

Il confine tra vita privata e obblighi accessori: prestazione esigibile o mobbing?

di R. Maurelli - 26 Febbraio 2024

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con ordinanza dell'11 gennaio 2024, n. 1124, ha confermato la sentenza della Corte di Appello di Brescia n. 323/2018, che aveva condannato il datore di lavoro a risarcire il danno biologico e morale patito da una dipendente per effetto delle condotte vessatorie poste in essere dalla sua superiore gerarchica.

La motivazione della Suprema Corte è essenzialmente di carattere processuale, incentrata, da un lato, sull'infondatezza dei motivi di nullità della sentenza, sollevati ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4, cod. proc. civ., e dall'altro, sull'inammissibilità del motivo di omesso esame, spiegato ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 5, cod. proc. civ.

Tuttavia, nell'affermare la correttezza dell'*iter* logico seguito dal giudice di secondo grado, la Cassazione implicitamente ribadisce le ragioni della decisione impugnata, che a sua volta aveva ritenuto inequivocabilmente provato il mobbing.

Più in particolare, sotto il profilo della violazione dell'art. 2087 cod. civ., erano state dimostrate le condotte vessatorie in danno della lavoratrice, tutte riconducibili a "*richieste riguardanti la propria persona del tutto estranee all'attività lavorativa*", e cioè:

- la consegna di un clistere con prescrizione di utilizzarlo;
- l'imposizione di una dieta ipoglicemica finalizzata al dimagrimento, con conseguente possibilità di indossare una sorta di divisa di taglia media o small;
- l'obbligo di eseguire esami del sangue;
- la richiesta della password per accedere al database del laboratorio ove gli esami erano stati effettuati, al fine di prendere direttamente visione dei referti e poter consigliare la lavoratrice;
- la costrizione a sottoporsi a sedute di massaggi sul luogo di lavoro, praticate dalla stessa superiore gerarchica;
- le ripetute denigrazioni in pubblico;
- i rimproveri con forti urla e offese;
- le reprimende avvenute in uno stanzino, ove veniva trattenuta dalla datrice di lavoro e dalla collega più anziana;
- l'invio, anche se per errore, all'account di posta aziendale visibile da tutti i dipendenti, di un'e-mail in cui l'oggetto era "cerebrolesi" con riferimento nel corpo del messaggio alla lavoratrice.

Le suddette condotte, secondo la relazione medica di parte, avevano altresì cagionato un danno non patrimoniale, quantificato in complessivi € 12.500,00 e direttamente collegato al contesto lavorativo in cui la dipendente era stata inserita.

La ricostruzione dei fatti di causa è tristemente sconcertante, anche perché la maggior parte di essi, oltre che risultare dalle deposizioni testimoniali, è confermata implicitamente dalla condotta processuale della stessa parte ricorrente, che non li ha contestati nella loro materialità, ma si è limitata a sminuirne la portata vessatoria, derubricandoli a consigli o scherzi. Ma sul punto non occorre aggiungere altro, poiché è inutile dilungarsi su ciò che è ovvio, e cioè che c'è modo e modo sia per scherzare sia per elargire consigli, tantopiù fra persone che intrattengono rapporti esclusivamente professionali.

Qualche riflessione in più andrebbe fatta, invece, sui profili del danno e del nesso di causalità, in quanto la prova di tali elementi costituiti della responsabilità risarcitoria è stata fondata esclusivamente su una relazione medica di parte, senza effettuare alcuna consulenza tecnica. Ma la motivazione della sentenza lascia ritenere che questo profilo non sia stato fatto valere né in sede di appello né tantomeno in sede di legittimità.

Il caso di specie, dunque, fornisce ottimi spunti di riflessione per affrontare un altro tema, più generale, quale è quello degli obblighi preparatori e di protezione, e cioè quella cornice di obblighi ulteriori che ruotano intorno al dovere fondamentale di rendere la prestazione e che si riflettono direttamente su di esso. Come è noto, questo ampliamento dell'area dell'obbligazione del dipendente è stato sostenuto da quella parte della dottrina che, fin dalla metà degli anni Sessanta, ha rinvenuto nel rapporto di lavoro tutte le caratteristiche di una relazione intersoggettiva di contenuto complesso, in cui il rapporto di lavoro è in collegamento funzionale e strutturale anche con le esigenze oggettive dell'organizzazione.

In questa prospettiva, dunque, non è sempre vero che le condotte extralavorative e rientranti nella sfera personale del dipendente sono irrilevanti ai fini della prestazione che quest'ultimo si obbliga a rendere, potendo invece incidere sui requisiti di attitudine professionale di cui all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori. Ciò accade quando determinate condotte extralavorative sono indispensabili ai fini della corretta e proficua esecuzione della prestazione, poiché, come è stato autorevolmente sostenuto, il lavoratore *“non si obbliga semplicemente a prestare la propria attività di lavoro in determinate mansioni, ma si obbliga a svolgere tali mansioni in vista dello scopo dell'organizzazione creata dal datore di lavoro”* (L. Mengoni, *Contratto di lavoro e impresa*, in M. Napoli (a cura di), *Il contratto di lavoro*, Milano, 2004, 21).

Pertanto, l'accertamento della natura vessatoria delle richieste del datore di lavoro passa per questa distinzione preliminare, che in teoria dovrebbe compiere la parte ricorrente, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale che onera il lavoratore della prova di comportamenti effettivamente mobbizzanti (da ultimo Cass. 20 luglio 2023, n. 21682, in *Labor*, www.rivistalabor.it, 29 dicembre 2023, con nota di G.M. Marsico, *Onus probandi, risarcimento del danno e mobbing: tra principio di vicinanza della prova e responsabilità oggettiva*).

Le condotte extralavorative esigibili ben possono riguardare anche la perfetta efficienza fisica, come accade in tutti i rapporti di lavoro sportivo, ma anche per i piloti di aereo o per le guardie del corpo, o per tutte quei lavoratori che svolgono mansioni idonee ad incidere sulla sicurezza dell'organizzazione tecnico-produttiva, sull'immagine aziendale e così via. Si veda in tal senso Cass. 1° ottobre 2003, n. 15734, in *RIDL*, 2004, II, 604, che annovera fra gli obblighi preparatori quelli relativi ad un riposo adeguato, alla cura dell'igiene personale, ad un abbigliamento appropriato. Addirittura, Cass. 25 gennaio 2011, n. 1699, in *MGL*, 2011, 8/9, 641,

con nota di C. Pisani, *La malattia per imprudenza: gli obblighi preparatori piegati alla giustizia del caso concreto*) ricomprende fra gli obblighi preparatori anche la prudenza del lavoratore che evita di ammalarsi durante le ferie, ritardando il rientro in servizio.

Trattandosi di obblighi, si ritiene che il datore di lavoro possa esigere l'adempimento di essi ai sensi degli artt. 2094 e 2104 cod. civ. e procedere disciplinarmente in caso di inadempimento.

Vi sono, poi, altri casi in cui il datore di lavoro non può impartire direttive sulle condotte che il dipendente dovrebbe tenere nella propria vita privata, ma tali condotte sono comunque necessarie al fine di conservare quell'idoneità fisica e morale imprescindibile per l'esecuzione della prestazione. In questi casi, è il lavoratore stesso ad essere interessato a tenere una determinata condotta nella propria vita privata, gravando su di lui il relativo onere, il cui mancato assolvimento potrebbe farlo incorrere nel licenziamento per sopravvenuta inidoneità.

Ovviamente, tutte le condotte sopra descritte, a prescindere dalla posizione soggettiva rivestita dal lavoratore, se soggetto obbligato ovvero onerato, divengono tanto più necessitate nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle organizzazioni di tendenza, le cui particolari finalità ideologiche possono imporre, specialmente per alcuni profili professionali, specifici requisiti.

Pertanto, l'ordine impartito dal datore di lavoro, o anche solo l'indicazione, di seguire una dieta ipocalorica, di ridurre il peso, di sottoporsi a determinati esami clinici, e così via, non è aprioristicamente incompatibile con la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, dovendosi piuttosto valutare caso per caso quando l'organizzazione datoriale giustifica tali richieste e quando, invece, queste sono del tutto arbitrarie e, dunque, potenzialmente idonee a fondare la domanda di mobbing.

Al contrario, sono sempre e comunque censurabili l'utilizzo di toni sgarbati, le offese personali, il pubblico dilleggio, i rimproveri immotivati, e altri analoghi comportamenti astrattamente sufficienti a fondare la domanda di mobbing. Ciò perché, anche nei casi in cui il datore di lavoro può legittimamente incidere sulla sfera privata del dipendente, quest'ultimo non può essere leso nella sua dignità personale, né tantomeno può essere pregiudicata la sua salute psicofisica. Si tratta, infatti, di beni giuridici distinti, nei confronti dei quali l'ordinamento si pone in modo completamente diverso: se l'autonomia nelle scelte che involgono la vita privata può essere, a certe condizioni, limitata dall'interesse datoriale, la dignità e la salute personale sono inviolabili; sicché, se i modi del datore di lavoro ledono queste sfere, il risarcimento è astrattamente configurabile, senza necessità di risalire al contenuto delle affermazioni del datore di lavoro, per poi indagare se aveva diritto o no ad invadere la vita privata del dipendente.

In ipotesi del genere, piuttosto, si potrà valutare se il comportamento del datore di lavoro integra una vera e propria "vessazione", oppure sia riconducibile ad una situazione di conflitto e di tensione reciproca che porta ad escludere l'intento persecutorio (sul punto si veda D. Tambasco, *Le tensioni esorbitanti possono essere causa di mobbing o di straining: la Cassazione ridisegna i limiti della conflittualità lavorativa*, in *Labor*, 15 ottobre 2022, nonché la giurisprudenza ivi citata).

Roberto Maurelli, dottore di ricerca e avvocato in Roma

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 11 gennaio 2024, n. 1124](#)