

## Onus probandi, risarcimento del danno e mobbing: tra principio di vicinanza della prova e responsabilità oggettiva

di G. M. Marsico - 29 Dicembre 2023

La Corte di Cassazione, nella pronuncia in analisi (ordinanza del 20 luglio 2023, n. 21682) ha il pregio di confermare il suo già consolidato orientamento in materia di onere della prova nei casi di mobbing: spetta al lavoratore provare l'esistenza di comportamenti vessatori o intimidatori, ripetuti e costanti, diretti nei suoi confronti, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali comportamenti sussiste, per il datore di lavoro, l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno.

Il caso riguarda una domanda di risarcimento dei danni derivanti da condotte mobbizzanti, asseritamente patite da un magazziniere, respinta dalla Corte d'Appello per mancato assolvimento dell'onere probatorio, ricadente sul lavoratore, sull'esistenza di comportamenti vessatori o intimidatori, ripetuti e costanti, diretti nei suoi confronti (Cass. civ., 20 giugno 2018, n. 16256, in *Lav. giur.*, 2018, 918-924, con nota di Rossi, *Il risarcimento del danno alla salute del lavoratore prescinde dall'intento persecutorio*, in *Foro it.*, 2018, I, 2711, con nota di Perrino; e in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, 793, con nota di Lamberti).

Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione contro tale decisione, affermando, fra l'altro, che la sentenza avrebbe errato nel ritenere non provati gli atti vessatori sulla base del solo esame delle testimonianze, senza tenere conto della certificazione medica e della relazione medica del CTU che avrebbero fornito prova del danno alla salute, riconducibile all'attività lavorativa, patito dal ricorrente.

La Corte d'Appello di Bologna, confermando integralmente la sentenza del Tribunale della stessa sede, ha rigettato le domande di accertamento di condotte mobbizzanti nei suoi confronti e di conseguenziale risarcimento dei danni (patrimoniale, non patrimoniale biologico, esistenziale e morale), proposte contro la società di cui era stato dipendente dal 2/1/2008 con mansioni di operaio magazziniere (3° livello CCNL di settore) al 12.2.2015, data del licenziamento per superamento del periodo di comporto, e contro consigliere di amministrazione della società.

La Corte di merito, in particolare, sulla base dei motivi di gravame ha riesaminato criticamente l'istruttoria condotta in primo grado (con l'audizione di 9 testimoni e l'espletamento di consulenza tecnica d'ufficio medico-legale) ed ha confermato la valutazione del primo giudice in ordine al mancato assolvimento dell'onere probatorio, ricadente sul lavoratore, circa l'esistenza di comportamenti vessatori o intimidatori, ripetuti e costanti, da parte di diretti nei confronti del lavoratore medesimo, non essendo emersi elementi probatori certi e univoci in proposito (Ex multis, tra i commenti più recenti, cfr. Marinelli, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing*, in *Lav. giur.*, 2018, 396; Perrino, *In tema di "mobbing" e "strai-*

*ning” nel rapporto di lavoro, risarcimento del danno, accertamento della condotta vessatoria, in Foro it., 2018, I, 2715; De Angelis, Diritto del lavoro e tutela risarcitoria: un fugace sguardo tra passato e presente Relazione al Convegno “Le nuove frontiere del risarcimento del danno”, Roma, 1-2 febbraio 2017, in Arg. dir. lav., 2017, I, 605; Signorini, Ambiente di lavoro e conflitto: il fenomeno dello « straining », in Resp. Civ. e Prev., 2017, 311).*

Avverso la sentenza d’appello il dipendente ricorre per cassazione.

In tema di onere della prova in riferimento al diritto al risarcimento dei danni in favore del lavoratore per violazione degli obblighi del datore di lavoro di sicurezza e di protezione della salute del lavoratore di cui all’art. 2087 c.c., la Suprema Corte aderisce ad un filone granitico di legittimità per cui il caso de quo non sarebbe annoverabile tra le ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, e che i rispettivi oneri di allegazione e prova sono articolati come segue: il lavoratore è tenuto ad allegare compiutamente lo svolgimento della prestazione secondo modalità nocive e a provare il nesso causale tra il lavoro svolto e il danno, mentre al datore di lavoro, in ragione del suo dovere di assicurare che l’attività lavorativa non risulti pregiudizievole per l’integrità fisica e la personalità morale del dipendente, spetta dimostrare che la prestazione si è, invece, svolta secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, con modalità normali, congrue e tollerabili (Cass. n. 34968/2022; cfr. anche Cass. n. 10992/2020, n. 14064/2019, n. 8911/2019, n. 24742/2018); appunto poiché l’art. 2087 c.c. 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; né la riconosciuta dipendenza delle malattie da una “causa di servizio” implica necessariamente, o può far presumere, che gli eventi dannosi siano derivati dalle condizioni di insicurezza di lavoro, potendo essi dipendere piuttosto dalla qualità intrinsecamente usurante della ordinaria prestazione lavorativa e dal logoramento dell’organismo del dipendente esposto ad un lavoro impegnativo per un lasso di tempo più o meno lungo, restandosi così fuori dall’ambito dell’art. 2087 c.c., che riguarda una responsabilità contrattuale ancorata a criteri probabilistici e non solo possibilistici (così Cass. n. 2038/2013; cfr. anche Cass. n. 25151/2017).

La sentenza impugnata si è conformata ai principi menzionati, valutando, nel merito, non dimostrata la nocività dell’ambiente di lavoro, nonché il nesso tra ambiente di lavoro e danno alla salute, e quindi assorbita la questione, logicamente successiva, dell’onere per il datore di lavoro di fornire la prova liberatoria; il motivo si concreta, pertanto, in una richiesta di revisione della valutazione delle prove da parte dei giudici di merito in doppio grado, nel senso della mancata prova della nocività dell’ambiente aziendale e della sussistenza di atti vessatori continuativi nei suoi confronti, ed una simile revisione non sarebbe altro che una nuova formulazione del giudizio di fatto, contrariamente alla funzione assegnata

dall'ordinamento al giudice di legittimità, cui non spetta procedere ad un nuovo giudizio di merito attraverso un'autonoma, propria valutazione delle risultanze degli atti di causa (In dottrina, tra i primi scritti, Matto, *Il Mobbing tra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, in *Dir. Lav. ind.*, 1999, 491; Meucci, *Considerazioni sul mobbing*, in *Lav. prev. Oggi*, 1999, 1953 ss.).

Pertanto, la Sezione Lavoro della Cassazione Civile, con ordinanza, ha respinto il ricorso, ritenendo che «[...] in tema di onere della prova in riferimento al diritto al risarcimento dei danni in favore del lavoratore per violazione degli obblighi del datore di lavoro di sicurezza e di protezione della salute del lavoratore di cui all'art. 2087 c.c., è stato chiarito dalla giurisprudenza costante di questa Corte che non si tratta di ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, e che i rispettivi oneri di allegazione e prova sono articolati come segue: il lavoratore è tenuto ad allegare compiutamente lo svolgimento della prestazione secondo modalità nocive e a provare il nesso causale tra il lavoro svolto e il danno, mentre al datore di lavoro, in ragione del suo dovere di assicurare che l'attività lavorativa non risulti pregiudizievole per l'integrità fisica e la personalità morale del dipendente, spetta dimostrare che la prestazione si è, invece, svolta secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, con modalità normali, congrue e tollerabili, [...] appunto poiché l'art. 2087 c.c. 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. [...]» (Pera, *La responsabilità dell'impresa per il danno biologico subito dalla lavoratrice perseguitata dal preposto a proposito del c.d. mobbing*), in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, II, 102 ss.; Monateri – Bona – Oliva, *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milano, 2000; Nunin, *Alcune considerazioni in tema di «mobbing»*, 2000, n.1; Oliva, «*Mobbing*»: quale risarcimento?, in *Danno resp.*, 2000, 27 ss.; Tullini, *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, I, 251 ss.).

Giuseppe Maria Marsico, dottorando di ricerca in diritto privato e dell'economia e funzionario giuridico-economico-finanziario

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 20 luglio 2023, n. 21682](#)