato posto in rilievo che per riconoscere la sua responsabilità per i danni denunciati dalla lavoratrice sarebbe stato necessario accertare che la condotta datoriale era stata finalizzata proprio a cagionare il danno. Rileva che invece non ne era stata offerta la prova e che nell'arco di 12 anni si erano verificate solo due



situazioni di contrasto con la lavoratrice e che la Corte di appello aveva escluso l'esistenza di una condotta persecutoria.

3.2. Evidenza che la lavoratrice, a causa della sua patologia, aveva percepito come persecutoria una condotta del tutto fisiologica e che comunque non aveva concorso nel determinarsi del danno alla salute accertato, danno da collegarsi ad altre ragioni.

3.3. Sostiene che, in base ai principi dettati dagli artt. 40 e 41 cod. pen., per ravvisare un nesso causale, la condotta datoriale deve concorrere alla produzione dell'evento, seppur con altre cause naturali, ma costituendo un antecedente causale senza il quale il danno non si sarebbe verificato. Risponde del danno l'autore di una condotta dolosa o colposa, attiva o omissiva, che abbia avuto efficienza causale nella produzione dell'evento dannoso mentre ne resta escluso il caso in cui si accerti che il danno si sarebbe verificato ugualmente.

3.4. Pertanto, nel rammentare che era stato accertato che una condotta mobbizzante avrebbe potuto concorrere a determinare il danno e che però il comportamento datoriale non aveva tale caratteristica, nessuna responsabilità poteva essere addebitata al datore di lavoro.

4. Il motivo non può essere accolto per le ragioni che di seguito si espongono.

4.1. Ritiene il Collegio che la censura non intercetti la *ratio decidendi* della sentenza. Il giudice di appello ha sì escluso l'esistenza di un vero e proprio *mobbing* e tuttavia ha accertato che comunque il comportamento tenuto dal datore di lavoro nei riguardi della lavoratrice era stato complessivamente lesivo della sua salute.

4.2. Va ricordato che ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale



del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro, il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative particolarmente stressanti. Il giudice del merito, quand'anche escluda che le condotte datoriali siano caratterizzate da un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di "*mobbing*", è tenuto comunque a valutare se, dagli elementi dedotti - per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto - possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di un danno connesso a tale comportamento. Può verificarsi il caso, ed è quello che è stato accertato dalla Corte di merito, che il datore di lavoro con una serie di comportamenti di per sé anche legittimi ponga in atto una situazione che possa essere percepita come latamente vessatoria. Nella specie il Giudice di appello, confermando la decisione del Tribunale, ha accertato una serie di provvedimenti erano stati determinati da conflitti tra la dipendente ed i suoi superiori per non aver voluto assecondare prassi scorrette. Il trasferimento per incompatibilità ambientale che ne era seguito e le valutazioni negative che erano succedute sono state poste dalla Corte in correlazione con l'atteggiamento tenuto dalla lavoratrice. Il trasferimento poi era stato disposto senza il preavviso che per prassi era assicurato. In sostanza la Corte di merito, pur non facendovi espressa menzione, ha accertato che si era verificata quella situazione di c.d. *straining*, che costituisce una forma attenuata di *mobbing*, difettando la continuità delle azioni vessatorie, ravvisabile nel caso in cui si accertino comportamenti datoriali ostili che siano atti ad incidere sul diritto alla salute del lavoratore. Comportamenti stressogeni scientemente attuati dal datore di lavoro nei confronti di un dipendente ma anche il colposo mantenere di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute (per la nozione di *straining* cfr. Cass. 19/02/2016 n. 3291, 11/11/2022 n. 33428).



4.3. In sostanza le censure formulate non sono idonee a scardinare il ragionamento che ha determinato la Corte di merito a ravvisare nella condotta datoriale la fonte del danno alla salute denunciato dalla lavoratrice.

5. Con il secondo motivo è denunciata la violazione e falsa applicazione dell'art. 2103 c.c. e dell'art. 41 cost. in relazione all'art. 360 primo comma n. 3 c.p.c.

5.1. Sostiene la ricorrente che, incontestata la vacanza del posto presso il quale la lavoratrice era stata trasferita, era nel potere discrezionale del datore di lavoro decidere se e quando ricoprire il posto e che il limite al potere datoriale è dato dal divieto di discriminazione e dalla eventuale irragionevolezza della scelta.

6. Il motivo non può essere accolto.

6.1. E' ben vero che il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa e non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore, che non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo (cfr. Cass. 30/05/2016 n. 11126 e 02/03/2011 n. 5099). Tuttavia la censura non tiene conto del fatto che la sentenza impugnata ha esattamente applicato i principi su richiamati e ispirandosi proprio al canone guida della ragionevolezza della scelta imprenditoriale, con accertamento di merito ad essa riservato, ne ha escluso la sussistenza sottolineando che il posto si era reso vacante per una decisione della società che avevo accolto la domanda di trasferimento del lavoratore che in precedenza lo occupava lasciandolo quindi vacante per un anno e mezzo, per cui la



ragione posta a base dello spostamento della lavoratrice con ridotti termini di preavviso (individuata dalla \*\*\*\*\*nella necessità di sostituire il dipendente trasferito) non era risultata confermata.

7. In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso deve essere rigettato. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del d.P.R. n. 115 del 2002 va dato atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art.13 comma 1 bis del citato d.P.R., se dovuto. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del 2003, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi della controricorrente.

### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio che liquida in € 4.000,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi, 15% per spese forfettarie oltre agli accessori dovuti per legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art.13 comma 1 bis del citato d.P.R., se dovuto.

Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del 2003, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi della controricorrente.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 1° giugno 2023

Il Presidente



*Guido Raimondi*

