

Onere del lavoratore: elemento soggettivo nel mobbing (in particolare) e buona fede nel rapporto di lavoro (in prospettiva sistematica)

di M. Sartori - 8 gennaio 2025

Inquadramento

In sede di contenzioso la fattispecie di *mobbing* è frequentemente invocata e gli orientamenti in giurisprudenza sono in fermento costante.

Nella ordinanza in esame (Cass. 14 novembre 2024, n. 29400), la Suprema Corte – così come la Corte di Appello di Roma, che a sua volta aveva confermato la decisione del medesimo Tribunale – esclude che i comportamenti datoriali portati in lite siano qualificabili come “mobbizzanti e vessatori”.

Le condotte scrutinate (e ritenute irrilevanti ai fini del denunciato *mobbing*) si sarebbero consumate nel quinquennio 2008/2013 ed avrebbero avuto una matrice di tipo ablativo: dalla mancata partecipazione a riunioni strategiche ad irregolarità nella gestione delle ferie.

La peculiarità del *mobbing* risiede nella nota circostanza per cui la fattispecie si integra tramite atti di per sé regolari, i quali, tuttavia, si tingono di illecito ove siano legati gli uni agli altri da un “**disegno unificatore**”.

Quanto all’onere probatorio, la Corte conclude che il **lavoratore** «*ove denunci la ricorrenza di una ipotesi di mobbing, ... deve non solo allegare l’inadempimento datoriale e provare il titolo del suo diritto, il danno asseritamente subito ed il nesso causale fra detto inadempimento e il pregiudizio lamentato, ma anche dimostrare l’intento persecutorio di controparte*».

Ci si sofferma, in particolare, sull’elemento soggettivo (il menzionato “intento persecutorio”), per poi articolare una riflessione più ampia che vuole enfatizzare (in capo al lavoratore) gli obblighi di buona fede e correttezza nel rapporto di lavoro.

Elemento soggettivo del mobbing nella giurisprudenza e onere probatorio in capo in lavoratore

La giurisprudenza colloca in capo al prestatore di lavoro allegazione e prova dell’elemento soggettivo:

– **non c’è mobbing** laddove la condotta datoriale sia diretta – non già, unilateralmente, verso il solo lavoratore denunciante, ma, altresì – nei confronti di un **gruppo di dipendenti**. Pertanto, l’azione deve essere respinta se «*la superiore gerarchica... [ha] posto in essere un progressivo e generalizzato svuotamento delle mansioni di altri dipendenti, ...che...avevano rassegnato le dimissioni ritenendo “intollerabili” le condizioni lavorative e l’ambiente creato dalla superiore*» (Cass., 18 ottobre 2003, 28923, ord.);

non c’è mobbing in presenza di una mera **condizione di tensione sul luogo di lavoro**, che non assurge, di per sé, a prova del disegno persecutorio ed escludente del lavoratore. Anzi, «*la conflittualità delle relazioni personali sull’ambiente di lavoro è un elemento importante da tenere in considerazione, dovendosi escludere che in un tale contesto i provvedi-*

menti da questo adottati [il superiore gerarchico, n.d.r.] siano finalizzati a mortificare la personalità e la dignità del lavoratore» (Trib. Parma, sez. lav., 7 agosto 2023);

– **non c'è mobbing** in presenza di mere **discussioni tra lavoratore e suo superiore**, le quali non sono sufficienti a integrare il precipuo intento di perseguire il dipendente (specie laddove quest'ultimo si sia reso effettivo autore di comportamenti inadempienti). In questo senso «*ciò che è emerso in istruttoria è un atteggiamento datoriale volto a riprendere condotte contrarie alle direttive aziendali... Tale condotta è quella che di regola tiene un qualsivoglia datore di lavoro nei confronti del dipendente che viola le regole. Non si ravvisa pertanto alcun atteggiamento mobbizzante... È cosa ben diversa rimproverare il dipendente che tiene condotte irrispettose delle regole, rispetto a tenere condotte vessatorie con le finalità di persecuzione del dipendente. Nel caso di specie vi sono e sono dimostrate le violazioni di regole da parte del T., e pertanto pienamente giustificati gli eventuali richiami. Non sussiste alcun comportamento persecutorio, che invece presupporrebbe la mancanza di motivi di rimprovero e una condotta unicamente finalizzata a vessare*» (Trib. Torre Annunziata, sez. lav., 22 aprile 2022);

– **non c'è mobbing** in assenza di un **apprezzabile dato temporale** nel cui contesto possa essere effettivamente venuto in rilievo (tramite oggettivi comportamenti) il disegno persecutorio del datore di lavoro; «*e infatti, tenuto conto che il ricorrente ha collocato l'origine del mobbing tra la fine di gennaio e l'inizio di febbraio 2020 (data del colloquio con l'amministratore nel corso del quale egli avrebbe manifestato la sua disponibilità a lavorare 7 giorni su 7) e tenuto anche conto della lunga assenza per malattia del ricorrente fino al 26 aprile 2020, il lasso temporale di poco più di due mesi che dopo la ripresa del lavoro ha preceduto il licenziamento nel luglio 2020 è assai breve per ravvisare, nel caso specifico, la fattispecie di mobbing, che...richiede il compimento di una molteplicità di atti persecutori ripetuti per un apprezzabile lasso di tempo*» (App. Brescia, 30 giugno 2023);

– **non c'è mobbing** (in ipotesi, nella variante “**orizzontale**”, quando la condotta sia posta in essere a danno della vittima da uno o più colleghi di pari livello), se il lavoratore ometta di dimostrare che al datore fosse nota la situazione di vessazione. «*Ai fini della configurabilità del “mobbing orizzontale”, addebitabile in astratto al datore di lavoro quale condotta omissiva in violazione dell'art. 2087 c.c., con conseguente prova liberatoria a suo carico ex art. 1218 c.c., è necessario che il datore di lavoro medesimo abbia avuto conoscenza dell'attività persecutoria, quindi necessariamente dolosa, posta in essere dai propri dipendenti nel contesto dell'ordinaria attività di lavoro*» (App. Roma, Sez. Lav., 20 ottobre 2023, est. Vittoria).

Buona fede e correttezza – e relativo onere della prova – del prestatore di lavoro. Tendenze

L'occasione porta ad una riflessione di tipo sistematico su altre fattispecie (limitrofe al *mobbing*, quanto al riferimento più ampio all'art. 2087 cod. civ.) nelle quali buona fede e correttezza nel rapporto di lavoro *sembrano imporre* un onere (per così dire) di “attivazione” in capo al prestatore di lavoro.

– Nel **mobbing orizzontale** (esaminato nella ultima massima) *condicio sine qua non* di una ipotetica responsabilità datoriale sta nella sua *comprovata conoscenza* della situazione di il-

lecito (circa le vessazioni di uno o più collaboratori nei confronti di altro dipendente asserito danneggiato).

In assenza di un iniziale “moto” del dipendente, successive accuse in punto di *mobbing* resteranno infondate, non avendo avuto il datore di lavoro, neppure in astratto, la “possibilità” di intervenire.

– Un onere di attivazione del dipendente sembra timidamente delinearci nella complessa giurisprudenza che muove sul delicato crinale del **licenziamento per superamento del periodo di comportamento del lavoratore disabile**.

Senza una preventiva informativa del lavoratore, infatti, potrebbe concludersi che il datore di lavoro sia nella impossibilità di potere conoscere (anche in astratto) lo status di disabilità del dipendente, non potendosi configurare, pertanto, l’obbligo di adozione di ragionevoli accommodations.

A tale proposito è stato affermato che *«la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore – o la possibilità di conoscerlo secondo l’ordinaria diligenza – da parte del datore di lavoro fa sorgere l’onere datoriale – a cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore – di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l’eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli imposti dall’art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216 del 2003, la cui adozione presuppone l’interlocuzione ed il confronto tra le parti, che costituiscono una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento de quo»* (Cass. 22 maggio 2024, n. 14316).

– Interlocuzione e confronto dipendente/datore di lavoro (identificati dalla richiamata giurisprudenza come *elemento essenziale* per appurare – o meno – la riconducibilità dello stato morboso ad una condizione di disabilità) sono il fulcro dell’**Accordo di rinnovo del CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di bene e servizi**, siglato il 13 novembre 2024 e decorrente dal 1° gennaio 2025 sino al 31 dicembre 2027).

Anche tale fattispecie collettiva (come nei richiamati esempi del *mobbing orizzontale* e del licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comportamento) la regolarità della condotta datoriale si posiziona nella dimensione della conoscenza/conoscibilità (con ordinaria diligenza) dell’evento protetto (in questo ultimo caso, situazioni di discriminazione di genere).

In assenza di tale conoscenza/conoscibilità (che nell’Accordo di rinnovo del CCNL Dirigenti Industria trova specifico spazio in svariati momenti di informazione e consultazione sindacale), al datore di lavoro è precluso l’adozione di **azioni positive** per contrastare l’illecito.

Si è convinti che la contrattazione collettiva aziendale, dunque, sull’onda della nuova prospettiva tracciata dall’Accordo di Rinnovo CCNL Dirigenti Industria, possa rappresentare un campo privilegiato per perimetrare *ex ante* gli ambiti di conoscenza per il datore di lavoro (tramite il canale dell’informazione e consultazione sindacale) e, dunque, in concreto, tracciare le azioni positive a tutela dell’art. 2087 cod. civ. (che sembra abbracciare tutte le ipotesi esaminate: *mobbing*, gestione della malattia del disabile, discriminazione di genere).

Senza questi passaggi non sembra possano essere salvaguardate con efficacia, e ciò a discapito datoriale, correttezza e buona fede a governo del rapporto di lavoro.

Marco Sartori, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 novembre 2024, n. 29400](#)