

Mobbing sotto scrutinio: il confine tra tollerabile conflitto interpersonale e condotta datoriale illecita

di F. Albiniano - 7 ottobre 2025

Considerazioni preliminari

La sentenza n. 1401 del 21 maggio 2025, emessa dal Tribunale di Messina, Sezione Lavoro, rappresenta un chiaro esempio del rigore interpretativo con cui la giurisprudenza di merito affronta le complesse tematiche del *mobbing* e dello *straining*.

Nella specie, l'istanza presentata dal lavoratore ricorrente contro la società, verte sull'impugnazione del licenziamento comminato per un'assenza prolungata per malattia, assenza che, secondo il lavoratore, sarebbe stata causalmente riconducibile a condotte vessatorie poste in essere dal datore di lavoro qualificabili come *mobbing* ovvero, in subordine, *straining*.

La decisione del giudice si configura come un'occasione per riaffermare i principi consolidati della giurisprudenza in materia di onere della prova e nesso di causalità tra condotta datoriale e patologia del lavoratore, delineando, al contempo, le insidie procedurali e sostanziali che gravano sul dipendente che intenda far valere tale nesso (per un approfondimento sulla tematica si veda, Cass. 14 novembre 2024, n. 29400, in www.rivistalabor.it, 8 gennaio 2025, commentata da M. Sartori, *Onere del lavoratore: elemento soggettivo nel mobbing (in particolare) e buona fede nel rapporto di lavoro (in prospettiva sistematica)*; Trib. Rimini, 18 luglio 2024, n. 203, in www.rivistalabor.it, 16 novembre 2024, commentata da D. Tambasco, *La "rivoluzione silenziosa" della giurisprudenza, dal mobbing all'ambiente lavorativo stressogeno: l'inizio di un nuovo modo di giudicare?*; Cass. civile, sez. VI, 6 ottobre 2022, n. 29059 in www.rivistalabor.it, 15 ottobre 2022, sempre con commento di D. Tambasco, *Le tensioni esorbitanti possono essere causa di mobbing o di straining: la Cassazione ridisegna i limiti della conflittualità lavorativa*).

La pronuncia e il principio di diritto

La sentenza in esame si fonda su un principio di diritto ben saldo e supportato da una giurisprudenza di legittimità granitica: il licenziamento per superamento del periodo di comportamento è legittimo qualora il lavoratore non riesca a fornire la prova, a suo carico, che la malattia che ha causato l'assenza prolungata sia stata determinata da una condotta illecita del datore di lavoro, riconducibile alla violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. (in materia di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, la Corte di Cassazione, 27 febbraio 2019, n. 5749, ha affermato che la responsabilità datoriale, di natura contrattuale, sorge solo in caso di violazione dell'art. 2087 c.c. Grava sul lavoratore l'onere di provare la nocività dell'ambiente di lavoro e il nesso causale tra la stessa e la patologia insorta. Solo dopo che tale prova sia stata fornita, il datore di lavoro è tenuto a dimostrare di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenire il danno. Di conseguenza, le assenze imputabili a una malattia professionale possono essere escluse dal computo del comportamento solo se la malattia è riconducibile a una responsabilità del datore di lavoro. Si rimanda, per un ulteriore approfondimento, a Cass., 16/09/2022, n. 27334 in *RGL* 1/2023, con nota di M. Salvagni, *La nullità «bifronte» del licenziamento per mancato superamento del periodo di comportamento: la «forza espansiva» della reintegra ex art. 18, c. 7, St. lav. si applica a prescindere dal requisito dimensionale*).

Nello specifico, in tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, la domanda del lavoratore volta a disconoscere la computabilità del periodo di assenza per malattia nel periodo di comportamento, in quanto l'evento morboso sarebbe riconducibile a condotte vessatorie del datore di lavoro, presuppone che il lavoratore medesimo assolva all'onere di provare non solo l'esistenza del danno alla salute e la nocività dell'ambiente lavorativo, ma anche il nesso causale tra le presunte condotte illecite e la patologia subita.

Di conseguenza, *"la mancanza di tale prova rende legittimo il licenziamento, trattandosi di una malattia comune rilevante nel calcolo del periodo di assenza"*.

Il Giudice del Lavoro, nel caso di specie, nel respingere il ricorso, ha fatto proprio il consolidato orientamento della Cassazione, ribadendo che l'unico caso in cui le assenze per malattia possono essere detratte dal computo del periodo di comportamento è quando la malattia stessa sia riconducibile a una responsabilità del datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.*

Nella pronuncia viene sottolineato come, la responsabilità datoriale in tali casi, abbia natura contrattuale e non oggettiva e sia collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti dalla legge o dalle conoscenze tecniche del momento.

Invero, la vicenda processuale ha avuto inizio con il ricorso presentato dal lavoratore, il quale premetteva di essere stato licenziato per superamento del periodo di comportamento, dopo essere stato in malattia per una prolungata sindrome ansioso-depressiva.

Il ricorrente contestava la legittimità del licenziamento, sostenendo che la malattia era stata causata da una serie di condotte vessatorie, prevaricatrici e mortificanti poste in essere dalla società, e qualificabili come *mobbing* o *straining*. Tali condotte avrebbero indotto il lavoratore in uno stato patologico che, a sua volta, aveva comportato un'assenza prolungata, culminata nel licenziamento.

Le presunte condotte vessatorie venivano individuate nel tentativo di trasformare il contratto di lavoro da *full-time* a *part-time*, nel successivo trasferimento "strumentale" in altra sede (Milano), e nell'isolamento professionale subito.

A sostegno di ciò, il ricorrente invocava la violazione dell'art. 35 del CCNL Commercio e dell'art. 2087 c.c., il quale, come noto, impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro. Questa norma, espressione del principio costituzionale di cui all'art. 32 Cost. sulla tutela della salute, funge da clausola generale di responsabilità contrattuale del datore di lavoro per i danni subiti dal dipendente a causa dell'ambiente o delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. La violazione di tale obbligo può comportare non solo un risarcimento del danno, ma, come nel caso di specie, può avere ricadute significative sulla legittimità di atti datoriali quali il licenziamento per superamento del periodo di comportamento (sul superamento del periodo di comportamento si veda, anche, Corte d'Appello di Roma, 5 ottobre 2021, n.3417, in www.rivistalabor.it, 17 gennaio 2022, con commento di V.A. Poso, *Superamento del periodo di comportamento per malattia e buona fede del datore di lavoro*).

La società resistente si difendeva contestando la fondatezza del ricorso e sostenendo la legittimità del licenziamento, basato esclusivamente sul superamento del periodo di comportamento - 182 giorni di assenza (per un approfondimento sul licenziamento per superamento del perio-

do di comportamento – nello specifico del disabile - cfr., Cass. 2 maggio 2024, n.11731, in www.rivistalabor.it, 26 luglio 2024, con nota di G. Zampieri, *Comporto, disabilità, accomodamenti ragionevoli. Due nuovi casi di licenziamento del lavoratore con disabilità per superamento del comporto*; Cass., 21 dicembre 2023, n. 35747, sempre in www.rivistalabor.it, 22 febbraio 2024, con commento di M. Salvagni, *Malattia collegata all'handicap, discriminazione indiretta e nullità del licenziamento del disabile per superamento del comporto*).

La società, dunque, negava l'esistenza di condotte mobbizzanti sottolineando come il trasferimento a Milano fosse stato giustificato da valide ragioni tecnico-organizzative, quali la carenza di personale in quella sede e la drastica riduzione di commesse a Messina.

La Corte, nell'esaminare la questione, ha dovuto pertanto accertare se, effettivamente, le assenze del ricorrente fossero riconducibili a una patologia di origine professionale, causata da un comportamento illecito del datore di lavoro.

L'accertamento probatorio e la reiezione del ricorso

Il Giudice del Lavoro ha concentrato la sua analisi sull'onere probatorio che incombe sul ricorrente (sul precipuo punto v., ordinanza del 20 luglio 2023, n. 21682, in www.rivistalabor.it, 29 dicembre 2023 con commento di G. M. Marsico, *Onus probandi, risarcimento del danno e mobbing: tra principio di vicinanza della prova e responsabilità oggettiva*).

Per poter sussumere le condotte datoriali nel *mobbing*, e per escludere il periodo di malattia dal computo del comporto, il lavoratore doveva fornire prova rigorosa di quattro elementi essenziali: la molteplicità di comportamenti persecutori, sistematici e prolungati; l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; il nesso eziologico (o nesso di causalità) tra la condotta vessatoria e il pregiudizio alla salute; l'elemento soggettivo, ossia l'intento persecutorio o vessatorio del datore di lavoro.

L'istruttoria, basata sull'interrogatorio formale e sulla prova testimoniale, non ha permesso di accertare la sussistenza di tali elementi. In particolare, il Giudice ha ritenuto che i comportamenti denunciati dal ricorrente non fossero connotati dal "*richiesto dolo*".

In particolare, l'unica conferma emersa sul punto è stata la testimonianza dell'*ex* compagna del ricorrente, che ha riferito di aver notato delle differenze nel comportamento aziendale a partire dal 2017, come l'assenza del PC e il suo isolamento. Tuttavia, il Giudice ha ritenuto che tale testimonianza non fosse sufficiente a dimostrare un "*univoco e reiterato quadro vessatorio, persecutorio o discriminatorio*".

Inoltre, il Giudice ha confermato la legittimità del trasferimento, in quanto la società è riuscita a dimostrare la sua necessità per "*valide ragioni produttive ed organizzative*", come la carenza di personale a Milano e il fatturato dieci volte superiore rispetto a quello della sede di Messina.

Il Tribunale, nel rigettare anche la richiesta di accertamento dello *straining*, definiva le vicende denunciate dal ricorrente un "*mero conflitto interpersonale tra il lavoratore e la controparte datoriale*".

Mancando la prova del nesso eziologico tra la patologia del lavoratore e la condotta datoriale, il periodo di assenza per malattia è stato considerato come una malattia comune, computabile nel periodo di comportamento, rendendo di conseguenza legittimo il licenziamento.

La pretermissione di un elemento cardine.

Pur dovendosi contenere entro i limiti di una sintesi imposta dalle esigenze di trattazione, non si può omettere di rilevare che punto critico riscontrabile nella pronuncia, a sommosso parere di chi scrive, è la legittimità del trasferimento del lavoratore presso altra sede (Milano).

Effettivamente la società ha fornito documentazione atta a giustificare la decisione e le ragioni oggettive alla base del trasferimento, tuttavia, non è chiaro se, a fronte di tale decisione, l'azienda abbia tenuto in debito conto del diritto del lavoratore ad assistere il padre disabile soggetto riconosciuto invalido e nei cui confronti erano state riconosciute le condizioni previste dall'art. 3 della legge 104/1992 (sulla tutela del *caregiver* si rimanda a Cass., ordinanza interlocutoria 17 gennaio 2024, n. 1788, in *www.rivistalabor.it*, 1° Febbraio 2024 con commento di F. Andretta, *La centralità della figura del caregiver nell'assistenza ai disabili: effettività della tutela e adattamenti ragionevoli. La resilienza è donna*)

Sebbene il Giudice non abbia approfondito questo aspetto, sollevato dal ricorrente, l'omissione di un'analisi in merito potrebbe essere un punto di debolezza della pronuncia, in quanto tale diritto ha un rilievo costituzionale e una sua lesione potrebbe configurare un'ulteriore condotta illecita.

Per mera completezza espositiva, e in una prospettiva che rinuncia a qualsivoglia velleità di esaustività, si evidenzia che l'art. 33, comma 5, L. n. 104/1992, attribuisce al lavoratore che assiste un familiare con disabilità grave il diritto di non essere trasferito senza il proprio consenso e di scegliere la sede di lavoro più prossima al domicilio dell'assistito.

Tale disposizione, invero, è volta a garantire la continuità e l'efficacia dell'assistenza, un valore di profonda rilevanza sociale e costituzionale.

Tuttavia, sebbene emerga da consolidato orientamento giurisprudenziale, che tale tutela non si configura in termini di assolutezza, la Suprema Corte, con una prospettiva costituzionalmente orientata, ha chiarito che il divieto può essere superato in presenza di esigenze aziendali effettive e urgenti, tali da non poter essere soddisfatte in alcun altro modo (cfr. Cass. 12 dicembre 2016, n. 25379). In merito al punto in questione – nella specie sulla prova dell'impossibilità di soddisfare diversamente le esigenze aziendali - il Giudice ha omesso di affrontare la necessaria disamina, o quantomeno tale valutazione non è desumibile dalla lettura del provvedimento.

Pertanto, l'aspetto in esame si configura come un *vulnus* argomentativo, un punto cieco che incide sulla completezza e sulla trasparenza della decisione giudiziale e che avrebbe determinato esiti differenti.

Pur privilegiando un'esegesi che, pur riconoscendo la centralità del diritto di assistenza, ne tempera la portata in funzione di un equo bilanciamento con le esigenze aziendali, purché queste ultime siano oggettive e comprovate, di fatto, si rimette al giudice il delicato compito

di valutare, caso per caso, la sussistenza dei presupposti che rendono eccezionalmente superabile la tutela, in un'ottica di proporzionalità e ragionevolezza.

Conclusioni

La sentenza del Tribunale di Messina evidenzia in maniera lampante le difficoltà probatorie che il lavoratore deve affrontare allorché voglia sostenere una tesi di *mobbing* o *straining*.

Mentre l'onere di provare la giustificatezza del licenziamento ricade sul datore di lavoro, in casi come quello in esame, è il lavoratore che deve fornire una prova stringente e circostanziata del comportamento illecito datoriale, del nesso causale e dell'elemento soggettivo.

Tuttavia, sovente, le vessazioni si manifestano in ambienti chiusi o con modalità che lasciano ben poche tracce documentali. La testimonianza di un familiare o di una persona vicina al lavoratore, seppur utile a delineare un quadro di sofferenza, rischia di non avere il peso necessario per superare il vaglio giudiziale, soprattutto in assenza di prove oggettive.

La pronuncia in commento, pur attenendosi scrupolosamente ai principi giuridici consolidati, dimostra quanto sia effettivamente complesso e difficoltoso, per il lavoratore, dimostrare il chiesto "dolo" del datore di lavoro.

Il Giudice ribadisce, infatti, la necessità di un robusto impianto probatorio a carico del lavoratore che invoca tali fenomeni, sottolineando come non basti allegare un disagio o una patologia, ma è indispensabile dimostrare la sistematicità delle condotte (per il *mobbing*) o la loro idoneità a produrre un "*stress forzato*" permanente (per lo *straining*), il tutto legato da un inequivocabile nesso causale con il danno subito e, per il *mobbing*, l'intento persecutorio.

La distinzione tra mero conflitto interpersonale e condotte vessatorie gravi è cruciale.

La decisione evidenzia come la mancanza di prove concrete e persuasive dell'elemento oggettivo e soggettivo del *mobbing*, o dei requisiti dello *straining*, porti a qualificare la situazione come una normale dinamica conflittuale, rendendo legittimo il licenziamento per superamento del comporta.

Tuttavia, non può certo negarsi come la distinzione tra un "*mero conflitto interpersonale*" e un'azione vessatoria premeditata sia sottile e spesso soggettiva.

Le condotte denunciate dal ricorrente, come il rifiuto di far prendere il caffè o l'assenza del PC in ufficio, pur potendo essere sintomatiche di un clima ostile, non sono state considerate dal Giudice prova inconfutabile di un intento persecutorio. Il Tribunale ha infatti sottolineato che tali comportamenti non rientravano nel "*quadro vessatorio, persecutorio o discriminatorio*" richiesto dalla legge.

Ciò detto par chiaro che, la sentenza, pur essendo, all'apparenza, giuridicamente ineccepibile e conforme al consolidato orientamento della Corte di cassazione, lascia aperte non poche riflessioni.

In un contesto lavorativo sempre più complesso e competitivo, la tutela della salute psicofisica del lavoratore (art. 2087 c.c.) non può rimanere una mera dichiarazione di principio. La difficoltà di distinguere tra "normale" conflitto e condotta vessatoria richiede un'evoluzione degli strumenti probatori a disposizione del lavoratore e, forse, un'interpretazione più sensi-

bile delle prove indiziarie, soprattutto in casi in cui le vessazioni avvengono in modo sottile e difficile da documentare.

Nel dibattito giurisprudenziale e dottrinale, il licenziamento per superamento del periodo di comporto, ancorché legittimamente esperibile dal datore di lavoro in virtù della sua facoltà discrezionale, non è esente da un rigoroso scrutinio in sede giudiziale.

Tale facoltà si manifesta come lecita espressione del diritto del datore di lavoro di riorganizzare l'attività aziendale, a patto che non si traduca in uno strumento ritorsivo o discriminatorio. In assenza di prova inequivocabile del nesso causale tra il recesso e un'azione illecita o ritorsiva perpetrata dal datore di lavoro, l'assenza prolungata del dipendente, pur se motivata da una patologia grave, è trattata come una malattia comune. Ne consegue la legittimità del licenziamento, in quanto non si ravvisa alcuna violazione degli obblighi contrattuali.

La pronuncia che, come detto, si allinea alla giurisprudenza consolidata conferma la necessità di un bilanciamento equo dei confliggenti interessi delle parti del rapporto di lavoro.

Da un lato, si impone il rafforzamento delle tutele a favore del lavoratore, in particolare contro le forme di vessazione psicologica e discriminazione, che costituiscono una minaccia insidiosa alla salute e alla dignità della persona.

Dall'altro, è indispensabile tutelare i datori di lavoro da eventuali accuse infondate o pretestuose, che demonizzino condotte che, in realtà, rientrano nell'ambito della legittima gestione aziendale. Il vero punto di svolta risiede, evidentemente, nella sensibilizzazione e nella formazione delle parti, affinché acquisiscano una consapevolezza più responsabile dei rispettivi diritti e doveri.

Con tale approccio si potrebbe garantire un equilibrio tra la tutela del lavoratore e le esigenze organizzative dell'impresa, evitando che la mera insoddisfazione o il disaccordo con le decisioni aziendali possano trasformarsi in un illecito datoriale.

Francesca Albiniano, avvocato in Campobasso

Visualizza il documento: [Trib. Messina, 21 maggio 2025, n. 1401](#)