RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di GIUSEPPE DAVIDE

Non è mobbing? Il datore può rispondere comunque dei danni

L'assenza di un disegno persecutorio non chiude la controversia. Il giudice deve valutare anche i singoli episodi: possono ledere la salute e la dignità del lavoratore e fondare una responsabilità datoriale.

"Non è mobbing" non significa necessariamente *"non c'è responsabilità".* È questo il punto centrale dell'ordinanza della **Cassazione 12.07.2024, n. 19196.** Anche quando manca un progetto persecutorio capace di collegare i comportamenti denunciati, il giudice deve verificare se i singoli fatti abbiano leso la salute o la dignità del lavoratore. La tutela, quindi, non viene meno soltanto perché manca uno degli elementi necessari a configurare il mobbing.

La vicenda riguardava un'infermiera che aveva denunciato molestie sessuali e condotte vessatorie del responsabile del reparto, chiedendo il risarcimento anche al datore di lavoro. La Corte d'appello aveva ritenuto provati alcuni episodi persecutori, ma li aveva giudicati insufficienti a integrare il mobbing, anche per il periodo limitato in cui si erano verificati. La Cassazione ha censurato questa valutazione e rinviato la causa per un nuovo esame. Non ha, dunque, riconosciuto automaticamente un risarcimento: ha richiesto una **verifica ulteriore.**

Per comprendere il principio, occorre partire dall'art. 2087 c.c. Questa disposizione impone al datore di adottare le misure necessarie a **proteggere l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti,** tenendo conto del lavoro svolto, dell'esperienza e della tecnica. La protezione riguarda, pertanto, anche la salute psicologica e la dignità della persona.

Il ragionamento è semplice: se diversi episodi non formano un'unica persecuzione, non per questo diventano irrilevanti. Il giudice deve esaminarli anche separatamente, senza perdere di vista il contesto e il collegamento tra i fatti e le loro conseguenze. Deve chiedersi se quei comportamenti siano lesivi e se il datore possa esserne chiamato a rispondere. Fermarsi alla sola esclusione del mobbing lascerebbe incompleta questa verifica.

La responsabilità può dipendere anche da **ciò che il datore ha omesso di fare.** Non è indispensabile che abbia voluto danneggiare il dipendente: può rilevare anche la mancata adozione, per negligenza, delle misure necessarie a proteggerlo. Il punto è accertare una violazione degli obblighi di tutela e il suo rapporto con il danno subito.

Questo non significa che ogni contrasto sul lavoro dia diritto a un risarcimento. **Il dipendente deve provare il danno, le condizioni lavorative nocive e il legame tra queste e il pregiudizio lamentato.** Quando tali elementi sono dimostrati, spetta al datore provare di avere adottato le cautele necessarie a evitare il danno. La sola percezione di un disagio non basta, così come non basta, per escludere la responsabilità, affermare che mancava una volontà persecutoria.

Per le imprese, l'indicazione pratica è chiara: prima di discutere se una segnalazione descriva davvero un caso di mobbing, occorre capire che cosa sia accaduto. È opportuno raccogliere gli elementi disponibili, verificare i fatti, valutare le misure di protezione appropriate e documentare gli interventi. Anche le verifiche successive contano, perché consentono di capire se il problema sia stato effettivamente risolto. La domanda da cui partire è concreta: le condizioni in cui questa persona lavora tutelano la sua salute e la sua dignità?



Riproduzione vietata - martedì 10 novembre 2026