

**Cassazione Civile, Sez. Lav., 14 maggio 2014, n. 10424 - Mobbing: necessaria la prova di una condotta vessatoria da parte del datore**

---

- [Mobbing](#)

**Fatto**

1. Con sentenza del 28.4.2010, la Corte d'appello di Messina ha confermato la sentenza del tribunale di Mistretta che aveva rigettato la domanda proposta da F.A. nei confronti del Ministero dell'Economia e dell'Agenzia delle Entrate, volta al riconoscimento dei danni subiti in ragione di comportamento asseritamente vessatorio del datore di lavoro.

2. In particolare, la corte territoriale ha ritenuto che, sebbene il rapporto lavorativo sia stato connotato da aspra conflittualità tra le parti, la maggior parte degli atti posti in essere dall'amministrazione erano neutri, legittimi o giustificati, e che in ogni caso nessun intento vessatorio del datore nei confronti del dipendente era stato provato.

3. Propone ricorso avverso tale sentenza il lavoratore, per due motivi, illustrati da memoria. Resiste l'Agenzia delle Entrate con controricorso; il Ministero è rimasto intimato.

4. Con il primo motivo di ricorso, si lamenta, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., violazione di legge in relazione agli artt. 1218, 2087 e 2697 cod. civ., per avere la sentenza impugnata rigettato la domanda per mancata prova da parte del lavoratore dell'intento vessatorio del datore, trascurando il carattere contrattuale della responsabilità datoriale e l'obbligo di protezione gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., sicché era il datore di lavoro che era onerato della prova dell'adempimento dell'obbligo contrattuale.

5. Con il secondo motivo si deduce, ai sensi dell'art. 360 n. 5 cod. proc. civ., omessa insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, per avere la sentenza impugnata mal valutato i vari fatti dedotti dal lavoratore e, per altro verso, per aver omesso di considerare il complesso di fatti medesimi, visti nella loro successione

temporale e nella loro connessione, secondo una valutazione globale del comportamento datoriale.

6. Il primo motivo di ricorso è infondato. Il lavoratore ha dedotto di aver subito mobbing e, in relazione a tale fattispecie, la giurisprudenza di questa Corte ha chiarito che costituisce mobbing la condotta del datore di lavoro, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto terrorismo psicologico, e si caratterizzi, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni - di vario tipo ed entità - al dipendente medesimo (Sez. L, Sentenza n. [18836](#) del 07/08/2013), sicché, se occorre il compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali ed, eventualmente, anche leciti), questi devono essere diretti alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente (Sez. L, Sentenza n.

[18093](#)

del 25/07/2013). Quanto alla prova richiesta al lavoratore, si è specificato (Sez. L, Sentenza n. [3785](#)

del 17/02/2009) che, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono 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. L'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro può essere dimostrata (come chiarito da Sez. L, n.

[4774](#)

del 06/03/2006), per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche di persecuzione e discriminazione, risultanti specificatamente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza della violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato.

7. La sentenza impugnata che ha rilevato i fatti dedotti dal lavoratore non hanno dimostrato un loro carattere pretestuoso e che il lavoratore non ha provato alcun intento persecutorio del datore, si è attenuta a tali principi.

8. L'attribuzione di rilevanza ai soli obblighi di protezione del lavoratore —pretesa dal lavoratore nel primo motivo di ricorso— è questione diversa dal mobbing dedotto nel ricorso introduttivo del giudizio e discusso nei precedenti gradi di giudizio, potendo i detti obblighi venire in gioco in sé, anche al di fuori dei casi di mobbing, tutte le volte in cui fatti del rapporto di lavoro, ancorché privi di connotazione emulativa, siano comunque obiettivamente pericolosi per il lavoratore, in ragione della loro potenzialità dannosa per l'integrità psicofisica del lavoratore. Si è infatti affermato (Sez. L, n. [18927](#) del 05/11/2012) che, nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti

denunciati - esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale - pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili.

9. Ma anche così ricostruita in astratto il regime della responsabilità datoriale, va evidenziato (con Sez. L, n. [2038](#) del 29/01/2013) che l'art. 2087 cod. civ. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi. Nello stesso senso, Sez. L, n. [8855](#) del

[9817](#)

del 14/04/08) ha affermato che, in tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 cod. civ., la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte - dato che ai sensi dell'art. 1218 cod. civ. è il debitore-datore di lavoro che deve provare che l'impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che colpisce la controparte derivano da causa a lui non imputabile - ma 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.

10. La sentenza impugnata non ha dunque fatto gravare sul lavoratore oneri probatori diversi da quelli -rimasti nella specie del tutto insoddisfatti- configurabili a suo carico alla luce degli anzidetti principi, cui va data continuità, sicché il motivo di ricorso va rigettato.

11. Il secondo motivo di ricorso è del pari infondato.

12. La sentenza esamina distintamente i vari fatti dedotti dal ricorrente, consistenti in procedimenti disciplinari (dai quali era stato prosciolto o comunque verso i quali erano pendenti giudizi), un trasferimento illegittimo (poi annullato), note di qualifica penalizzanti, diniego di accesso a fascicolo personale (poi disposto con ordine giudiziale), mancata retribuzione del lavoro straordinario espletato, un procedimento penale (conclusosi con proscioglimento) e relativa sospensione cautelare (poi venuta meno) nonché sanzione disciplinare per i medesimi fatti, due denunce per danni erariali (poi archiviate dalla Procura della Corte dei Conti), assegnazione a sede in Calabria (malgrado la disponibilità di sedi in Sicilia), assegnazione a sedi diverse da quella spettante per le condizioni di salute del padre (attribuita a funzionario non dirigente).

13. La corte territoriale ha motivato ampiamente sui singoli episodi dedotti dal lavoratore, singolarmente considerati, i quali sono stati ritenuti, con valutazione di merito insindacabile in questa sede in quanto congruamente e specificamente motivata, espressione al più di un rapporto conflittuale tra le parti, ma non di un intento vessatorio nei confronti del lavoratore, trattandosi di iniziative del datore talora doverose, ovvero giustificate o comunque, quand'anche illegittime, prive del carattere della pretestuosità o arbitrarietà ed inidonee ad esprimere un intento emulativo.

14. La corte territoriale ha anche valutato i fatti dedotti dal lavoratore nella loro globalità, sottolineando che i vari fatti sono stati posti in essere in un arco temporale ampio da diverse persone fisiche che hanno rivestito nel tempo la qualità di organi dell'amministrazione, escludendo anche per tale pluralità soggettiva l'assenza di connessione tra i vari fatti e la inidoneità degli stessi, peraltro in buona parte legittimi e dovuti, ed in altra parte annullati dalla stessa amministrazione, a costituire espressione di un intento persecutorio nei confronti del lavoratore.

15. La valutazione della corte territoriale è adeguatamente e congruamente motivata, essendosi evidenziato che si è trattato talora di atti legittimi discrezionali (e talora doverosi) dell'amministrazione, altre volte di atti illegittimi ma nei confronti dei quali il lavoratore ha comunque visto soddisfare il proprio interesse oppositivo (attivando i rimedi previsti a tutela dall'ordinamento), ed in genere di fatti che, per la circostanza di provenire da persone diverse dell'amministrazione, per di più in un arco temporale ampio (si parla di una ventina di fatti nell'arco di un decennio), hanno anche una portata lesiva in sé modesta.

16. Le spese devono essere compensate in considerazione della complessità dei fatti e della difficoltà della loro valutazione in una prospettiva unitaria, anche in relazione all'intento datoriale.

**P.Q.M.**

Rigetta il ricorso e compensa le spese.