

LA CONCAUSALITÀ DEL MOBBING NEL SUICIDIO DEL LAVORATORE

di Tiziana Valeriana DE VIRGILIO*

Corte di Cassazione - Sez. lavoro
Sentenza 8 luglio 2015 n. 14274
(Pres. dott. Stile - Rel. dott. Napoletano)

Appare altamente probabile che lo stress indotto dal mobbing, riferito dai testimoni e ben descritto nella consulenza tecnica d'ufficio, insistendo su una personalità indubbiamente fragile, abbia potuto condurre alla decisione di togliersi la vita. In sostanza il fattore lavorativo, pur non essendo l'unico, appare come una concausa efficiente dell'atto suicida, insieme, appunto, con i fattori psichici costituzionale, insieme, appunto, con i fattori psichici costituzionali

[Omissis]

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di Appello di Perugia, in riforma della sentenza del Tribunale di Perugia, accoglieva la domanda nei confronti della Fondazione ENPAIA, Ente Nazionale di Previdenza per gli addetti gli impiegati in Agricoltura, della moglie e delle figlie del defunto Omissis le quali, sul presupposto che il suicidio del proprio dante causa era da ricollegarsi al mobbing da lui subito nel corso del rapporto di lavoro instaurato con la Omissis S.p.A., chiedevano la condanna del precisato ENPAIA al pagamento in loro favore dell'indennità per il caso di morte prevista dall'art. 11 del Regolamento dell'ente.

La Corte del merito e per quello che interessa in questa sede, dopo aver accertato che il Omissis era stato esposto ad una condotta attuata da un rappresentante del datore di lavoro qualificabile come mobbing, riteneva, condividendo le conclusioni del CTU nominato in appello, che la depressione di cui era affetto il predetto Omissis era stata determinata dal mobbing da lui subito nell'ambiente di lavoro.

* Avvocato, Dottore di ricerca (PhD).

Sulla base di tali premesse la Corte territoriale, poi assumeva che il fattore lavorativo, pur non essendo l'unico era una concausa efficiente dell'atto suicida, insieme con i fattori psichici costituzionali.

Pertanto secondo la Corte territoriale vi era un nesso di causalità tra il suicidio e la malattia professionale indotta dall'ambiente di lavoro.

Conseguentemente, secondo la predetta Corte, sussistevano i presupposti per la condanna dell'ENPAIA all'indennità reclamata non rilevando l'esclusione prevista dal regolamento in caso di suicidio riferendosi, tale esclusione, al suicidio cui consegue l'infortunio mortale, e non invece al caso, come quello di specie, in cui la malattia psichica determinata dalle avverse condizioni di lavoro determina il suicidio.

Avverso questa sentenza l'ENPAIA ricorre in cassazione sulla base di quattro censure, illustrate da memoria.

Resistono con controricorso le parti intimare che propongono impugnazione incidentale condizionata specificata da memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I ricorsi vanno preliminarmente riuniti riguardando l'impugnazione della stessa sentenza.

Con il primo motivo del ricorso principale l'ENPAIA, deducendo - ex art. 360 n. 3 c.p.c. - violazione e falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. sostiene che la Corte del merito ha erroneamente valutato il materiale probatorio non giudicando in base a tutte le prove acquisite.

La censura non è fondata.

Invero, oltre al rilievo che la censura andava proposta con riferimento, non tanto all'art. 360 c.p.c. n. 3, quanto piuttosto all'art. 360 n. 5 c.p.c., vi è la considerazione assorbente che la stessa è formulata in senso generico perché non è indicato in modo specifico il materiale probatorio di cui la Corte del merito non avrebbe tenuto conto. Né in violazione del principio di autosufficienza è trascritto nel ricorso il contenuto di siffatto materiale.

A tanto aggiungasi che, comunque, spetta al giudice del merito, in via esclusiva, il compito di valutare le prove, di controllare l'attendibilità e la concludenza, di scegliere, tra le complessive risultanze del processo, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad esse sottesi, dando, così, liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti (salvo i casi tassativamente previsti dalla legge) (in tal senso per tutte Cass. 12 febbraio 2008 n. 3267 e 27 luglio 2008 n. 2049).

Con la seconda censura del ricorso principale l'ENPAIA, denunciando vizio di motivazione, prospetta che la Corte del merito non ha motivato il proprio dissenso, quanto al nesso causale, dalle conclusioni del CTU.

La censura è infondata.

Questa Corte, infatti, ha avuto modo di precisare che il motivo di ricorso con cui - ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c. così come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 2 febbraio 2006 n. 40 - si denuncia omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione, deve specificatamente indicare il "fatto" controverso o decisivo in relazione al quale la motivazione si assume carente, dovendosi intendere per "fatto" non una "questione" o un "punto" della sentenza, ma un fatto vero e proprio e, quindi, un fatto principale, ex art. 2697 cod. civ. (cioè un fatto costitutivo, modificativo, impeditivo o estintivo) od anche un fatto secondario (cioè un fatto dedotto in funzione di prova di un fatto principale), purché controverso e decisivo (Cass. 5 febbraio 2011 n. 2805 e Cass. 27 luglio 2012 n. 13457).

Va annotato, comunque, che la Corte del merito, con motivazione adeguata e formalmente logica e come tale sottratta al sindacato di legittimità, argomenta il proprio dissenso dalle conclusioni dei vari CTU rilevando che "nel caso di specie non sono emersi fattori esogeni cui poter ricollegare il gesto suicida. Dall'altro canto appare altamente probabile che lo stress indotto dal mobbing, riferito dai testimoni e ben descritto nella consulenza tecnica d'ufficio, insistendo su una personalità indubbiamente fragile, abbia potuto condurre il *Omissis* alla

decisione di togliersi la vita. In sostanza il fattore lavorativo, pur non essendo l'unico, appare come una concausa efficiente dell'atto suicida, insieme, appunto, con i fattori psichici costituzionali, insieme, appunto, con i fattori psichici costituzionali".

Con la terza critica del ricorso principale l'ENPAIA, allegando violazione e falsa applicazione degli artt. 4, 7 ed 11 del Regolamento delle prestazioni dell'Assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali ENPAIA 23 giugno 1995 e della legge n. 1655 del 1962, prospetta che la Corte del merito ha erroneamente interpretato il disposto normativo del denunciato Regolamento quanto all'esclusione dell'indennizzabilità degli infortuni conseguenti ad azione suicida.

La critica non è esaminabile.

Invero trattandosi di regolamento interno parte ricorrente per investire correttamente questa corte dell'errata interpretazione di una disposizione avrebbe, non solo dovuto, in adempimento dell'onere di autosufficienza, trascrivere il testo delle clausole di cui denuncia l'errata esegesi, ma altresì depositare e a pena d'improcedibilità, come stabilito dall'art. 369 n. 4 c.p.c., insieme al ricorso il testo del predetto regolamento su cui fonda la censura.

Con il quarto motivo del ricorso principale l'ENPAIA, deducendo - ex art. 360 n. 4 - nullità del procedimento e della sentenza nonché violazione dell'art. 112 c.p.c. assume che la Corte del merito non si è pronunciata sulla sollevata eccezione secondo cui non rientrano nella protezione assicurativa gli eventi imputabili ad infermità mentale.

La censura è infondata.

Difatti si desume dalla riportata, in sede di esame del secondo motivo, argomentazione della sentenza impugnata in realtà la Corte del merito tiene conto dei "fattori psichici costituzionali", ma esclude che questi siano stati l'unica causa determinante l'evento in quanto ritiene "il fattore lavorativo, pur non essendo l'unico, una concausa efficiente".

In conclusione il ricorso principale va rigettato e quello incidentale condizionato dichiarato assorbito.

Le spese del giudizio di legittimità vanno, in ragione del principio della soccombenza, poste a carico del ricorrente principale.

Si da atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1 quater del DPR n. 115/2002 introdotto dall'art. 1, comma 17, dalla L. n. 228 del 2012 per il versamento da parte del ricorrente principale di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.

P.Q.M.

La Corte riuniti i ricorsi, rigetta quello principale e dichiara assorbito l'incidentale condizionato. Condanna il ricorrente principale al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate in E. 100,00 per esborsi ed E. 3.500,00 per compensi oltre accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, DPR n. 115/2002 introdotto dall'art. 1, comma 17, dalla L. n. 228 del 2012 si dichiara la sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del ricorrente principale di un ulteriore contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.

[Omissis]

NOTA

Sommario: 1. L'oggetto del giudizio: mobbing e suicidio del lavoratore.
2 La sostenibilità del nesso causale tra condotta mobbizzante e suicidio del lavoratore. 3. Conclusioni.

1. L'oggetto del giudizio: mobbing e suicidio del lavoratore

La pronuncia in commento interviene sulla tematica, spesso controversa, attinente ai molteplici profili patologici riconducibili alla condotta mobbizzante posta in essere in ambito lavorativo, che abbia quali conseguenze estreme l'atto del suicidio del lavoratore stesso.

Nel caso di specie gli eredi del lavoratore hanno avanzato istanza di riconoscimento dell'origine professionale della patologia psicologica sofferta dal lavoratore e che si assume quale causa dell'atto di suicidio compiuto dallo stesso, presso la Fondazione ENPALA, Ente Nazionale di Previdenza per gli addetti gli impiegati in Agricoltura, proprio sul presupposto che il suicidio del proprio dante causa fosse da ricollegarsi al mobbing da lui subito nel corso del rapporto di lavoro.

La richiesta era stata accolta in sede di giudizio di merito ed oggetto di ricorso per Cassazione da parte dell'Ente previdenziale, sull'assunto che, non essendo l'atto suicida riconducibile in senso proprio quale "causa lavorativa" dovuta al mobbing subito sul posto di lavoro, non si potesse procedere legittimamente al riconoscimento dell'indennità prevista dal Regolamento interno dell'Ente agli eredi.

La sentenza si esprime sul punto controverso circa la tracciabilità del nesso causale necessario al riconoscimento dell'indennità previdenziale, in caso di malattia professionale attribuita quale effetto del mobbing ai danni del lavoratore.

Nel caso di specie, la Corte di legittimità attesta il diritto legittimo degli eredi del lavoratore ad ottenere l'indennità prevista per la malattia professionale, in virtù della concausalità tra la condotta mobbizzante e l'atto suicida compiuto dal lavoratore.

2. La sostenibilità del nesso causale tra condotta mobbizzante e suicidio del lavoratore

Il punto nodale nell'indagine sulla fattispecie considerata attiene alla determinazione della sostenibilità del nesso causale sussistente tra la condotta mobbizzante perpetrata ai danni del lavoratore e l'atto di suicidio dello stesso.

Invero, nella sentenza in commento, la Corte ha adottato un approccio composito alla valutazione della fattispecie: da un lato, essa ha aderito alle considerazioni già svolte dal Giudicante di merito, che non attribuivano alla condotta mobbizzante, già accertata in separato giudizio, un ruolo determinante nella causazione dell'evento morte del lavoratore; dall'altro, essa valorizza il profilo della concausalità della predetta condotta, in modo da rilevarne l'incidenza nella determinazione della decisione del soggetto di togliersi la vita.

Proprio tale percorso logico-giuridico argomentativo è degno di approfondimento, in quanto tale pronuncia potrebbe rappresentare un precedente di rilievo, in virtù della rilevanza accordata in sede di riconoscimento del trattamento previdenziale indennitario, sia al lavoratore sia agli eredi come nel caso di specie, qualora venga riconosciuto non solo un nesso causale unitario tra causa lavorativa e malattia professionale, ma anche un mero profilo concausale.

Vi è inoltre da ricordare che sul piano della tutela previdenziale, un punto di svolta della normativa di riferimento è stato costituito dall'emanazione della circolare INAIL n. 71 del 17.12.2003, che aveva fornito istruzioni alle sedi operative per la trattazione delle denunce di disturbi psichici determinati dalle condizioni organizzativo/ambientali.

Tale circolare rappresentò l'ingresso della patologia mobbing correlata nella lista della cd. malattie tabellate, per le quali valeva il principio di presunzione dell'origine professionale, con tutti i vantaggi sul piano dell'assolvimento dell'onere probatorio a carico del lavoratore.

Pertanto, il notevole *revirement* della disciplina antecedentemente vigente ad opera dell'annullamento della suddetta circolare, a seguito della famosa sentenza del T.A.R. Lazio n. 5454 del 4.7.2005 e confermata in appello dalla sentenza n. 1576 del 17.3.2009 del Consiglio di Stato, riportò il quadro allo *status quo ante* in materia.

La *ratio* nella circolare annullata era stata quella di caricare l'Istituto dell'indennizzo del danno alla salute derivato dalle situazioni di cd. "costrittività organizzativa", da intendersi come tale l'insieme di quelle specifiche e particolari disagiate condizioni lavorative derivanti dall'attività e dall'organizzazione produttiva, purché ricollegabili a finalità professionali.

Di conseguenza, l'annullamento della circolare suddetta ha rappresentato un notevole ostacolo in ordine al riconoscimento del trattamento indennitario di matrice previdenziale in caso di danno da patologia mobbing-correlata, in quanto è sostanzialmente posto a carico del lavoratore o - come nel caso di specie - dei propri eredi, l'onere di provare non solo in prima istanza la sussistenza della condotta mobbizzante, ma bensì anche la propria riconducibilità sul piano causale all'insorgenza della patologia di presunta origine professionale.

Dal punto di vista dell'elaborazione dottrina e giurisprudenziale, ai fini dell'integrazione della fattispecie complessa del mobbing, ad oggi si ritiene che esso debba intendersi quale: "... serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo ...".¹

Quanto all'analisi della condotta mobbizzante in ambito lavorativo rispetto alla determinazione di malattie professionali, l'attuale approfondimento medico-legale ha elaborato non solo una serie di indici della manifestazione del mobbing, ma anche delle fasi evolutive dello stesso e delle possibili conseguenze sul piano patologico per il lavoratore.

Infatti l'evoluzione della condotta mobbizzante può essere distinta in due fasi: la prima, è stata definita di "seduzione perversa", mentre la seconda di "violenza palese". Nella prima fase il rapporto lavorativo viene costruito tramite un processo deduttivo graduale, nel quale la vittima viene progressivamente destabilizzata sino a farle perdere fiducia in sé stessa e nelle proprie capacità lavorative. Nella seconda fase, invece, il soggetto può essere influenzato, imponendole il proprio volere e limitandone la libertà².

In tale contesto non potrà trascurarsi anche l'opera degli altri soggetti lavorativi, che pur non essendo veri e propri *mobbers*, assumono in modo più o meno consapevole il ruolo di spettatori, ovvero di coadiuvatori omissivi della situazione di isolamento instauratosi nei confronti del lavoratore. Dunque, si ritiene che finanche le condotte di semplice matrice omissiva possano agevolare l'insorgenza della condizione patogenetica ai danni del mobbizzato³, in quanto i cd. *co-mobber* o *mobber* indiretti, avendo contatto con il mobbizzato e contezza delle attività vessatorie poste in essere nei suoi confronti, saranno mediatori positivi ovvero inerti rispetto a tale contesto aziendale.

L'insieme degli agenti suindicati presenti nel luogo di lavoro, al fine di integrare la fattispecie del mobbing in senso tecnico dovrà avere un esito patogeno che sia accertabile sul piano medico-legale.

Ad oggi, tra le patologie riconducibili alle condotte mobbizzanti sono state inserite le seguenti alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo: depersonalizzazione, fobie, ansie e depressione, cefalee; alterazioni comportamentali come i disturbi alimentari, abuso di alcool, farmaci.⁴

Tali alterazioni possono essere causa di un danno all'integrità psico-fisica e nei casi più

¹ Cass. civ. Sez. lav., 25 settembre 2014 n. 20230; conf. a Cass. civ. Sez. lav., 5 novembre 2012 n. 18927 ed a Corte cost., n. 359/2003).

² M. F. HYRIGOYEN, *Molestie morali: violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.

³ H. WALTER, *Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz*, Campus, Francoforte e New York, 1993.

⁴ F.J. FIZ PEREZ - C. CIANCIO - C. SALTARI, *Il mondo del lavoro e il disturbo depressivo*, in *Modelli per la mente*, n. VI 2014.

gravi, in cui si manifestino forte stress, insonnia e depressione può condurre anche al suicidio.⁵

Quanto sopra evidenziato sul piano dell'analisi medico-legale necessita, tuttavia, di un ulteriore approfondimento nel merito dell'accertamento eziologico in ambito processuale, onde attestare la origine professionale della depressione indotta nel lavoratore dalla condotta mobbizzante in modo da averne originato, o quantomeno determinato, in modo incisivo la determinazione al suicidio.

Sul punto la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di precisare che: *"... Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono quindi ricorrere molteplici elementi: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati 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 la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi: Cass. 21 maggio 2011 n. 12048; Cass. 26 marzo 2010 n. 7382) ..."*⁶.

Nella sentenza in esame la Corte ha confermato ed ampliato l'orientamento propendente per la connessione concausale tra condotta mobbizzante e suicidio del soggetto, attestando che: *"... appare altamente probabile che lo stress indotto dal mobbing, riferito dai testimoni e ben descritto nella consulenza tecnica d'ufficio, insistendo su una personalità indubbiamente fragile, abbia potuto condurre il (...) alla decisione di togliersi la vita ..."*.

Per quanto sopra, la sentenza in commento, rispetto a precedenti giurisprudenziali in materia, si contraddistingue in quanto vi è l'affermazione della rilevanza della condotta mobbizzante nell'ambito del processo teleologico che abbia originato l'evento-morte del lavoratore anche a titolo di mera concausa nella determinazione della patologia di tipo ansioso-depressiva che ha condotto con ogni probabilità al suicidio del soggetto.

Dunque, il riconoscimento della rilevanza sul piano giuridico-indennitario della concausalità del mobbing nell'evento morte causato dal lavoratore stesso rappresenta di certo un precedente giurisprudenziale che sarà oggetto di successivi interventi della dottrina e della giurisprudenza.

Ed ancora, nella valutazione generale della sostenibilità del nesso di causalità tra la condotta mobbizzante e l'atto di suicidio del lavoratore, la pronuncia precisa che: *"... nel caso di specie non sono emersi fattori esogeni cui poter ricollegare il gesto suicida. Dall'altro canto appare altamente probabile che lo stress indotto dal mobbing, riferito dai testimoni e ben descritto nella consulenza tecnica d'ufficio, insistendo su una personalità indubbiamente fragile, abbia potuto condurre il (...) alla decisione di togliersi la vita. In sostanza il fattore lavorativo, pur non essendo l'unico, appare come una concausa efficiente dell'atto suicida, insieme, appunto, con i fattori psichici costituzionale, insieme, appunto, con i fattori psichici costituzionali ..."*.

La Corte precisa che nella valutazione già compiuta nel giudizio di merito, pur non potendosi negare l'influenza che abbia avuto la "personalità fragile" del soggetto mobbizzato nella determinazione della propria decisione circa l'azione suicida, ciò non possa comunque escludere la concausalità sussistente tra il comportamento mobbizzante e la decisione del lavoratore di compiere l'atto suicida.

⁵ M. BARGAGNA et al., *Guida orientativa per la valutazione del danno biologico permanente*, Giuffrè, Milano, 1996.

⁶ Cass. civ. Sez. lav., 19 settembre 2014, n. 19782.

Tale affermazione non è nuova nella giurisprudenza della stessa Suprema Corte, la quale già in passato ha precisato che: *"... le caratteristiche soggettive del mobbizzato rilevano nel senso che una personalità fragile può incidere sulla valutazione del danno, ma non al fine di escludere il nesso causale ..."*⁷.

A conferma di quanto sopra evidenziato, la Corte nella sentenza in analisi asserisce che: *"... la Corte del merito tiene conto dei "fattori psichici costituzionali", ma esclude che questi siano stati l'unica causa determinante l'evento in quanto ritiene "il fattore lavorativo", pur non essendo l'unico, una concausa efficiente ..."*.

Pertanto, i fattori psichici patologici del lavoratore già preesistenti rispetto a mobbing ed all'atto suicida compiuto dallo stesso, non si dovranno considerare quale antecedente logico-giuridico atto ad interrompere il nesso causale necessario al riconoscimento dell'indennità prevista in caso di atto suicida riconducibile alla malattia professionale da mobbing.

3. Conclusioni

La pronuncia in commento si appalesa significativa in virtù della valenza riservata alla incidenza teleologica della condotta mobbizzante perpetrata sul luogo di lavoro ai danni del *de cuius* che abbia compiuto l'atto suicida, ai fini del riconoscimento del trattamento indennitario previdenziale agli eredi.

Difatti la rilevanza riservata anche al ruolo meramente concausale del mobbing rispetto all'azione suicida propende in favore di un'interpretazione estensiva del concetto di "causa di lavoro" in tema di malattia professionale e degli elementi determinanti nel processo teleologico rispetto all'insorgenza della stessa.

Alla luce della presente sentenza non si possono neppure trascurare i riverberi che essa potrebbe avere rispetto alla valutazione della condotta mobbizzante in ambiente lavorativo anche nell'ambito del processo di accertamento della stessa integrazione della fattispecie, onde attestare la responsabilità datoriale sia ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. che, finanche, in ambito penale, avendo riguardo al reato di istigazione al suicidio ai sensi dell'art. 580 c.p., entrambe rilevanti dal punto di vista della tutela giuridica riservata ai lavoratori e della repressione delle condotte rappresentanti un imponente disvalore e costo sociale.

⁷ Cass. civ. Sez. lav., 29 agosto 2007 n. 18262.