LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO SUSSISTE ANCHE SE NON VI È MOBBING TECNICO, MA AMBIENTE STRESSOGENO (CASS. CIV., SEZ. LAV., 1.12.2025 N. 31367)

scritto da goal | 14 Febbraio 2026



di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna*

Con la sentenza n. 31367 del 2.10.2025, depositata in cancelleria il 1° dicembre 2025, la Suprema Corte di Cassazione ha enunciato un importante principio in materia di responsabilità del datore di lavoro per lesione della integrità psico – fisica dovuta ad ambente stressogeno e nocivo, statuendo che detta responsabilità ricorre anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia consentito o posto in essere comportamenti che abbiano determinato (o, quantomeno: concorso a determinare) un clima aziendale mortificante, anche se detti comportamenti non siano ascrivibili e sussumibili nella nozione di "mobbing".

La citata sentenza, che muove da una valorizzazione del principio di diritto contenuto nell'art. 2087 c.c. – norma, secondo cui *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"* – tende, dunque, ad allargare

i limiti di responsabilità del datore di lavoro, laddove quest'ultimo non assuma tutte le iniziative e gli atti funzionali ad assicurare un ambiente di lavoro salutare per i dipendenti. Nell'affermazione di tale principio, la Suprema Corte ha, dunque, evidenziato che la responsabilità del datore di lavoro ricorre anche nel caso in cui gli atti e/o le condotte da lui poste in essere non siano qualificabili alla stregua di "atti vessatori" mobbizzanti, in relazione ai quali la Corte di Cassazione ha messo in luce che tale fattispecie sussiste nella misura in cui siano presenti tali elementi:

1. la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
2. l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
3. il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
4. la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Pur in assenza di tutti o di alcuni di tali presupposti, però, la Suprema Corte ha ravvisato la responsabilità del datore di lavoro, nel caso in cui quest'ultimo consenta, anche colposamente – e, dunque: non necessariamente con dolo – il mantenimento di un ambiente stressogeno, che sia 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 unitamente ad altri comportamenti inadempienti, in tal modo contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute dei dipendenti.

A tal fine, assume rilievo anche la dimensione organizzativa dell'impresa, quale fattore di rischio per la salute dei

lavoratori, atteso che l’art. 28 del T.U. sulla sicurezza (D.lgs. n. 81 del 9.04.2008) – che costituisce un corollario normativo volto a specificare, in dettaglio, il più generale canone presidiato dall’art. 2087 c.c. – impone al datore di lavoro la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavorocorrelato.

Pertanto, alla luce di tali principi, laddove il datore di lavoro indebitamente tolleri l’esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, per configurare la responsabilità datoriale è sufficiente che l’inadempimento, imputabile anche solo per colpa, si ponga in nesso causale con un danno alla salute patito dai dipendenti, indipendentemente dalla riconducibilità di detto inadempimento a mobbing e/o straining.

*Avvocati Studio Legale Daverio & Florio

(studiolegale@daverioflorio.com