

Fatto

1.- La sentenza attualmente impugnata (depositata il 27 marzo 2008) respinge l'appello di M. T. avverso la sentenza del Tribunale di Pescara n. 864/06 del 17 marzo 2006, di rigetto del ricorso del T. volto ad ottenere dalla SIRAM s.p.a. il pagamento di: 1) una giusta remunerazione per i maggiori incarichi svolti con mansioni superiori rispetto a quelle dell'assunzione; 2) l'indennità/incentivo comunque dovutagli "per gli eccellenti risultati conseguiti dall'azienda" in costanza di rapporto di lavoro; 3) l'indennità di trasferimento di proprietà dell'azienda e l'indennità sostitutiva di preavviso, rispettivamente previste dagli artt. 13 e 16 CCNL di categoria (dirigenti); 4) i danni patiti a causa del demansionamento e/o del mobbing; 5) il danno biologico riconducibile all'attività lavorativa svolta; 6) i danni per invalidità da attività lavorativa specifica.

La Corte d'appello dell'Aquila, per quel che qui interessa, precisa che:

a) con riguardo alla indennità/incentivo richiesta a causa dei risultati conseguiti, va osservato che la società ha dimostrato di aver versato al T., oltre al premio complessivo di lire 50 milioni, anche altri premi con riguardo agli esercizi 1999/2000 e 2000/2001, la cui determinazione concordata ha modificato la pattuizione originaria;

b) inoltre, la deduzione del ricorrente secondo cui si tratterebbe di incentivi corrisposti per l'attività di direttore regionale e non per quella di direttore commerciale, oltre a dare luogo ad una modifica del thema decidendum effettuata tardivamente (solo nelle note a verbale del 21 ottobre 2003), è comunque infondata perché basata sul presupposto di una duplicazione di funzioni inesistente, visto che si trattava di una diversa articolazione delle funzioni, derivante dalla ristrutturazione aziendale;

c) peraltro, l'incentivo indicato in contratto presupponeva il raggiungimento di obiettivi determinati e concordati tra le parti, senza la pattuizione di risultati predeterminati e di parametri cui ancorare la corresponsione e la quantificazione dell'indennità;

d) quanto alla retribuzione commisurata alle mansioni superiori di Direttore generale, dalla prova testimoniale è emerso che la posizione del ricorrente era analoga a quella di tutti gli altri di dirigenti, che rispondevano del proprio operato all'Amministratore delegato e che il conferimento al ricorrente della carica di legale rappresentante della società è dipeso dalla necessità di attribuirgli il potere di sottoscrivere le pubbliche gare di appalto;

e) pertanto il suddetto conferimento era correlato all'esercizio delle mansioni nel settore commerciale, che era l'unico ambito nel quale il T. ha svolto le proprie funzioni, mentre non è emerso l'esercizio di funzioni di indirizzo dell'azienda a livello generale, con riferimento a tutti gli obiettivi prefissati;

f) quanto ai danni patiti a causa del demansionamento da Direttore commerciale a Direttore responsabile della Regione Centro Sud e/o del mobbing, si è accertato che il T. anche nella nuova qualifica ha continuato a svolgere gli stessi compiti con i medesimi poteri (e con sottordinazione al solo Amministratore delegato) anche se con riferimento ad un'area geografica più limitata,

conservando le funzioni residue del settore commerciale che continuavano a svolgersi a livello nazionale, pur dopo la riorganizzazione dell'azienda in senso decentrato;

g) si tratta, quindi, non di demansionamento, ma di legittimo esercizio dello jus variandi da parte della società, senza alcuna mortificazione della professionalità acquisita, nemmeno provata;

h) neanche risultano provati gli elementi costitutivi del mobbing, visto che i fatti allegati non risultano significativi e soprattutto nulla si allega sull'elemento soggettivo da configurare come dolo specifico;

i) quanto all'indennità sostitutiva di preavviso ex art. 16 CCNL di categoria (dirigenti), pari a 10 mensilità, va osservato che, come ritenuto dal primo giudice, il termine di sessanta giorni per rassegnare le dimissioni decorre da quando è avvenuta (1999) la ristrutturazione dell'organigramma aziendale, con la nomina del T. a Direttore regionale del Centro Sud;

l) del resto, lo stesso ricorrente sostiene che il carattere vessatorio degli atteggiamenti aziendali sarebbe provato proprio dall'organigramma del 22 giugno 1999, in cui la sua qualifica è soltanto quella di Direttore regionale e non più quella di Direttore commerciale;

m) in ogni caso le dimissioni del T. (del 12 giugno 2002) sarebbero tardive anche rispetto alla data della delibera che gli ha tolto la rappresentanza legale e altri incarichi (26 gennaio 2001);

n) quel che è certo è che per il calcolo del suindicato termine non si può prendere come momento iniziale la data della delibera del Consiglio di amministrazione del 22 maggio 2002, di contenuto sostanzialmente ricognitivo di una situazione già verificatasi;

o) quanto all'analogia indennità ex art. 13 CCNL per trasformazione aziendale, la relativa domanda non proposta in primo grado è inammissibile, peraltro anche in questo caso si pone un problema di tardività rispetto ad una trasformazione ben più risalente nel tempo;

p) anche il risarcimento del danno biologico riconducibile all'attività lavorativa svolta deve essere escluso sia perché, non essendo imputabile alla società SIRAM alcuna condotta lesiva dei diritti del T., non sussiste il nesso causale tra tale condotta e la situazione sanitaria del ricorrente, sia perché avendo questi piena autonomia nell'organizzazione del lavoro, era in condizioni di evitare il carico eccessivo, che egli stesso considera una causa dei suoi problemi di salute;

q) infine, non appare censurabile l'operato del Tribunale in merito alle istanze istruttorie non ammesse in quanto alcune istanze erano tardive e quindi inammissibili, i capitoli di quelle tempestive che sono stati esclusi erano non rilevanti per il decidere e il T. non motiva al riguardo, la verbalizzazione limitata alle sole circostanze capitolate è del tutto corretta e può estendersi eccezionalmente a domande non articolate se l'andamento della testimonianza le renda necessarie, ma non vi è prova che, nella specie, ciò si sia verificato.

2- Il ricorso di M. T. domanda la cassazione della sentenza per sette motivi; resiste, con controricorso, la SIRAM s.p.a., che deposita anche memoria ex art. 378 cod. proc. civ.

Diritto

I - Sintesi dei motivi di ricorso

1.- Con il primo motivo si denunciano: a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 1363, 1366, 1372, 1175, 1375, 1218, 1453 cod. civ. nonché degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ.; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (in particolare: sulla asserzione dell'avvenuta modificazione della pattuizione contrattuale afferente P incentivo/premio annuo da 30 a 60 milioni di lire).

Si contesta la sentenza impugnata ove, dopo aver affermato che la corresponsione degli incentivi era concordata tra le parti, ha poi soggiunto che avrebbe dovuto essere il T. - parte debole del rapporto - ad attivarsi per reagire rispetto al comportamento inerte della società nella programmazione degli incentivi, dovuti in base al contratto, dati gli enormi e indiscussi risultati conseguiti dal ricorrente.

Inoltre si confuta l'affermazione della Corte aquilana secondo cui la nomina a Direttore regionale non avrebbe comportato per il dirigente una duplicazione di funzioni, visto che si trattava di una diversa articolazione delle funzioni derivante dalla ristrutturazione aziendale. Si precisa al riguardo che la stessa datrice di lavoro aveva riconosciuto espressamente, fin dal 1999, che il nuovo incarico si sarebbe aggiunto a quello di Direttore commerciale e ciò è stato confermato anche dalla prova testimoniale.

2.- Con il secondo motivo si denunciano: a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 2103 e 1362 cod. civ. nonché degli artt. 112, 115 e 116 cod. proc. civ.; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (in particolare: sulla affermazione secondo cui non sono emerse funzioni del ricorrente di indirizzo dell'azienda a livello generale).

Si precisa che il T., come si evince dalla prova testimoniale, aveva maggiore autonomia operativa rispetto agli altri direttori regionali, in quanto cumulando più incarichi ed avendo poteri institori illimitati, spesso partecipava alle riunioni con l'amministratore delegato e il direttore operativo sugli aspetti organizzativi e amministrativi della datrice di lavoro, sul mantenimento e lo sviluppo dei rapporti istituzionali, sulla gestione dei contatti con la concorrenza nazionale.

Per tali ragioni non può negarsi il diritto del ricorrente alla retribuzione commisurata alle mansioni svolte di direttore generale, superiori a quelle di direttore commerciale, affidategli al momento dell'assunzione.

3.- Con il terzo motivo si denunciano: a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 2103, 1218, 1226, 2043, 2087, 2697 e 2727 cod. civ. nonché degli artt. 112, 115 e 116 cod. proc. civ.; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (in particolare: sul riconoscimento del legittimo esercizio dello jus variandi da parte della datrice di lavoro e sulla ritenuta carenza di prova del mobbing).

Si sostiene che la Corte aquilana non ha correttamente considerato che l'azienda con il varo del nuovo organigramma del 22 giugno 1999 e poi con la delibera del Consiglio di amministrazione del

26 gennaio 2001 ha attuato un progressivo, arbitrario e discriminatorio svuotamento delle mansioni e dei compiti prima affidati al T., oltretutto in concomitanza con un momento di assenza dal lavoro di questi dovuto ad una degenza ospedaliera.

Tale comportamento ha avuto il suo epilogo nella scomparsa del nome del ricorrente dall'organigramma sia come direttore commerciale, sia come direttore regionale (vedi dichiarazione sostitutiva del certificato CCIAA - Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura dal 22 maggio 2002).

Tutto questo ha leso il prestigio e la professionalità del T., con danno all'immagine morale e patrimoniale, danno biologico conseguente a depressione, e lo ha portato a rassegnare le dimissioni il 12 giugno 2002.

Ebbene, la descritta situazione non potrebbe non configurare una ipotesi di demansionamento.

Inoltre, il mobbing non può certamente essere escluso facendo riferimento alla necessità di provare il "dolo specifico", visto che l'art. 2087 cod. civ., come interpretato dalla giurisprudenza di legittimità in materia, neppure richiede il dolo generico.

4.- Con il quarto motivo si denunciano; a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1363, 1266, 1367, 1369, 1371, 1372, 1175, 1375 cod. civ. nonché degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. e dell'art. 16 CCNL per i dirigenti industriali; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (in particolare: sull'affermazione secondo cui le dimissioni del ricorrente sono intervenute oltre il termine di sessanta giorni di cui all'art. 16 del CCNL cit.).

In merito al computo del termine di sessanta giorni in oggetto, si precisa che il diritto all'indennità in parola trova applicazione in riferimento ad ogni episodio di trasformazione e/o mutamento di posizione del dirigente.

Nella specie le funzioni originarie di direttore commerciale (con le quali era stato assunto) sono state tolte al Tassi solo con la delibera del 10 maggio 2002, è quindi questo il momento dal quale si deve far decorrere il suddetto termine.

Ne consegue che le dimissioni non possono che essere considerate tempestive e l'indennità va corrisposta.

5.- Con il quinto motivo si denunciano: a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1363, 1266, 1367, 1369, 1371, 1372, 1175, 1375 cod. civ. nonché degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. e dell'art. 13 CCNL per i dirigenti industriali; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (in particolare: sulla affermata inammissibilità/infondatezza della domanda di indennità ex art. 13 CCNL cit.).

Si sostiene che anche la suindicata indennità non può non essere riconosciuta al T..

Infatti, non solo è stata ritualmente richiesta fin dal ricorso introduttivo (diversamente da quanto afferma la Corte aquilana), ma neppure si pone un problema di intempestività delle dimissioni.

Infatti, in base all'art. 13 cit., il dirigente ha facoltà di fruirne entro 180 giorni dalla data legale

dell'avvenuto trasferimento della proprietà dell'azienda. Nella specie il ricorrente ha ricevuto pubblica conoscenza dell'intenzione dell'azienda di procedere alla fusione per incorporazione della società DALKIA nella SIRAM con un comunicato ex art. 47 della legge n. 528 del 1990 (recte: della legge 29 dicembre 1990, n. 428) datato 29 marzo 2002 (e la fusione si è poi realizzata a partire dal 1° ottobre 2002, come affermato dalla SIRAM nella memoria di costituzione in giudizio).

È, quindi, evidente che alla data delle dimissioni (12 giugno 2002) il suddetto termine non era ancora decorso.

6- Con il sesto motivo si denunciano: a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 2043, 2059, 2087, 2727, 2697, 1218, 1223, 1229, 1282, 1175, 1375 cod. civ. nonché degli artt- 32 e 38 della Costituzione ; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (in particolare: sul mancato riconoscimento del nesso causale tra la condotta lesiva della datrice di lavoro e il danno biologico subito dal lavoratore).

Si rileva che, per la giurisprudenza di legittimità, anche una condizione di lavoro stressante può essere fonte di responsabilità per il datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ.

Nella specie l'azienda non ha dimostrato di aver adottato misure organizzative adeguate a salvaguardare l'integrità psico-fisica del dirigente ed ha tacitamente acconsentito agli eccessi volontari dello stesso nella quantità e qualità del lavoro, venendo meno all'obbligo di controllare la ragionevolezza della durata delle prestazioni.

7.- Con il settimo motivo si denunciano: a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 cod. civ. nonché degli artt. 115, 420, 421 e 441 cod. proc. civ.; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (in particolare: sulla mancata ammissione di mezzi istruttori rilevanti per il giudizio).

Si sottolinea che all'udienza di prima comparizione il Tribunale ha ammesso tutte le prove dedotte dal ricorrente.

Poi, dopo vari rinvii, con una ordinanza ha parzialmente modificato il precedente provvedimento espungendo i capitoli di prova che avrebbero consentito di dimostrare meglio le allegazioni su mobbing, demansionamento, mansioni superiori e danno biologico.

Inoltre, nel corso del giudizio di primo grado, non solo è stata ribadita la richiesta di ammissione delle prove escluse, ma è stata richiesta invano CTU medica nonché l'ammissione d'ufficio ex art. 421 cod. proc. civ. di ogni mezzo di prova ritenuto utile.

Ne consegue che: 1) le statuizioni sul punto contenute nella sentenza impugnata derivano da una incompleta lettura degli atti di causa; 2) peraltro, la mancata ammissione degli indicati mezzi istruttori si traduce in specifici vizi di motivazione della sentenza impugnata.

II - Esame delle censure

8.- Per chiarezza espositiva deve essere esaminato per primo il quinto motivo, che va accolto, per le ragioni di seguito esposte.

Dal ricorso introduttivo del giudizio - consultabile, in questa sede, dato il tipo di censura prospettata

e la sua formulazione conforme al principio di specificità dei motivi del ricorso per cassazione - risulta che, diversamente da quanto ritenuto dalla Corte d'appello, il T., fin dal ricorso introduttivo, ha chiesto il pagamento dell'indennità per trasformazione dell'assetto societario prevista dall'art. 13 CCNL per i dirigenti di aziende industriali (applicabile nella specie).

Né ha alcun rilievo la circostanza, evidenziata dalla controricorrente, che a corredo della richiesta non sia stato espressamente richiamato il suddetto art. 13, avendo simile richiamo una valenza marginale al fine dell'interpretazione della chiara portata della domanda.

Va, inoltre, precisato che la norma contrattuale indicata prevede la possibilità per il dirigente di ottenere la suindicata indennità "in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori", sicché essa risulta applicabile anche nella presente ipotesi di fusione per incorporazione della società DALKIA nella SIRAM.

Quanto alla tempestività della richiesta si deve precisare che, in base al suddetto art. 13, il dirigente che rassegni le proprie dimissioni entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento dell'assetto societario, ha facoltà di fruire dell'indennità stessa (pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento).

Nella specie, come risulta anche dal controricorso la suindicata fusione, è stata realizzata in data 10 ottobre 2002.

Ne deriva che - a prescindere dall'esattezza o meno della data (29 marzo 2002) del comunicato, emanato in applicazione degli obblighi di informazione prescritti dall'art. 47 della legge n. 428 del 1990, attraverso il quale il ricorrente riferisce di aver avuto conoscenza dell'intenzione dell'azienda di procedere alla suddetta fusione per incorporazione - quel che è certo è che l'affermazione della Corte aquilana secondo cui la domanda in oggetto sarebbe comunque infondata "posto che la trasformazione aziendale era ben più risalente nel tempo", rispetto alla data delle dimissioni (12 giugno 2002), appare sicuramente erronea e dovuta ad un esame superficiale delle risultanze istruttorie.

Di qui l'accoglimento del quinto motivo.

9.- Gli altri sei motivi - da trattare congiuntamente, data la loro intima connessione - sono, invece, da rigettare, per quanto di seguito esposto.

9.1.- In linea generale va rilevato che, nonostante il formale richiamo alla violazione di norme di legge, contenuto nell'intestazione di tutti i suddetti motivi, le censure si risolvono sostanzialmente nella denuncia di vizi di motivazione della sentenza impugnata per errata valutazione del materiale probatorio acquisito, ai fini della ricostruzione dei fatti.

Al riguardo va ricordato che la deduzione con il ricorso per cassazione di un vizio di motivazione della sentenza impugnata non conferisce al Giudice di legittimità il potere di riesaminare il merito della vicenda processuale, bensì la sola facoltà di controllo della correttezza giuridica e della coerenza logica delle argomentazioni svolte dal Giudice del merito, non essendo consentito alla Corte di cassazione di procedere ad una autonoma valutazione delle risultanze probatorie, sicché le censure concernenti il vizio di motivazione non possono risolversi nel sollecitare una lettura delle risultanze processuali diversa da quella accolta dal Giudice del merito (vedi, tra le tante: Cass. 20 dicembre 2012, n. 23649; Cass. 22 novembre 2012, n. 20723; Cass. 18 ottobre 2011, n. 21486; Cass. 20 aprile 2011, n. 9043; Cass. 13 gennaio 2011, n. 313; Cass. 3 gennaio 2011, n. 37; Cass. 3 ottobre 2007, n. 20731; Cass. 21 agosto 2006, n. 18214; Cass. 16 febbraio 2006, n. 3436; Cass. 27

aprile 2005, n. 8718).

Infatti, la prospettazione da parte del ricorrente di un coordinamento dei dati acquisiti al processo asseritamente migliore o più appagante rispetto a quello adottato nella sentenza impugnata, riguarda aspetti del giudizio interni all'ambito di discrezionalità di valutazione degli elementi di prova e dell'apprezzamento dei fatti che è proprio del giudice del merito, in base al principio del libero convincimento del giudice, sicché la violazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. è apprezzabile, in sede di ricorso per cassazione, nei limiti del vizio di motivazione di cui all'art. 360, primo comma, numero 5, cod. proc. civ., e deve emergere direttamente dalla lettura della sentenza, non già dal riesame degli atti di causa, inammissibile in sede di legittimità (Cass. 26 marzo 2010, n. 7394; Cass. 6 marzo 2008, n. 6064; Cass. 20 giugno 2006, n. 14267; Cass. 12 febbraio 2004, n. 2707; Cass. 13 luglio 2004, n. 12912; Cass. 20 dicembre 2007, n. 26965; Cass. 18 settembre 2009, n. 20112).

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.

9.2- Né va omissis di rilevare che - per quel che riguarda, in particolare, il primo e il secondo motivo - le censure risultano anche formulate senza il doveroso rispetto del principio di specificità dei motivi di ricorso per cassazione - da intendere alla luce del canone generale "della strumentalità delle forme processuali" - in base al quale il ricorrente che denunci il difetto di motivazione su un'istanza di ammissione di un mezzo istruttorio o sulla valutazione di un documento o di risultanze probatorie o processuali, ha l'onere di indicare nel ricorso specificamente le circostanze oggetto della prova o il contenuto del documento trascurato od erroneamente interpretato dal giudice di merito (trascrivendone il contenuto essenziale), fornendo al contempo alla Corte elementi sicuri per consentirne l'individuazione e il reperimento negli atti processuali, potendosi così ritenere assolto il duplice onere, rispettivamente previsto dall'art. 366, primo comma, n. 6, cod. proc. civ. (a pena di inammissibilità) e dall'art. 369, secondo comma, n. 4 cod. proc. civ. (a pena di improcedibilità del ricorso), nel rispetto del relativo scopo, che è quello di porre il Giudice di legittimità in condizione di verificare la sussistenza del vizio denunciato senza compiere generali verifiche degli atti e soprattutto sulla base di un ricorso che sia chiaro e sintetico (vedi, per tutte: Cass. SU 11 aprile 2012, n. 5698; Cass. SU 3 novembre 2011, n. 22726).

Va, infatti, osservato che il ricorrente, pur ponendo a fondamento delle doglianze una asseritamente erronea interpretazione, da parte della Corte d'appello, sia delle lettere datate 13 dicembre 1999 e 25 giugno 2001 sia della prova testimoniale da cui sarebbero emerse rispettivamente la persistente debenza dell'incentivo/premio annuo originariamente pattuito nonché la differente posizione del T. rispetto agli altri direttori regionali, omette trascrivere almeno i passi salienti delle suddette missive nonché i capitoli di prova espunti dal Tribunale.

A tale ultimo riguardo va, comunque, ricordato che, in base a consolidati e condivisi orientamenti di questa Corte:

la mancata ammissione di un mezzo istruttorio si traduce in un vizio di motivazione della sentenza, deducibile in cassazione ai sensi dell'art. 360 n. 5 cod. proc. civ., quando il vizio emerga dal ragionamento posto alla base della decisione (che risulti incompleto o illogico o contraddittorio) ed il ricorrente indichi specificamente le circostanze di fatto oggetto della prova ed il nesso di causalità tra la mancata ammissione e la decisione, al fine di consentire al giudice di legittimità il controllo sulla decisività della prova non ammessa. (Cass. 22 luglio 2004, n. 13730);

il ricorrente che, in sede di legittimità, denunci il difetto di motivazione su un'istanza di ammissione di un mezzo istruttorio o sulla valutazione di un documento o di risultanze probatorie o processuali, ha l'onere di indicare specificamente le circostanze oggetto della prova o il contenuto del documento trascurato od erroneamente interpretato dal giudice di merito, provvedendo alla loro trascrizione, al fine di consentire al giudice di legittimità il controllo della decisività dei fatti da provare, e, quindi, delle prove stesse, che, per il principio dell'autosufficienza del ricorso per cassazione, la S.C deve essere in grado di compiere sulla base delle deduzioni contenute nell'atto, alle cui lacune non è consentito sopperire con indagini integrative (Cass. 30 luglio 2010, n. 17915);

9.3.1.- Quanto al terzo motivo, si deve, in primo luogo, considerare immune da censura la decisione della Corte aquilana di escludere - con giudizio di fatto incensurabile in cassazione ove adeguatamente motivato - la configurabilità del demansionamento perché sorretta da lineare e logica motivazione, basata sulla complessiva valutazione di precisi elementi in tal senso significativi, letti alla luce del principio - costituente *jus receptum* - secondo cui il demansionamento non ricorre ove la modifica delle funzioni patita dal dirigente aziendale sia dipesa da una generale modifica dell'assetto dell'impresa, disposto dal datore di lavoro nell'esercizio del diritto di libera iniziativa economica, garantito dall'art. 41 della Costituzione.

La Corte territoriale si è anche uniformata al principio secondo cui ai fini della verifica del legittimo esercizio dello *jus variandi* da parte del datore di lavoro, deve essere valutata, dal giudice di merito, la omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente, nonché considerando che non è configurabile la responsabilità datoriale ove il mutamento delle mansioni dipenda da fattori oggettivi estranei alla volontà del datore di lavoro e legati ad una modifica alla generale contrazione delle attività imprenditoriali (vedi, per tutte: Cass. SU 24 novembre 2006, n. 25033; Cass. 8 giugno 2009, n. 13173; Cass. 2 maggio 2006, n. 10091; Cass. 2 agosto 2006, n. 17564).

9.3.2.- Altrettanto immune da vizi è la decisione di escludere la configurabilità del mobbing, giustificata - sulla base di un giudizio di fatto incensurabile in cassazione ove adeguatamente motivato - dalla mancanza di significative allegazioni e prove al riguardo.

Si deve ricordare che, in base ad un consolidato e condiviso orientamento di questa Corte, nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale, il datore di lavoro non solo è contrattualmente obbligato a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente (ai sensi dell'art. 2087 cod. civ.), ma deve altresì rispettare il generale obbligo di *neminem laedere* e non deve tenere comportamenti che possano cagionare danni di natura non patrimoniale, configurabili ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i suddetti diritti.

Tali comportamenti, anche ove non siano determinati ex ante da norme di legge, sono suscettibili di tutela risarcitoria previa individuazione, caso per caso, da parte del giudice del merito, il quale, senza duplicare le voci del risarcimento (con l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici), è chiamato a discriminare i meri pregiudizi - concretizzatisi in disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili - dai danni che vanno invece risarciti (Cass. 12 maggio 2009, n. 10864; Cass. SU 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass. 6 marzo 2006 n. 4774; Cass. 17 febbraio 2009 n. 3785).

Fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate rientra il mobbing che,

secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale e recepito dalla giurisprudenza di questa Corte, designa (essendo stato mutuato da una branca dell'etologia) un complesso fenomeno consistente in una 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 (vedi per tutte: Corte cost. sentenza n. 359 del 2003 e Cass. 5 novembre 2012, n. 18727).

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. 26/3/2010 n. 7382).

Ne deriva che - al di là della improprietà del riferimento al "dolo specifico", contenuto nella sentenza impugnata - quel che è certo è che per la configurabilità della responsabilità per mobbing lavorativo - in senso proprio - è necessario che siano provati tutti i suddetti elementi.

9.4.- Anche il quarto motivo non è fondato in quanto la decisione di escludere il diritto del T. all'indennità sostitutiva di preavviso ex art. 16 CCNL di categoria (dirigenti), si basa sulla premessa secondo cui il "mutamento della propria attività sostanzialmente incidente" sulla posizione del dirigente - dal quale l'art. 16 CCNL di settore fa decorrere il termine di sessanta giorni per rassegnare le dimissioni, termine che rileva per il riconoscimento del diritto all'indennità stessa - deve essere individuato nella ristrutturazione dell'organigramma aziendale, con la nomina del T. a Direttore regionale del Centro Sud (del 1999), come confermato dal fatto che lo stesso ricorrente sostiene che il carattere vessatorio degli atteggiamenti aziendali sarebbe provato proprio dall'organigramma del 22 giugno 1999, in cui la sua qualifica è soltanto quella di Direttore regionale e non più quella di Direttore commerciale.

La Corte d'appello aggiunge che, in ogni caso, le dimissioni del T. (del 12 giugno 2002) sarebbero tardive - ai fini dell'applicazione del suindicato art. 16 - anche rispetto alla data della delibera che gli ha tolto la rappresentanza legale e altri incarichi (26 gennaio 2001).

Mentre la Corte territoriale esclude che per il calcolo del suindicato termine si possa prendere come momento iniziale la data della delibera del Consiglio di amministrazione del 22 maggio 2002, di contenuto sostanzialmente ricognitivo di una situazione già verificatasi.

A questa interpretazione, che trova saldo sostegno sia nella precisa ricostruzione dei fatti effettuata dalla Corte territoriale sia in una corretta interpretazione del testo della clausola contrattuale, il ricorrente oppone una interpretazione di tale clausola nel senso che essa farebbe riferimento ad ogni episodio di trasformazione e/o mutamento di posizione del dirigente sicché, nella specie, si dovrebbe ritenere che le funzioni originarie di direttore commerciale (con le quali era stato assunto) siano state tolte al T. solo con la delibera del 10 maggio 2002, sicché questo sarebbe il momento dal quale si dovrebbe far decorrere il suddetto termine.

Risulta evidente che una simile censura non fa altro che prospettare - oltretutto senza darne valida giustificazione - un diverso apprezzamento delle stesse prove e delle stesse circostanze di fatto già

valutate dal Giudice di merito onde pervenire ad una lettura della clausola contrattuale in oggetto - che su quell'apprezzamento si fonda - in senso conforme alle aspettative del ricorrente.

9.5.-Anche il sesto motivo non è fondato, essendo priva di vizi la motivazione posta a base del rigetto della domanda di risarcimento del danno biologico riconducibile all'attività lavorativa svolta.

Al riguardo la Corte d'appello ha precisato che, non essendo imputabile alla società SIRAM alcuna condotta lesiva dei diritti del T., non sussiste il nesso causale tra tale condotta e la situazione sanitaria del ricorrente.

Inoltre, avendo il dirigente piena autonomia nell'organizzazione del lavoro, era in condizioni di evitare il carico eccessivo, che egli stesso considera una causa dei suoi problemi di salute.

Va osservato, al riguardo, che, come più volte affermato da questa Corte, si resta fuori dall'ambito applicativo dell'art. 2087 cod. civ. - che riguarda una responsabilità contrattuale ancorata a criteri probabilistici e non solo possibilistici - nell'ipotesi in cui si riscontri un logoramento dell'organismo del dipendente esposto volontariamente ad un lavoro impegnativo per un lasso di tempo più o meno lungo, in quanto il lavoratore ha - in linea di principio - la facoltà di astenersi dalle specifiche prestazioni la cui esecuzione possa arrecare pregiudizio alla sua salute, essendo coinvolto un diritto fondamentale protetto dall'art. 32 Cost. (Cass. 10 agosto 2012, n. 14375; Cass. 18 maggio 2006, n. 11664; Cass. 9 maggio 2005, n. 9576).

Ciò vale, a maggior ragione, per il dirigente cui sia riconosciuta piena autonomia di organizzazione del proprio lavoro e dei relativi ritmi e orari.

Non va, del resto, dimenticato che, dalla lettura dell'art. 32 Cost. in coordinamento con l'art. 2 Cost., è dato desumere che pur non essendovi nel nostro ordinamento alcun obbligo di curarsi, al di fuori delle ipotesi legislativamente predeterminate, tuttavia il generale dovere di tutelare la propria salute emerge come conseguenza del necessario collegamento tra la condizione del singolo ed il benessere della collettività. E ciò, se non legittima certo l'intervento del medico contro la volontà del paziente, esprime tuttavia un'indicazione di fondo che privilegia tutto ciò che, come scelta soggettiva, sia volto a migliorare il proprio stato psico-fisico, ovvero a consentire la sopravvivenza altrui.

Tali considerazioni valgono anche in riferimento alle condizioni di applicabilità dell'art. 2087 cod. civ., in special modo ove vengano in considerazione situazioni quale quella del T., di dirigenti che, data la loro posizione nell'ambito dell'impresa, siano in condizione di prevenire l'insorgenza di danni alla salute derivanti dal super lavoro.

9.6.- Infine, va respinto anche il settimo motivo con il quale si contesta la conferma della decisione del Tribunale di non ammettere alcune istanze istruttorie (considerate in parte tardive e quindi inammissibili e in parte non rilevanti).

Il ricorrente si duole, altresì, del mancato accoglimento della richiesta di CTU medica nonché del mancato esercizio dei poteri officiosi di cui all'art. 421 cod. proc. civ.

Per quel che riguarda la prova testimoniale, si deve ricordare che, in base ad un indirizzo condiviso di questa Corte, alla luce del principio costituzionale della durata ragionevole del giudizio, il giudice può revocare la prosecuzione di una prova orale quando ritenga superflua l'ulteriore assunzione e sufficienti gli elementi raccolti, non essendo necessaria l'escussione di tutti i testi già ammessi, purché la mancata escussione sia razionale e giustificata e ne venga data adeguata motivazione nella sentenza di merito (Cass. 17 aprile 2009, n. 9234).

Nella specie, la Corte dà una adeguata giustificazione della decisione e soggiunge che il ricorrente non ha argomentato nulla al riguardo, né tale ultima affermazione è contestata nel ricorso per cassazione.

Quanto alla consulenza tecnica, va osservato che è *jus reception* che in materia di procedimento civile, la consulenza tecnica d'ufficio non costituisce un mezzo di prova, ma è finalizzata all'acquisizione, da parte del giudice, di un parere tecnico necessario, o quanto meno utile, per la valutazione di elementi probatori già acquisiti o per la soluzione di questioni che comportino specifiche conoscenze. La nomina del consulente rientra quindi nel potere discrezionale del giudice, che può provvedervi anche senza alcuna richiesta delle parti, sicché ove la parte ne faccia richiesta non si tratta di un'istanza istruttoria in senso tecnico ma di una mera sollecitazione rivolta al giudice affinché questi, avvalendosi dei suoi poteri discrezionali, provveda al riguardo (Cass. 21 aprile 2010, n. 9461; Cass. 2 marzo 2006, n. 4660; Cass. 15 aprile 2002, n. 5422).

Ne consegue che nella specie nessuna doglianza può farsi valere sul punto, tanto più che la eventuale CTU medica si sarebbe collegata all'applicazione dell'art. 2087 cod. civ., che, come si è detto, è stata esclusa.

Del pari discrezionale è l'applicazione dell'art. 421 cod. proc. civ. che, oltretutto, in grado d'appello presuppone la ricorrenza di alcune circostanze: l'insussistenza di colpevole inerzia della parte interessata, con conseguente preclusione per inottemperanza ad oneri procedurali, l'opportunità di integrare un quadro probatorio tempestivamente delineato dalle parti, l'indispensabilità dell'iniziativa ufficiosa, volta non a superare gli effetti inerenti ad una tardiva richiesta istruttoria o a supplire ad una carenza probatoria totale sui fatti costitutivi della domanda, ma solo a colmare eventuali lacune delle risultanze di causa (vedi per tutte: Cass. 11 marzo 2011, n. 5878).

E della sussistenza di tali elementi il ricorrente non offre alcuna dimostrazione.

IV - Conclusioni

11.- Per le esposte ragioni il quinto motivo del ricorso deve essere accolto, mentre vanno respinti il primo, il secondo, il terzo, il quarto, il sesto e il settimo motivo.

La sentenza deve quindi essere cassata, in relazione al motivo accolto, con rinvio, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello dell'Aquila in diversa composizione, che si atterrà ai principi su affermati e, in particolare a quanto esposto nel precedente paragrafo 8.

P.Q.M.

Accoglie il quinto motivo di ricorso e rigetta gli altri motivi, Cassa la sentenza impugnata, in relazione al motivo accolto, e rinvia, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello dell'Aquila in diversa composizione.