



**ANCHE SENZA MOBBING, RISARCIBILE AMBIENTE LAVORATIVO NOCIVO E
STRESSOGENO**

A CURA DELL'[AVV. MICHELE ALFREDO CHIARIELLO](#)

INDICE

- 1 IL CASO ESAMINATO DALLA CASSAZIONE**
- 2 MOBBING E AMBIENTE DI LAVORO NOCIVO: NON SONO LA STESSA COSA**
- 3 LA DECISIONE DELLA CASSAZIONE**

1 IL CASO ESAMINATO DALLA CASSAZIONE

La vicenda nasce dalla domanda proposta da un lavoratore che lamentava di aver subito e sopportare

- ripetute contestazioni e sanzioni disciplinari;
- l'assegnazione a mansioni incompatibili con le proprie condizioni fisiche;
- un clima lavorativo caratterizzato da continue tensioni e forte pressione psicologica. -

Nel corso del giudizio il Tribunale, in primo grado, aveva escluso che tali fatti integrassero il **mobbing** in senso tecnico.-

Mancava, infatti, quella sistematicità persecutoria e quell'intento vessatorio unitario che tradizionalmente caratterizzano questo fenomeno.-

Ciò nonostante, il Giudice aveva riconosciuto la responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c., condannandolo al risarcimento del danno biologico subito dal lavoratore.-

La società proponeva ricorso in Cassazione sostenendo che, escluso il mobbing, non potesse essere riconosciuta alcuna responsabilità.-

La Suprema Corte non ha condiviso tale impostazione. -

2 MOBING E AMBIENTE DI LAVORO NOCIVO: NON SONO LA STESSA COSA

Dal punto di vista giuridico, il mobbing costituisce soltanto una delle possibili forme di lesione della salute del lavoratore.-

Per configurarlo occorre normalmente dimostrare:

- una pluralità di comportamenti vessatori;
- la loro sistematicità;
- un intento persecutorio unitario;
- il nesso causale con il danno subito. -

Ma la tutela prevista dall'art. 2087 c.c. è più ampia.

Il datore di lavoro è, infatti, tenuto ad adottare tutte le misure necessarie a salvaguardare non soltanto l'integrità fisica del lavoratore, ma anche la sua personalità morale e il suo equilibrio psicologico.-

Di conseguenza, anche comportamenti che, singolarmente considerati, non integrano il mobbing possono comunque determinare responsabilità se, nel loro complesso, danno vita a un ambiente di lavoro oggettivamente stressogeno e dannoso per la salute. -

3 LA DECISIONE DELLA CASSAZIONE

La Corte di Cassazione, **con l'ordinanza n. 20005/2026**, ribadisce un principio di grande rilievo, che può interessare migliaia di lavoratori.-

Nel caso esaminato, la Cassazione ha ritenuto particolarmente significativi:

- le ripetute sanzioni disciplinari rivelatesi ingiustificate;

- l'assegnazione del dipendente a mansioni incompatibili con il suo stato di salute;
- il complessivo contesto lavorativo caratterizzato da pressione psicologica e disagio. -

Tali elementi, valutati unitariamente, hanno consentito di affermare la responsabilità datoriale, pur in assenza del mobbing in senso tecnico. -

La Suprema Corte ricorda inoltre un principio altrettanto importante.-

L'art. 2087 c.c. **non introduce una responsabilità oggettiva del datore di lavoro.**-

Il lavoratore dovrà comunque dimostrare:

- l'esistenza di una situazione lavorativa nociva;
- il danno alla salute;
- il collegamento tra quella situazione e il pregiudizio subito.

Una volta allegata la condizione di pericolo e il nesso causale, sarà invece il datore di lavoro a dover dimostrare di avere adottato tutte le misure concretamente idonee a prevenire il danno. -