

Quando l'assenza dell'intento persecutorio non esclude la responsabilità datoriale per l'ambiente di lavoro stressogeno

di F. Filippi - 20 febbraio 2026

L'art. 2087 cod. civ. rappresenta la norma di chiusura del sistema antinfortunistico, imponendo al datore di lavoro l'obbligo dinamico di salvaguardare l'integrità psicofisica e la personalità morale dei collaboratori. Tale dovere non si limita al rispetto delle norme tecniche, ma richiede l'adozione della «massima sicurezza tecnologicamente fattibile» per prevenire contesti lavorativi ostili. Recentemente, la giurisprudenza ha attuato una «rivoluzione silenziosa», spostando il focus dalla ricerca di un intento persecutorio alla valutazione dell'organizzazione del lavoro come fattore di rischio. Se il mobbing richiede la prova «diabolica» di un disegno vessatorio mirato (*animus nocendi*), la figura dello *straining* e il concetto di ambiente stressogeno permettono di sanzionare la «costrittività organizzativa» anche per condotte isolate o per una colpevole inerzia nella gestione del disagio.

In questo quadro si inserisce l'ordinanza n. 31367 del 1° dicembre 2025 della Corte di Cassazione, che ha cassato la sentenza della Corte di Appello di Ancona, che aveva negato il risarcimento a una lavoratrice sol perché il comportamento del datore, definito «autoritario e irrispettoso», era rivolto indistintamente a tutti i dipendenti. La Suprema Corte ha chiarito che l'assenza di un dolo specifico contro una singola vittima non esonera affatto il datore di lavoro: egli risponde anche per colpevole inerzia qualora tollerati, per negligenza o cattiva gestione, il mantenersi di un clima stressogeno e nocivo.

Sul piano probatorio, trattandosi di responsabilità contrattuale *ex art. 1218 cod.civ.*, incombe al lavoratore l'onere di allegare la nocività dell'ambiente, l'esistenza del danno e il nesso causale, mentre spetta al datore dimostrare di aver adottato ogni cautela necessaria per impedire l'evento lesivo.

In questa prospettiva, l'ambiente lavorativo stressogeno si configura come un fatto ingiusto che impone il riesame di tutte le condotte datoriali, comprese quelle apparentemente lecite, laddove esse compromettano l'equilibrio della persona.

Ne consegue che la tutela del diritto fondamentale alla salute, elevata a bene di rango costituzionale primario, gode di una tutela diretta ed effettiva trova applicazione diretta e immediata: il datore di lavoro è chiamato a rispondere dell'intero danno cagionato, indipendentemente dalla natura sistematica delle vessazioni o dalla configurabilità di una strategia persecutoria, poiché nessuna esigenza produttiva o organizzativa può giustificare il sacrificio dell'integrità del lavoratore.

Federica Filippi, dottoressa in giurisprudenza

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 1° dicembre 2025, n. 31367](#)