

Le pronunce

Da evitare azioni lesive dei diritti del dipendente

Il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene". A questo fine il giudice del merito, pur se accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo a unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di mobbing, è tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti – per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto – possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno.
Cassazione civile, sez. lavoro, ord. 4664 del 21 febbraio 2024

Ammesso il risarcimento anche in caso di straining

Lo straining rappresenta una forma attenuata di mobbing perché priva della continuità delle vessazioni ma sempre riconducibile all'articolo 2087 del Codice civile, sicché se viene accertato lo straining e non il mobbing la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta, dovendosi assegnare rilievo all'ambiente lavorativo stressogeno quale fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegare come vessatorie, ancorché apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela del diritto fondamentale della persona del lavoratore trova fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente

orientata, dell'articolo 2087 del Codice civile.

Cassazione civile, sezione lavoro, ord. 29101 del 19 ottobre 2023

Lo straining non presenta la continuità del mobbing

È configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro, e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima e ciò a prescindere dalla illegittimità intrinseca di ciascun comportamento, in quanto la concreta connotazione intenzionale colora in senso illecito anche condotte altrimenti astrattamente legittime. È configurabile lo straining, invece, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manca la pluralità delle azioni vessatorie.
Cassazione civile, sez. lavoro, ord. 28923 del 18 ottobre 2023

È illegittimo consentire un ambiente stressogeno

In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di mobbing, per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo a unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, è ravvisabile la violazione dell'articolo 2087 del Codice civile nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche

colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno, fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo a inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi.

Cassazione civile, sez. lavoro, ordinanza 3692 del 7 febbraio 2023

L'onere della prova spetta prima al lavoratore

L'articolo 2087 del Codice civile non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro – di natura contrattuale – va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Ne consegue che incombe sul lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'una e l'altra, e solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno
Cassazione civile, sezione lavoro, ord. 10115 del 29 marzo 2022