



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO**

composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

LUCIA TRIA	Presidente
CATERINA MAROTTA	Consigliere
ANDREA ZULIANI	Consigliere Rel.
NICOLA DE MARINIS	Consigliere
MARIA LAVINIA BUCONI	Consigliere

Oggetto:

Pubblico Impiego.  
Risarcimento  
danni.

Ud. 21/11/2023

CC

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso iscritto al n. 23009/2018 R.G. proposto da

[REDACTED] elettivamente domiciliata in Roma, via  
[REDACTED] presso lo studio dell'avv. [REDACTED]  
rappresentata e difesa dall'avv. [REDACTED]

- ricorrente -

contro

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca,**  
in persona del Ministro *pro tempore*, domiciliato *ope legis* in  
Roma, via dei Portoghesi n. 12, presso l'Avvocatura Generale  
dello Stato, che lo rappresenta e lo difende *ex lege*

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 435/2017, depositata il 6.2.2018 della  
Corte d'Appello di Ancona;

udita la relazione svolta nella camera di consiglio del  
21.11.2023 dal Consigliere Andrea Zuliani.

**FATTI DI CAUSA**



La ricorrente impugna la sentenza con cui la Corte d'Appello di Ancona, confermando la decisione di primo grado del Tribunale di Fermo, rigettò la domanda volta ad ottenere il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti a causa di comportamenti vessatori asseritamente adottati nei suoi confronti dal persona del MIUR, presso il quale aveva prestato servizio con funzioni di assistente amministrativa.

Il ricorso per cassazione è articolato in tre motivi.

Il Ministero si è difeso con controricorso.

Il ricorso è trattato in camera di consiglio ai sensi dell'art. 380-*bis*.1 c.p.c. Le parti non hanno depositato memoria illustrativa.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia: «a) violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2087 c.c.; b) omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti».

2. Il secondo motivo di ricorso denuncia « a) violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 2697 c.c.; b) omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti ».

3. I due motivi vanno esaminati congiuntamente, in ragione della loro stretta connessione logica e giuridica.

3.1. I profili di omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio sono inammissibili, perché «Quando la pronuncia di appello conferma la decisione di primo grado per le stesse ragioni, inerenti ai medesimi fatti, poste a base della decisione impugnata, il ricorso per cassazione può essere proposto esclusivamente per i motivi di cui al primo comma, numeri 1),



2), 3) e 4)» (così l'art. 360, comma 4, c.p.c., nel testo novellato dal d.lgs. n. 149/2022, che riprende l'analoga disposizione precedentemente contenuta nell'art. 348-ter, commi 4 e 5, c.p.c.).

3.2. I motivi di ricorso sono invece fondati laddove denunciano la violazione degli artt. 2087 e 2697 c.c.

3.2.1. La Corte d'Appello di Ancona ha negato la sussistenza della fattispecie del *mobbing* per la mancanza di prova, «sia ... di una serie di comportamenti di carattere persecutorio che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, sia ... dell'elemento soggettivo, inteso come l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi» (pag. 10 della sentenza impugnata). In sostanza, si sono negati tanto il «carattere oggettivamente persecutorio dei comportamenti, delle situazioni e delle condotte» allegati dalla ricorrente a sostegno della domanda, quanto la sussistenza «dell'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi».

La Corte territoriale non si è invece data cura di negare l'evento lesivo della salute della ricorrente, né il nesso causale tra le condizioni di lavoro e il danno alla salute, essendosi limitata a riportare – nel descrivere il contenuto di uno dei motivi d'appello – che «il rilievo traumatico delle condotte ... sarebbe stato ... pienamente confermato dalla c.t.u. svolta nel primo grado di giudizio» (pag. 5 della sentenza impugnata).

3.2.2. Su tali presupposti è doveroso ribadire ciò che questa Corte ha già avuto diverse volte occasione di affermare, ovvero 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).

3.2.3. L'art. 2087 c.c. non prevede un'ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro per i danno subiti dal lavoratore a causa dell'esecuzione della prestazione lavorativa, ma lo onera della prova di avere adottato «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 un «contesto di conflittualità all'interno dell'istituto», dovuto al contrasto tra dirigente scolastico e responsabile dei servizi amministrativi, che, secondo la sentenza impugnata, «risulta pacifico» (pag. 6 della sentenza impugnata; 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).

Anche gli ulteriori aspetti e comportamenti allegati dalla lavoratrice ed esaminati dal giudice d'appello con esclusiva attenzione al prospettato intento persecutorio, devono essere valutati con riguardo alla più ampia responsabilità posta a carico del datore di lavoro dall'art. 2087 c.c. e facendo corretta applicazione della norma sulla ripartizione degli oneri probatori in materia.

In sostanza, la Corte territoriale, rigettando la domanda di risarcimento del danno sulla base del solo accertamento negativo dei presupposti del *mobbing* (e in particolare della volontà persecutoria unificante i comportamenti lesivi), senza negare il danno alla persona e il nesso causale con la prestazione lavorativa, ha fatto errata applicazione dell'art. 2087 c.c. e della relativa regola di ripartizione degli oneri probatori.

3.2.4. Si deve aggiungere che *«non integra violazione dell'art. 112 cod. proc. civ. l'aver qualificato la fattispecie come straining mentre in ricorso si sia fatto riferimento al mobbing, in quanto si tratta soltanto di adoperare differenti qualificazioni di tipo medico-legale, per identificare comportamenti ostili, in ipotesi atti ad incidere sul diritto alla salute, costituzionalmente tutelato, essendo il datore di lavoro tenuto ad evitare situazioni 'stressogene' che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata*



*prova di un preciso intento persecutorio» (Cass. n. 18164/2018, che cita a sua volta Cass. nn. 3291/2016 e 7844/2018).*

4. In definitiva, accolti, per quanto di ragione, i primi due motivi di ricorso, la sentenza impugnata deve essere cassata con rinvio alla Corte d'Appello di Ancona, in diversa composizione, per decidere, anche sulle spese del presente giudizio di legittimità, attenendosi al seguente principio di diritto: *«in caso di accertata insussistenza dell'ipotesi di mobbing in ambito lavorativo, il giudice del merito deve comunque accertare se, sulla base dei 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 necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore; su quest'ultimo grava l'onere della prova della sussistenza del danno e del nesso causale tra questo e l'ambiente di lavoro, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le misure necessarie».*

5. Il terzo motivo di ricorso, che censura la decisione in punto regolazione delle spese di lite, rimane assorbito dall'accoglimento dei due precedenti e dalla conseguente cassazione della sentenza impugnata, da cui discende la necessità di una nuova pronuncia in sede di rinvio anche sulle spese.

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.

**P.Q.M.**

La Corte:



accoglie il primo e il secondo motivo di ricorso, assorbito il terzo, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Ancona, in diversa composizione, anche per decidere sulle spese legali del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 21.11.2023.

La Presidente

LUCIA TRIA

