



Numero 2 / 2026

Lucio SCOTTI

**La responsabilità datoriale per mobbing
tra tutela della salute e licenziamento**

La responsabilità datoriale per mobbing tra tutela della salute e licenziamento

Lucio SCOTTI

Avvocato

L'ordinanza n. 5436/2026 della Corte di Cassazione offre l'occasione per riflettere sulla portata dell'art. 2087 c.c. quale clausola generale di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore anche rispetto ai rischi psicosociali derivanti da condotte persecutorie tra colleghi. La pronuncia ribadisce la responsabilità datoriale per omessa adozione di misure organizzative idonee a prevenire situazioni lesive, valorizzando il nesso eziologico tra ambiente lavorativo e patologia ansioso-depressiva. In tale prospettiva, viene confermata l'illegittimità del licenziamento per superamento del comportamento, ove le assenze siano riconducibili all'inadempimento datoriale. La decisione si segnala, inoltre, per la puntuale ricostruzione del danno non patrimoniale, nella sua componente biologica e morale, e per il richiamo ai criteri di liquidazione equitativa e personalizzata.

La recentissima ordinanza n. 5436/2026 della Corte di Cassazione si segnala per la capacità di ricondurre a unità sistematica il tema della tutela della salute del lavoratore con quello delle conseguenze espulsive del rapporto, offrendo una lettura evolutiva dell'art. 2087 c.c. quale clausola generale di protezione dell'integrità psicofisica, estesa anche ai rischi psicosociali derivanti da condotte persecutorie tra colleghi. La pronuncia riafferma la responsabilità datoriale per omessa adozione di misure organizzative idonee a prevenire situazioni lesive, valorizzando il nesso tra ambiente lavorativo e patologia ansioso-depressiva e confermando l'illegittimità del licenziamento per superamento del comportamento ove le assenze risultino riconducibili all'inadempimento datoriale. La decisione si distingue, inoltre, per la puntualità della ricostruzione del danno non patrimoniale e per il richiamo ai criteri di liquidazione equitativa e personalizzata.

Il caso sottoposto al vaglio della Corte presenta una struttura paradigmatica: una situazione di progressivo deterioramento dell'ambiente lavorativo, segnata da reiterate condotte persecutorie, sfociata nell'insorgenza di una patologia ansioso-depressiva e, conseguentemente, in un prolungato periodo di assenza per malattia culminato nel superamento del comportamento. Tali assenze, lungi dal costituire un elemento neutro rispetto al rapporto causale, si inscrivono in una sequenza eziologica integralmente riconducibile all'inadempimento datoriale, accertato dai giudici di merito e confermato in sede di legittimità. Ne deriva, da un lato, l'illegittimità del licenziamento e, dall'altro, la responsabilità risarcitoria per i danni subiti dal lavoratore, oltre alla tutela reintegratoria.

Il passaggio centrale della decisione risiede nella riaffermazione del dovere datoriale di presidiare attivamente l'ambiente di lavoro. L'obbligo di sicurezza, infatti, non può essere confinato a una dimensione meramente tecnica, ma si estende alla gestione delle dinamiche interpersonali, imponendo la prevenzione e il contrasto delle situazioni di conflittualità degenerativa. In questa prospettiva, l'art. 2087 c.c. opera come norma di chiusura idonea a intercettare i rischi psicosociali e a imporre l'adozione di modelli organizzativi capaci di intervenire in chiave preventiva, secondo un criterio di massima sicurezza tecnologicamente e organizzativamente esigibile.

Muovendo da tali premesse, la decisione si inserisce nel più ampio processo di emersione dei rischi connessi alla qualità dell'ambiente di lavoro, rispetto ai quali l'obbligo datoriale di sicurezza assume una funzione anticipatoria e non meramente reattiva. La tutela approntata dall'art. 2087 c.c. si configura, infatti, come strumento di governo del rischio organizzativo, imponendo al datore di lavoro di presidiare non solo le condizioni materiali della prestazione, ma anche quelle relazionali, nella misura in cui esse incidano sulla salute e sulla dignità della persona.

Ne deriva una configurazione della responsabilità datoriale in termini pienamente contrattuali, che si estende alla qualità delle relazioni tra dipendenti e che esclude ogni possibilità di neutralità rispetto a contesti lavorativi patologici. Il datore di lavoro è, dunque, titolare di un obbligo di vigilanza e intervento che si proietta sulle condotte dei lavoratori tra loro, ogniqualvolta esse assumano carattere lesivo della dignità e dell'integrità psicofisica.

In tale cornice, la declaratoria di illegittimità del licenziamento per superamento del comporta si presenta come esito logicamente necessario. Le assenze per malattia, infatti, perdono autonomia e non possono essere utilizzate per giustificare il recesso quando risultino causalmente riconducibili all'inadempimento datoriale, pena la violazione dei principi di correttezza e buona fede e il configurarsi di un abuso del diritto.

La pronuncia si distingue, inoltre, per l'accuratezza nella ricostruzione del danno non patrimoniale, affrontato alla luce dei principi consolidati in tema di autonomia del danno morale rispetto al danno biologico (Cass. n. 9006/2022; Cass. n. 7892/2024; Cass. n. 32359/2025). La Corte ribadisce che la sofferenza interiore, pur non suscettibile di accertamento medico-legale, richiede una considerazione autonoma, anche nell'ambito delle tabelle milanesi, che consentono una valutazione unitaria ma non indistinta delle diverse componenti del pregiudizio. Ne emerge una concezione del danno non patrimoniale come categoria complessa, in cui la personalizzazione del risarcimento rappresenta il momento essenziale della decisione, funzionale ad adeguare la liquidazione alle peculiarità del caso concreto, evitando tanto automatismi quanto duplicazioni.

Coerentemente, la Corte ribadisce i limiti del sindacato di legittimità in materia di quantificazione equitativa, circoscrivendolo ai soli casi di motivazione apparente o manifestamente incongrua (Cass. n. 341/2025; Cass. n. 20871/2024; Cass. n. 28588/2024; Cass. n. 31358/2021). Al di fuori di tali ipotesi, la valutazione del giudice di merito si sottrae al controllo di legittimità, purché sorretta da un percorso argomentativo coerente e ancorato a elementi fattuali specifici.

L'ordinanza in esame si segnala, in definitiva, per la capacità di ricondurre a unità sistematica la responsabilità datoriale, la tutela della salute e la disciplina del licenziamento, offrendo una lettura evolutiva dell'art. 2087 c.c. quale principio ordinante dell'intero sistema giuslavoristico, capace di adattarsi alle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro e di intercettare anche le forme più sottili di aggressione alla dignità della persona.

Quando la patologia del lavoratore si radica nell'organizzazione del lavoro, è su quest'ultima che l'ordinamento è chiamato a esprimere il proprio giudizio di disvalore, non potendo il datore di lavoro trarre conseguenze espulsive da un rischio che egli stesso era tenuto a prevenire.