

Cassazione civile sez. lav., 1/12/2025, n. 31367

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana	- Presidente
Dott. RIVERSO Roberto	- Consigliere
Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi	- Consigliere
Dott. MICHELINI Gualtiero	- Consigliere
Dott. BOGHETICH Elena	- Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 17132-2021

proposto da:

To.Ma., rappresentata e difesa dall'avvocato PIERO PIERSIMONI;
- ricorrente -

contro

TRE EMME SERVICE Srl in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa dall'avvocato MARIO MARTORELLI;
- controricorrente -

nonchè contro

TRE EMME Spa in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e
difesa dall'avvocato MIRCO MINARDI;
- controricorrente -

avverso la sentenza n. 116/2021 della CORTE D'APPELLO di ANCONA,
depositata il 27/04/2021 R.G.N. 128/2020;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
02/10/2025 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH.

RILEVATO CHE

1. Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte di Appello, in riforma della pronuncia del giudice di prime cure, accogliendo l'appello delle società soccombenti, ha rigettato la domanda di To.Ma., proposta nei confronti delle società TRE EMME SERVICE Srl e Tre Emme Spa, di accertamento di un comportamento di mobbing nell'ambiente di lavoro, nel periodo 2012-giugno 2014, e di conseguente condanna al risarcimento del danno.

2. La Corte territoriale, alla luce degli elementi istruttori (di fonte documentale e testimoniale) acquisiti, ha ritenuto di escludere la configurazione di un comportamento di prevaricazione, intimidatorio e vessatorio tenuto in maniera continua e teso ad emarginare e isolare la lavoratrice, in quanto era emersa una condotta spesso contraria alle elementari regole di buona educazione ma pur sempre preordinata al soddisfacimento di necessità ed esigenze di servizio e oggettivamente giustificata da disservizi attribuiti alla lavoratrice stessa. D'altra parte, la stessa lavoratrice aveva delineato la figura del datore di lavoro (il titolare della società Tre Emme) come notoriamente autoritaria ed irrispettosa, in termini generali, delle regole fissate a tutela dei lavoratori e tale caratteristica rivela in sé connotati antitetici rispetto alla figura del mobber, che sceglie la propria vittima tra i vari dipendenti. La Corte territoriale ha aggiunto che le patologie psicosomatiche lamentate dalla lavoratrice e acclarate in sede di consulenza tecnica d'ufficio non apparivano causalmente collegate a "precise condotte datoriali di oggettiva valenza mobbizzante".

3. Avverso tale sentenza la lavoratrice ha proposto ricorso affidato a quattro motivi; le società hanno resistito con distinti controricorsi. La società Tre Emme ha depositato memoria.

4. Al termine della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nei successivi sessanta giorni.

CONSIDERATO CHE

1. La ricorrente, con il primo ed il secondo motivo, denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 132 c.p.c. (ex art. 360, primo comma, n. 4, c.p.c.), avendo la Corte territoriale "superato certamente l'asticella del minimo costituzionale" e assumendo una decisione contraria al consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia di mobbing che non esclude che un datore di lavoro irrispettoso e che viola le regole poste a tutela dei lavoratori non possa adottare comportamenti vessatori. La pronuncia impugnata, inoltre, si discosta totalmente e immotivatamente dalle approfondite valutazioni medico-legali e scientifiche della CTU, rilevando che non appare provata "quella minima vis nociva che verosimilmente li collochi (le condotte datoriali) all'origine degli accertati disturbi".

2. Con il terzo motivo di ricorso si denuncia omesso esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti (ex art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c.), avendo la Corte territoriale trascurato di valutare due certificati medici (redatti dal medico curante della lavoratrice, che era, altresì, medico competente per entrambe le società) dai quali risultavano specifiche patologie della lavoratrice, collegate altresì al suo stato di gravidanza, e ricondotte a "vessazioni in ambiente di lavoro".

3. Con il quarto ed il quinto motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 c.c. nonché 115 e 116 c.p.c. (ex art. 360, primo comma, nn. 3 e 5, c.p.c.), avendo la Corte territoriale invertito l'onere della prova rispetto ai principi contrattuali dettati dall'art. 2087 e 1218 c.c. e avendo posto a carico della lavoratrice il difetto di prova circa la legittimità di svariate contestazioni disciplinari (e relative sanzioni) adottate dal datore di lavoro successivamente alla comunicazione dello stato di gravidanza; la Corte territoriale, inoltre, ha posto a fondamento della pronuncia fatti (l'intento provocatorio della lavoratrice) mai dedotti da alcuna delle parti.

4. I motivi di ricorso, che possono essere trattati congiuntamente per la stretta connessione, sono fondati.

5. La Corte territoriale ha escluso la configurazione di una condotta di mobbing del datore di lavoro sottolineando la mancanza di un intento persecutorio tale da unificare i vari episodi dedotti nel ricorso introduttivo del giudizio ed emersi nell'ambito della istruttoria, e riconducendo il comportamento autoritario ed irrispettoso delle regole fissate a tutela dei lavoratori alla conflittualità generale che contraddistingueva l'ambiente di lavoro e al soddisfacimento di esigenze di servizio.

6. Questa Corte, peraltro, già con diverse pronunce, ha sottolineato che una situazione di costrittività ambientale è configurabile anche a prescindere dalla concreta individuazione di un mobbing e da una eventuale particolare sensibilità ovvero suscettibilità del dipendente.

7. Occorre, infatti, ricordare che, per orientamento consolidato di questa Corte, la violazione da parte del datore di lavoro dell'art. 2087 cod. civ. ha natura contrattuale e, dunque, il rimedio esperibile dal dipendente è quello della responsabilità contrattuale, con tutte le conseguenze del caso, soprattutto in tema di prescrizione e onere della prova. La giurisprudenza di legittimità si è univocamente espressa nel senso che, in tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 c.c., la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte - dato che ai sensi dell'art. 1218 c.c. è il debitore-datore di lavoro che deve provare che l'impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque che il pregiudizio che colpisce la controparte deriva da causa a lui non imputabile – pur se è, comunque, soggetta all'onere di allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (v. ex multis Cass. n. 8855/2013; Cass. n. 20533/2015; Cass. n. 14468/2017). E sempre in ordine al riparto degli oneri probatori, vista, altresì, la portata costituzionale della materia trattata (nel caso di specie, venendo anche in luce la situazione di gravidanza della lavoratrice), si è giunti – parallelamente al consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia di prova del danno da demansionamento (Cass., Sez. Un., 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass., Sez. Un., 24 marzo 2006, n. 6572 del 2006) - ad ammettere che le condotte potenzialmente lesive dei diritti di cui si tratta siano soggette a prove presuntive (Cass. n. 18927/2012; Cass. n. 4664/2024).

8. Questa Corte ha sottolineato che ove non sia configurabile una condotta di mobbing, per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, può pur sempre essere 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, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi (Cass. n. 3692/2023, Cass. n. 28923/2023; Cass. n. 4664/2024; Cass. n.123/2025). Invero, la dimensione organizzativa assume rilevanza quale fattore di rischio per la salute dei lavoratori, atteso che l'art. 28 del T.U. n. 81 del 2008, ulteriore specificazione del più generale canone presidiato dall'art. 2087 c.c., impone al datore di lavoro la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato; ne consegue che, ove il datore di lavoro indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, per configurare la

responsabilità datoriale è sufficiente che l'inadempimento, imputabile anche solo per colpa, si ponga in nesso causale con un danno alla salute (Cass. n. 33639/2022).

9. È stato, altresì, rilevato (Cass. n. 29101/2023) che lo straining, che può configurarsi anche tramite un atto isolato, rappresenta una forma attenuata di mobbing perché priva della continuità delle vessazioni ma sempre riconducibile all'art. 2087 c.c., sicché garantisce il risarcimento del danno al lavoratore leso anche in assenza dei tratti caratterizzanti il mobbing.

10. Anche recentemente, questa Corte (Cass. n. 2084/2024) ha ribadito che una situazione di stress può rappresentare fonte di risarcimento del danno subito dal lavoratore, ove emerga la colpa del datore di lavoro nella contribuzione causale alla creazione di un ambiente logorante e determinativo di ansia, come tale causativo di pregiudizio per la salute. È stato, inoltre, sottolineato (Cass. n. 29101/2023 cit.) che -in relazione alla tutela della personalità morale del lavoratore, al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining - quello che conta è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 cod. civ. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento, ovvero la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica; la reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza.

11. Ebbene, la sentenza impugnata non si è conformata ai principi innanzi richiamati in quanto, anche nella ritenuta assenza di un intento persecutorio unificante le singole condotte oggetto di esame, ovvero solo caratterizzante una o più di esse, le stesse andavano singolarmente e nell'insieme considerate alla luce della violazione dell'art. 2087 c.c.: circostanza, quest'ultima, apoditticamente esclusa nella sentenza in ragione della accertata insussistenza di un comportamento programmaticamente e volontariamente vessatorio. La Corte territoriale si è, dunque, sottratta alla disamina dei comportamenti datoriali che andavano complessivamente e non atomisticamente valutati nella loro portata oggettivamente lesiva della dignità e della personalità della lavoratrice, anche prescindendo da una preordinata volontà di emarginazione o isolamento e cioè come comportamenti, di fatto, determinativi di un ambiente di lavoro mortificante o comunque non ideale per svolgere serenamente i compiti assegnati alla lavoratrice, considerato, altresì, il delicato momento (lo stato di gravidanza) che la stessa viveva.

12. In conclusione, il ricorso va accolto per quanto di ragione. La sentenza impugnata va cassata con rinvio alla Corte d'Appello di Ancona che, in diversa composizione, procederà ad un nuovo esame della controversia, uniformandosi ai su affermati principi, e provvederà anche in ordine alle spese del presente giudizio di legittimità. P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso per quanto di ragione; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del presente giudizio di legittimità, alla Corte d'Appello di Ancona, in diversa composizione.

Dispone che in caso di diffusione del presente provvedimento siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi di To.Ma. a norma dell'art. 52 del D.Lgs. n. 196 del 2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101 del 2018.

È STATA DISPOSTA D'UFFICIO LA SEGUENTE ANNOTAZIONE: IN CASO DI DIFFUSIONE OMETTERE LE
GENERALITA' E GLI ALTRI DATI IDENTIFICATIVI DI: To.Ma.

Così deciso nella camera di consiglio del 2 ottobre 2025.

Depositato in Cancelleria l'1 dicembre 2025.

