

Giulio Costanzo

Avvocato

*Sull'onere del giudice di merito di verificare la responsabilità del datore di lavoro, anche ove non sia configurabile una condotta di "mobbing"*

Nota a Corte di Cassazione, Sez. L - , Ordinanza n. 5061 del 26/02/2024

Abstract

On the burden of the judge of merit to verify the liability of the employer, even where it cannot be considered "mobbing" conduct

Keywords

Mobbing, work, damages

Abstract

La Corte di Cassazione sancisce che l'accertata insussistenza degli estremi del mobbing in ambito lavorativo non esime il giudice di merito dal verificare se, sulla base dei medesimi fatti allegati a sostegno della domanda, si configuri comunque un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non avere adottato tutte le misure possibili e necessarie, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

Parole chiave

Mobbing, lavoro, risarcimento danni

**MOBBING - LAVORO - RISARCIMENTO DANNI**

*L'accertata insussistenza degli estremi del mobbing in ambito lavorativo non esime il giudice di merito dal verificare se, sulla base dei medesimi fatti allegati a sostegno della domanda, si configuri comunque un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non avere adottato tutte le misure possibili e necessarie, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, fermo restando che grava su quest'ultimo l'onere della prova della sussistenza del danno e del nesso causale tra l'ambiente di*

*lavoro e il danno, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenirlo.*

Corte di Cassazione, Sez. L - , Ordinanza n. 5061 del 26/02/2024 (Rv. 670164 - 01)

Presidente: TRIA LUCIA. Estensore: ZULIANI ANDREA. Relatore: ZULIANI ANDREA.

*(Omissis)*

Svolgimento del processo

#### FATTI DI CAUSA

Il ricorrente impugna la sentenza con cui la Corte d'Appello di Venezia, in parziale riforma della decisione di primo grado, rigettò la domanda volta ad ottenere il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti a causa di comportamenti persecutori tendenti al demansionamento asseritamente adottati nei suoi confronti dal Sindaco e dal Segretario del Comune di S\*\*\* M\*\*\* di L\*\*\*, presso il quale egli aveva prestato servizio quale funzionario amministrativo contabile categoria D3. In primo grado, il Tribunale di Padova aveva accolto le domande volte ad accertare l'illegittimità del collocamento in disponibilità del lavoratore, con condanna del Comune al reintegro del lavoratore nelle mansioni svolte (accoglimento già anticipato con provvedimento d'urgenza ante causam) e al pagamento delle differenze retributive nel frattempo maturate. Inoltre, il Tribunale aveva condannato il Comune al pagamento dell'indennità di posizione e di risultato dovuta fino al termine di scadenza della posizione organizzativa di capo Area Economica e Finanziaria (31.12.2009), previo accertamento dell'illegittimità della (nell'agosto del 2009). revoca anticipata di quell'incarico La sentenza del Tribunale di Padova era stata appellata dal solo lavoratore, per rivendicare il diritto al risarcimento dei danni da demansionamento e da lesione del diritto alla salute, ma venne riformata dalla Corte territoriale solo in punto spese, con condanna del Comune di San Martino di Lupari alla rifusione di un terzo delle spese del giudizio di primo grado, che erano state invece interamente compensate dal Tribunale. Il ricorso per cassazione è articolato in cinque motivi. Il Comune di S\*\*\* M\*\*\* di L\*\*\*, il Sindaco e il Segretario comunale si sono difesi con separati controricorsi. Il ricorrente e il Segretario comunale hanno altresì depositato memoria illustrativa nel termine di legge anteriore alla data fissata per la camera di consiglio ai sensi dell'art. 380bis.1 c.p.c.

#### RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo si denuncia, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., «omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti», con

riferimento allo «svuotamento delle mansioni» che il ricorrente avrebbe subito nell'agosto del 2009, quando gli venne revocata la posizione organizzativa assegnatagli al momento dell'instaurazione del contratto di lavoro. 1.1. Il motivo è inammissibile, in quanto pretende di qualificare in termini di «omesso esame» quella che è invece una critica al risultato dell'esame che la Corte d'Appello ha effettuato circa un fatto allegato dal ricorrente a sostegno delle sue domande. Nella sentenza impugnata l'ipotesi dello «svuotamento delle mansioni» assegnate al ricorrente è stata presa in considerazione ed esclusa, per così dire, a fortiori, nell'ambito del discorso volto ad escludere anche il semplice demansionamento, sul quale si dovrà tornare esaminando il secondo motivo di ricorso per cassazione. È appena il caso di precisare che lo svuotamento delle mansioni è questione diversa e distinta rispetto a quella della illegittimità della procedura per la dichiarazione di eccedenza di personale ovvero sia del collocamento in disponibilità del lavoratore; illegittimità che è stata riconosciuta già dal Tribunale nella sentenza di primo grado (e, anzi, prima ancora, nella fase cautelare), con condanna del Comune alla reintegrazione del ricorrente nella sua posizione lavorativa e al risarcimento del danno. Tale aspetto non è in discussione in questa sede. Lo svuotamento viene invece prospettato dal ricorrente con riferimento al confronto tra le mansioni a lui assegnate al momento dell'assunzione e quelle da lui svolte dopo la revoca della posizione organizzativa di capo Area Economica e Finanziaria, con assegnazione al settore Commercio Attività Produttive. Correttamente la Corte d'Appello ha rilevato che il ricorrente «non ha allegato/dimostrato di avere subito il sostanziale svuotamento della propria attività lavorativa e la sottrazione pressoché integrale delle funzioni da svolgere in relazione alle nuove mansioni assegnategli», essendosi limitato a porre la diversa questione della incoerenza della nuove mansioni rispetto alla propria categoria di inquadramento contrattuale, prospettando che le nuove mansioni assegnate fossero tutte da ricondurre alla categoria immediatamente inferiore. 2. Il secondo motivo di ricorso denuncia «violazione e falsa applicazione dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001», per avere la Corte d'Appello ritenuto le mansioni svolte dal ricorrente dal settembre 2009 «equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento», rispetto alle mansioni svolte in precedenza. 2.1. Anche questo motivo è inammissibile. Il ricorrente imputa alla Corte territoriale di avere affermato l'«equivalenza formale» tra mansioni previste in base all'inquadramento contrattuale in categoria D3 e mansioni assegnate al ricorrente dopo la revoca della posizione organizzativa di capo Area Economica e Finanziaria, sulla base della mera considerazione che il CCNL 31.3.1999 del comparto Regioni ed Autonomie locali classifica il personale dipendente in sole quattro categorie (A, B, C, D), traendone la conseguenza che l'inquadramento D3 non può costituire una categoria autonoma, ma soltanto una posizione economica nell'ambito della categoria D. Invece,

secondo il ricorrente, il giudice del merito non avrebbe dovuto limitarsi a considerare il contenuto del CCNL, dovendo tenere conto anche dello specifico «modello organizzativo» con cui il Comune di S\*\*\* M\*\*\* di L\*\*\* avrebbe classificato il proprio personale in sei distinte categorie (A, B, B3, C, D e D3), invece che in quattro. Il ricorrente rileva altresì che tale classificazione del personale in sei categorie troverebbe riscontro anche nel suo contratto individuale di lavoro, ove l'inquadramento in «Categoria D3» precede l'indicazione della «Posizione economica D4». Sennonché, il ricorso non riproduce e non descrive il contenuto del richiamato «modello organizzativo» con la completezza e la precisione sufficienti per giustificare l'affermazione del ricorrente secondo cui, con la sua adozione, il Comune di S\*\*\* M\*\*\* di L\*\*\* avrebbe inteso classificare i propri dipendenti in sei distinte categorie, derogando alla quadripartizione del CCNL. Tale puntuale descrizione del contenuto dell'atto sarebbe stata tanto più necessaria, dal momento che lo stesso ricorrente afferma che il «modello organizzativo» sarebbe stato adottato dal Comune esercitando la facoltà concessa dall'art. 3, comma 6, del CCNL 31.3.1999. Quest'ultimo prevede, sì, che «gli enti identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi», ma anche che «li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie». Dunque, identificazione di «profili professionali» non previsti per collocarli nelle «corrispondenti categorie» del CCNL; non per creare nuove categorie. Ne consegue che il mero richiamo all'esercizio della facoltà concessa agli enti locali dall'art. 3, comma 6, non può bastare per avallare la proposta interpretazione del «modello organizzativo» come atto di autonomia regolamentare volto ad ampliare il numero delle categorie di inquadramento del personale previste dal CCNL. Né a tal fine può essere sufficiente il riferimento alla mera indicazione dell'inquadramento nel contratto individuale, il quale comunque certamente non può derogare sul punto alle previsioni della contrattazione collettiva. In definitiva, il motivo non rispetta il principio di autosufficienza del ricorso per cassazione (ex art. 366, comma 1, n. 6, c.p.c.), il quale, pur nel necessario rispetto del criterio di proporzionalità, richiede che dei documenti e degli atti processuali sui quali il ricorso si fonda sia riassunto il contenuto o siano trascritti i passaggi essenziali, con l'ulteriore requisito – per l'assolvimento dell'onere di deposito di cui all'art. 369, comma 2, n. 4 c.p.c. – che del documento e dell'atto, specificamente indicati nel ricorso, deve essere identificata anche la fase del processo di merito in cui siano stati prodotti o formati (Cass S.U. n. 8950/2022; Cass. nn. 12259/2022; 12481/2022; 11325/2023). 3. Il terzo motivo è volto a censurare la «violazione e falsa applicazione degli artt. 2087 c.c. e 420 c.p.c., nonché omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti», con riferimento alla negata sussistenza di condotte vessatorie subite dal ricorrente ed

idonee a provocargli un danno alla salute. 3.1. Questo motivo è fondato, per quanto di ragione, nei termini di seguito precisati. 3.1.1. La sentenza non si presta a censure nella parte in cui ha motivato l'accertamento negativo del mobbing lavorativo. Quest'ultimo, secondo l'ormai consolidata definizione di origine giurisprudenziale, «è configurabile ... ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima» (Cass. n. 7641/2022, che richiama anche le precedenti Cass. nn. 12437/2018 e 26684/2017). La Corte veneziana ha esaminato sia il profilo oggettivo, sia quello soggettivo, giungendo alla conclusione – con apprezzamento di per sé non sindacabile in questa sede – che «gli episodi denunciati dal ricorrente (taluni peraltro in termini assai generici, o addirittura infondati, come il lamentato demansionamento) non sono sintomatici di un preordinato intento persecutorio da parte del Sindaco o dei suoi collaboratori». Né merita censura il fatto che la Corte territoriale abbia limitato l'indagine agli episodi allegati con il ricorso introduttivo del giudizio, confermando la decisione del Tribunale di negare ingresso a fatti sopravvenuti che il ricorrente avrebbe voluto allegare all'udienza di discussione. Infatti, se è certamente consentito, a determinate condizioni, superare le rigide preclusioni del rito del lavoro per portare nuove prove a dimostrazione della verità dei fatti posti a fondamento della domanda, non altrettanto può dirsi per l'allegazione di episodi sopravvenuti che andrebbe ad alterare «l'esposizione dei fatti ... sui quali si fonda la domanda» (art. 414, n. 4, c.p.c.) contenuta nel ricorso introduttivo (Cass. nn. 31558/2021; 23949/2013). 3.1.2. Ha invece errato, il giudice del merito, laddove ha ritenuto sufficiente escludere la configurabilità del mobbing lavorativo per rigettare totalmente la domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore, nonostante l'ambito della responsabilità del datore di lavoro per il pregiudizio alla salute e alla personalità morale del lavoratore (art. 2087 c.c.) sia ben più ampio di quello occupato dalla specifica, e più grave, fattispecie del mobbing. Tale carenza è tanto più vistosa dal momento che la Corte d'Appello ha affermato che «i fatti allegati ..., nel loro insieme, sono tali da rappresentare sicuramente una situazione di tensione interpersonale venutasi a creare sul luogo di lavoro tra il ricorrente e l'amministrazione, vissuta dal lavoratore in termini particolarmente gravosi (v. certificazione medica prodotta in causa dal ricorrente)». La Corte d'Appello non avrebbe dovuto rigettare immediatamente la domanda di risarcimento del danno alla salute pur accennando all'esistenza di una patologia («v. certificazione medica») dovuta a una «situazione di tensione interpersonale venutasi a creare sul luogo di lavoro». Questa Corte ha già avuto diverse volte occasione di affermare che la riscontrata assenza degli estremi del mobbing non fa venire meno la necessità di valutare e accertare l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per avere anche solo colposamente

omesso di impedire che un ambiente di lavoro stressogeno provocasse un danno alla salute dei lavoratori. Infatti, «è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ..., lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 cod. civ.» (Cass. 3692/2023, che cita a sua volta Cass. n. 3291/2016). Ciò fermo restando che l'art. 2087 c.c. non prevede un'ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro per i danni subiti dai lavoratori a causa dell'esecuzione della prestazione lavorativa, ma lo onera della prova di avere adottato tutte «le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro» (v. Cass. nn. 24804/2023, 34968/2022, 33239/2022, 29909/2021, 14192/2012, 4184/2006). In tali misure rientra senz'altro la prevenzione e, ove possibile, la rimozione di una «situazione di tensione interpersonale venutasi a creare sul luogo di lavoro» (sulla conflittualità delle relazioni personali all'interno dell'ufficio, che impone al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative, v. Cass. n. 26684/2017).

3.2. La sentenza impugnata deve pertanto essere cassata sotto questo profilo, con rinvio alla medesima Corte d'Appello perché esamini nuovamente la domanda del ricorrente, in diversa composizione, attenendosi al principio per cui in caso di accertata insussistenza dell'ipotesi di mobbing in ambito lavorativo, il giudice del merito deve comunque accertare se, sulla base dei medesimi fatti allegati a sostegno della domanda, sussista un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non avere adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, erano possibili e necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, fermo restando che grava su quest'ultimo l'onere della prova della sussistenza del danno e del nesso causale tra l'ambiente di lavoro e il danno, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le misure necessarie.

4. Con il quarto motivo si denuncia «violazione e falsa applicazione degli artt. 91 e 700 c.p.c.» laddove la Corte d'Appello ha negato al ricorrente il rimborso delle spese legali affrontate nella fase stragiudiziale che ha preceduto il contenzioso giudiziario. La Corte d'Appello ha affermato che, trattandosi delle spese legali relative alla tutela stragiudiziale che ha preceduto la domanda cautelare contro il collocamento in disponibilità del lavoratore, il ricorrente avrebbe dovuto proporre la relativa domanda di rifusione nello stesso procedimento cautelare.

4.1. Il motivo è infondato, quantunque la motivazione del rigetto sia errata, perché il dispositivo della sentenza è comunque conforme al diritto, sicché può e deve essere integrato in questa sede con una diversa motivazione (art. 384, comma 4, c.p.c.). È chiaro

che il provvedimento di accoglimento della domanda cautelare può regolare soltanto le spese del relativo procedimento – e solo qualora si tratti di provvedimento cautelare anticipatorio emesso ante causam (artt. 669-octies, comma 7, c.p.c.) – mentre non potrebbe contenere una condanna al pagamento di ulteriori spese che, in quanto relative all’assistenza stragiudiziale (sia pure riferita alle medesima vicenda), sono estranee alla regolazione delle spese processuali. Quella volta a ottenere il ristoro delle spese di assistenza stragiudiziale è, in sostanza, una ordinaria domanda di condanna al risarcimento dei danni, che – a meno che non si prospetti un pregiudizio irreparabile in caso di ritardato adempimento – non può trovare risposta nel provvedimento d’urgenza. Di conseguenza, la domanda di condannare il Comune alla rifusione delle spese legali di assistenza stragiudiziale non poteva essere considerata preclusa per il fatto di non essere stata proposta nel procedimento cautelare. Tuttavia, come rileva lo stesso ricorrente, il recupero delle spese per un’assistenza stragiudiziale cui sia seguita l’attività giudiziale è possibile, a titolo di risarcimento del danno, solo se si tratta di spese «necessarie e giustificate», in ossequio al principio generale in materia di responsabilità per danni, limitata ai danni che sono conseguenza diretta dell’illecito (artt. 1223 e 2056 c.c.). Ebbene, il ricorrente nulla deduce per sostenere che le spese di assistenza stragiudiziale da lui sostenute fossero «necessarie e giustificate», nonostante la difesa tecnica nella fase stragiudiziale non sia obbligatoria e, soprattutto, nonostante essa non dia normalmente diritto ad un autonomo compenso al difensore che svolga poi la difesa giudiziale relativa al medesimo affare (v. Cass. n. 24682/2017; Cass. S.U. n. 17357/2009). 5. Infine, il quinto motivo censura la «violazione e falsa applicazione degli artt. 91 e 92, nonché del d.m. 10.3.2014, n. 55» nella condanna del ricorrente alla rifusione delle spese di lite, giudicata eccessiva ed iniqua. 5.1. Il motivo rimane assorbito in conseguenza della cassazione con rinvio della sentenza impugnata, che determina la necessità di una nuova decisione anche sulla regolazione delle spese di lite. 6. Si dà atto che, in base all’esito del giudizio, non sussiste il presupposto per il raddoppio del contributo unificato ai sensi dell’art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002.

*(Omissis)*

Nota a sentenza

Sommario

1. Premessa - 2. Il mobbing - 3. Il mobbing verticale - 4. Il mobbing orizzontale - 5. Lo straining - 6. Violazione dell’art. 2087 c.c. – 7. Decisione

1. Premessa

La Suprema Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 5061 del 26/02/2024, ha statuito che l'accertata insussistenza degli estremi del mobbing in ambito lavorativo non esime il giudice di merito dal verificare se, sulla base dei medesimi fatti allegati a sostegno della domanda, si configuri comunque un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non avere adottato tutte le misure possibili e necessarie, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

## 2. Il mobbing

Integra "mobbing" l'insieme dei comportamenti persecutori che tendono a emarginare, sul posto di lavoro, un soggetto dal gruppo sociale di appartenenza, tramite violenza psichica protratta nel tempo e in grado di causare seri danni alla vittima.

I suddetti comportamenti consistono in singoli atti vessatori tra i più vari, quali ad esempio:

- condotte che tendono ad isolare fisicamente il lavoratore (blocco delle informazioni necessarie per il lavoro, privazione di attrezzature necessarie ai fini dell'espletamento delle proprie mansioni, mancata convocazione a riunioni, esclusione da corsi di aggiornamento ecc.);
- condotte che concernono la sfera privata del lavoratore all'interno dell'azienda (diffusione di dicerie sulla persona, sulla famiglia e sugli amici ecc.);
- condotte che pregiudicano la reputazione (ridicolizzazione, enfattizzazione dei difetti personali, diffusione di maldicenze ecc.);
- attribuzione di mansioni dequalificanti, umilianti, degradanti;
- mancata concessione o revoca di ferie o permessi;
- molestie sessuali anche solo verbali.

Tali atti per integrare il mobbing devono far parte di un disegno volto a far emergere la volontà di emarginare il lavoratore per ottenerne le dimissioni.

Le suddette condotte provocano danni al lavoro, indi per cui, dovranno essere risarciti.

Tra questi riscontriamo:

- danni patrimoniali (ad esempio le spese per cure, visite, perizie ecc.);
- danni non patrimoniali (danni alla salute fisica o psichica, danni morali (se riconosciuti), i danni agli aspetti della personalità umana diversi dalla salute e riconosciuti dalla Costituzione, come ad esempio, il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa ecc.).

## 3. Il mobbing verticale

Il mobbing verticale (o << bossing >>) consiste negli abusi e nelle vessazioni poste in essere ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico.

Si intende, dunque, 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.

A tal integrazione sono, pertanto, rilevanti:

- a) la molteplicità di comportamenti di 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 o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Integra la nozione di mobbing la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, ed, eventualmente, anche leciti) diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 cod. civ. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica); né la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 cod. civ. - ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, dovendosi escludere la sufficienza di un mero (e tardivo) intervento pacificatore, non seguito da concrete misure e da vigilanza.

E' bene precisare, inoltre, che né la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima (pur sempre ipotesi, pertanto, di mobbing verticale), vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 cod. civ. - ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo.

#### 4. Il mobbing orizzontale

Per mobbing orizzontale, invece, si intende l'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa.

Ai fini della configurabilità del mobbing orizzontale, addebitabile in astratto al datore di lavoro quale condotta omissiva in violazione dell'art. 2087 c.c., con conseguente prova liberatoria a suo carico ex art. 1218 c.c., è necessario che il datore medesimo abbia avuto conoscenza dell'attività persecutoria, quindi necessariamente dolosa, posta in essere dai propri dipendenti nel contesto dell'ordinaria attività di lavoro (Cass. Ord. n. 1109 del 20/01/2020).

Infatti, solo una volta venuto a conoscenza dello stato di malessere del dipendente cagionato dalle condotte dei colleghi, il datore di lavoro potrà reagire e porre rimedio alla situazione o rimanere inerte e vedersi, perciò, condannato al risarcimento del danno per non avere adempiuto il proprio obbligo di tutela della salute del lavoratore.

Indi per cui, ai fini della configurabilità del mobbing orizzontale, con conseguente diritto al risarcimento, è necessario che il lavoratore mobbizzato dimostri che il datore fosse a conoscenza dell'attività persecutoria posta in essere dagli altri dipendenti.

## 5. Lo straining

Lo straining può essere considerato come un *minus* del mobbing, più attenuato, indi per cui i comportamenti del datore di lavoro, pur non essendo sistematici e frequenti nel tempo e, quindi, non integrando i caratteri tipici della condotta mobbizzante, rappresentano, tuttavia, una forma attenuata di condotta vessatoria.

Integra, pertanto, straining anche un solo episodio, come avviene nei casi di demansionamento e/o di trasferimento, o più a distanza nel tempo.

Lo straining sorge in caso di condizioni stressogene che, incidendo in modo negativo e permanente la situazione lavorativa del dipendente, possono determinare un più tenue danno alla sua salute o dignità, pur in assenza di un intento persecutorio.

Deve trattarsi, ergo, di un tipo di stress superiore rispetto a quello concernente la natura stessa del lavoro ed le normali interazioni organizzative e di colleganza orizzontale e/o verticale.

Le vessazioni subite devono, inoltre, appartenere ad una delle categorie tipizzate: attacchi ai contatti umani, violenza o minacce di violenza, cambiamenti delle mansioni, attacchi contro la reputazione della persona, isolamento sistematico, posizione di costante inferiorità percepita come permanente, andamento secondo fasi successive.

## 6. Violazione dell'art. 2087 c.c.

La giurisprudenza di legittimità ha ormai consacrato che anche ove non sia configurabile il "mobbing" per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, è ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti (Cass. Ordinanza n. [3692](#) del 07/02/2023)

L'art. 2087 c.c., infatti, postula la rilevanza di quei doveri del datore di lavoro nei confronti dei suoi subordinati che esulano il mero rispetto delle norme di sicurezza prescritte esplicitamente essendo estese all'obbligo generale di prevedere ogni possibile conseguenza negativa della mancanza di equilibrio tra organizzazione di lavoro e personale impiegato.

Imprescindibile, in quest'ottica, è porre attenzione a tutti i comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi.

## 7. Decisione

La Suprema Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 5061 del 26/02/2024, ha statuito che l'accertata insussistenza degli estremi del mobbing in ambito lavorativo non esime il giudice di merito dal verificare se, sulla base dei medesimi fatti allegati a sostegno della domanda, si configuri comunque un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non avere adottato tutte le misure possibili e necessarie, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

Gli Ermellini sono giunti a tale decisione ritenendo che il giudice del merito avesse errato laddove ha ritenuto sufficiente escludere la configurabilità del mobbing lavorativo per rigettare totalmente la domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore, nonostante l'ambito della responsabilità del datore di lavoro per il pregiudizio alla salute e alla personalità morale del lavoratore (art. 2087 c.c.) sia ben più ampio di quello occupato dalla specifica, e più grave, fattispecie del mobbing.

Hanno altresì ritenuto che tale carenza fosse ancor più vistosa dal momento che la Corte d'Appello ha affermato che *«i fatti allegati ..., nel loro insieme, sono tali da rappresentare sicuramente una situazione di tensione interpersonale venutasi a creare sul luogo di lavoro tra il ricorrente e l'amministrazione, vissuta dal lavoratore in termini particolarmente gravosi (v.*

*certificazione medica prodotta in causa dal ricorrente*)». La Corte d'Appello non avrebbe dovuto rigettare immediatamente la domanda di risarcimento del danno alla salute pur accennando all'esistenza di una patologia («v. certificazione medica») dovuta a una «situazione di tensione interpersonale venutasi a creare sul luogo di lavoro».

La S.C. ha già avuto diverse volte occasione di affermare che la riscontrata assenza degli estremi del mobbing non fa venire meno la necessità di valutare e accertare l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per avere anche solo colposamente ommesso di impedire che un ambiente di lavoro stressogeno provocasse un danno alla salute dei lavoratori. Infatti, «è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ..., lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 cod. civ.» (Cass. 3692/2023, che cita a sua volta Cass. n. 3291/2016). Ciò fermo restando che l'art. 2087 c.c. non prevede un'ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro per i danni subiti dai lavoratori a causa dell'esecuzione della prestazione lavorativa, ma lo onera della prova di avere adottato tutte «le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro» (v. Cass. nn. 24804/2023, 34968/2022, 33239/2022, 29909/2021, 14192/2012, 4184/2006). In tali misure rientra senz'altro la prevenzione e, ove possibile, la rimozione di una «situazione di tensione interpersonale venutasi a creare sul luogo di lavoro» (sulla conflittualità delle relazioni personali all'interno dell'ufficio, che impone al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative, v. Cass. n. 26684/2017).

La sentenza impugnata, pertanto, è stata cassata sotto questo profilo, con rinvio alla medesima Corte d'Appello in diversa composizione perché esamini nuovamente la domanda del ricorrente.