

Sull'ambiente di lavoro stressogeno: una nuova pronuncia della Cassazione

di G. M. Marsico - 15 Aprile 2024

Con ordinanza n. 5061 del 26 febbraio 2024, che si segnala, la Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, nell'affrontare, nuovamente, il tema delle vessazioni lavorative e, più in generale, della conflittualità nell'ambiente di lavoro, ha ribadito che, 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 aver 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.

Il *mobbing* nel mondo del lavoro è ricondotto a sistematiche e ripetute angherie e pratiche di vessazione, poste in essere dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico, oppure da colleghi di lavoro di pari livello o subalterni nei confronti di un determinato lavoratore (c.d. mobbizzato), con l'evidente scopo di emarginarlo, isolarlo ed indurlo, infine, alle dimissioni. Scopo del *mobbing* può essere sia quello di giungere all'espulsione della vittima dall'ambiente di lavoro, ma anche lo scopo può essere più limitatamente quello di danneggiarla, di emarginarla, di discriminarla, magari fino a quando non giunga a perdere il posto di lavoro, anche perché costretta a lasciarlo.

Le forme che il *mobbing* può assumere sul posto di lavoro nei confronti di un lavoratore sono diverse e vanno dall'emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla persecuzione sistemica, dalla dequalificazione professionale alle ritorsioni sulle possibilità di carriera, al fine di metterlo in difficoltà.

La giurisprudenza è ferma, e lo vedremo anche con riferimento al caso di cui appresso, nell'affermare che il lavoratore che agisca in giudizio lamentando di essere vittima di *mobbing* non può limitarsi a contestazioni generiche ma deve dimostrare l'esistenza di una condotta sistemica e protratta nel tempo, messo in atto da parte del datore di lavoro o dal superiore, che si concretizzi in sistematici e reiterati comportamenti aventi l'esclusivo fine di perseguitare ed emarginare la vittima.

Per quanto concerne i soggetti attivi vengono in evidenza le condotte – commissive o, in ipotesi, omissive – che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e, talvolta, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione.

Secondo la giurisprudenza (Cass. n. 11430 del 16 maggio 2006 in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 4/2006, pagg. 651/662, con commento di Diego Del Biondo), il datore di lavoro che lasci in condizioni di inattività il proprio dipendente, oltre a violare l'art. 2103 c.c. pone al tempo stesso un comportamento lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore).

Veniamo al caso affrontato, e ora deciso, dalla Cassazione nell'ordinanza annotata.

In parziale riforma della decisione di primo grado, la Corte d'Appello di Venezia, aveva rigettato la domanda di un funzionario di un Comune, 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 comunale.

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 alla scadenza della posizione organizzativa, che l'era stata assegnata al momento dell'instaurazione del contratto di lavoro, previo accertamento dell'illegittimità della 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 era stata riformata dalla Corte territoriale solo in punto spese.

Il lavoratore ha, quindi, proposto ricorso per cassazione, sostenendo, sostanzialmente, di aver subito uno svuotamento delle mansioni (a seguito della revoca della posizione organizzativa), e di aver subito condotte vessatorie, idonee a provocargli un danno alla salute.

La Cassazione, con l'ordinanza che qui si annota, ha ritenuto che la sentenza della Corte territoriale non si presta a censure nella parte che ha negato che, nel caso di specie, ricorresse il *mobbing*, poiché gli episodi denunciati dal ricorrente non erano sintomatici di un preordinato intento persecutorio da parte del Sindaco o dei suoi collaboratori: il *mobbing*, ci ricorda la Cassazione, è configurabile, difatti, 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).

Ha, invece, per gli Ermellini, 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*.

La Corte d'Appello aveva, comunque, evidenzia la Cassazione, riconosciuto che i fatti allegati, nel loro insieme, rappresentavano 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; per il Collegio di legittimità, la Corte d'Appello, non avrebbe, pertanto, dovuto rigettare, immediatamente, la domanda di risarcimento del danno alla salute, pur accennando all'esistenza di una patologia dovuta a una situazione di tensione interpersonale, venutasi a creare sul luogo di lavoro.

La Corte di Cassazione, nella pronuncia in esame, ribadisce 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 provochi un danno alla salute dei lavoratori.

Viene, sul punto, sottolineato che la Cassazione (Cass.3692/2023, che cita a sua volta Cass. n. 3291/2016) ha ritenuto " *illegittimo che il datore di lavoro consente, 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 tollera l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 cod. civ.*": la Cassazione, di recente, è bene ricordarlo, aveva affermato lo stesso principio, ossia che " *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 aver 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; su quest'ultimo grava 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*" (Cass. 16 febbraio 2024, n. 4279; Cass.12 febbraio 2024, n. 3791; Cass. 12 febbraio 2024, n. 3822).

Occorre rimarcare, che una risalente pronuncia del Tribunale di Forlì del 6 febbraio 2003 aveva, già, affermato, con riferimento a un ambiente di lavoro caratterizzato da continue liti (tra primario e aiuto primario), che il datore di lavoro aveva il dovere di intervenire, indipendentemente dal fatto che si trattasse o meno di *mobbing* o molestie o discriminazioni, facendo riferimento agli obblighi prescritti dall'art. 2087 c.c., dall'art. 41, comma 2, Cost. (l'iniziativa economica privata non deve recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana) e dell'art. 97 Cost. (l'organizzazione dei pubblici uffici deve assicurare il "buon andamento").

L'art. 2087 c.c., viene ribadita nell'ordinanza *de qua*, 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 (Cass. nn. 24804/2023, 34968/2022, 33239/2022, 29909/2021, 14192/2012, 4184/2006): in tali misure, precisano i giudici di legittimità, rientra senz'altro la prevenzione, ove possibile, la rimozione di una situazione di tensione interpersonale venutasi a creare sul luogo di lavoro.

In conclusione, la pronuncia che abbiamo esaminato si iscrive in quell'orientamento, che possiamo ormai considerare consolidato, che tende ad ampliare la tutela risarcitoria in favore del lavoratore, condannando tutti quei comportamenti datoriali idonei a creare un ambiente lavorativo *stressogeno* e lesivo della salute e della dignità del lavoratore, quali beni primari tutelati dalla Costituzione: il datore di lavoro che, pertanto, ignori, colposamente, l'esistenza di rapporti conflittuali nei luoghi di lavoro, fino al punto di rendere l'ambiente lavorativo nocivo, stressogeno e fonte di concreti pregiudizi psico-fisici a danno dei dipendenti, è ugualmente censurabile come nel caso in cui realizzi scientemente delle vessazioni.

Su queste tematiche si rinvia, per ulteriori riferimenti e approfondimenti, a Domenico Tambasco, *Addio mobbing, arriva lo stress da conflittualità lavorativa: il nuovo orientamento della giurisprudenza di legittimità*, in *Labor*, www.rivistalabor.it, 20 febbraio 2024 (a commento delle pronunce della Cassazione 19 gennaio 2024, n. 2084; 31 gennaio 2024, n. 2870; 12 febbraio 2024, n. 3791; 12 febbraio 2024, n. 3822; 12 febbraio 2024, n. 3856; 16 febbraio 2024, n. 4279); e a Giuseppe Maria Marsico, *Responsabilità civile datoriale per condotte vessatorie episodiche e stress lavoro-correlato*, *ivi*, 8 marzo 2024 (a commento della sentenza della Cassazione n. 969 del 27 dicembre 2023).

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 26 febbraio 2024, n. 5061](#)