



Cassazione civile , sez. lavoro, sentenza 25.07.2013 n° 18093

Nella sentenza 25 luglio 2013, n. 18093 la Cassazione Lavorista delimita i confini della responsabilità civile (strettamente connessa, come vedremo, a quello penale), del datore di lavoro per i fatti di mobbing posti in essere da un suo dipendente.

Nel caso di specie la Suprema Corte conferma la sentenza della Corte d'appello di Torino, nella quale veniva disposto l'annullamento del licenziamento intimato ad un dipendente, con conseguente ordine alla società di reintegrarlo nel posto di lavoro e condannava la stessa società stessa a pagare all'appellante, a titolo di risarcimento del danno, le retribuzioni maturate dal licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, detratto *l'aliunde perceptum*, oltre rivalutazione ed interessi, nonché a versare i contributi di assistenza e previdenza per lo stesso periodo; condannava la società a pagare all'appellante, a titolo di risarcimento del danno morale, l'importo di euro 5.000,00, oltre rivalutazione ed interessi. A sostegno del *decisum*

osservava che il fatto contestato, consistente nell'avere il lavoratore, armato di barra metallica, aggredito fisicamente il suo superiore, rivolgendogli anche pesanti insulti e minacce, oltre a risolversi in una mera minaccia, andava ampiamente ridimensionato per effetto del "capillare comportamento vessatorio" da tempo realizzato dal superiore, idoneo a ledere la capacità di autocontrollo del dipendente.

La sussistenza di un tale contesto vessatorio emergeva inconfutabilmente dagli atti acquisiti nel giudizio penale svoltosi a carico del superiore per il reato ex [art. 572 c.p.](#) (maltrattamenti) nei confronti del lavoratore, sfociato nella condanna del primo in entrambi i gradi di giudizio; ciò che rendeva del tutto sproporzionata l'irrogata sanzione del licenziamento e che giustificava un risarcimento a carico del datore di lavoro, responsabile

ex

[art. 2087 c.c.](#)

, per le sofferenze subite dal dipendente, equitativamente determinato in € 5.000,00.

Dopo aver ribadito che *“i integra la nozione di mobbing la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, ed, eventualmente, anche leciti) diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa – in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'*
[art. 2087 cod. civ.](#)

– la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica)

”, la Suprema Corte precisa come la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro – su cui incombono gli obblighi

ex

[art. 2049 c.c.](#)

– ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, dovendosi escludere la sufficienza di un mero (e tardivo) intervento pacificatore, non seguito da concrete misure e da vigilanza.

Dunque, la base giuridica dalla quale discende la responsabilità civile del datore di lavoro viene individuata dal combinato disposto degli [artt. 2087](#) e [2049 c.c.](#) Infatti, il fondamento della responsabilità diretta dell'autore del mobbing è l'

[art. 2087 c.c.](#)

(anche se lo spazio del mobbing, presupponendo necessariamente, nella sua diretta od indiretta origine, la protrazione d'una volontà lesiva, è pertanto più ristretto di quello nel quale tuttavia s'inquadra delineato dall'

[art. 2087 c.c.](#)

, comprensivo di ogni comportamento datorile, che può essere anche istantaneo, e fondato sulla colpa), e dallo stesso

[art. 2087 c.c.](#)

discende l'obbligo datorile di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore. Da ciò, la responsabilità del datore anche ove (pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente. Anche se il diretto comportamento in esame è caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'

[art. 2049 c.c.](#)

, da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in questi termini,

[Cass. civ., sez. Lav., 9 settembre 2008, n. 22858](#)

). In tale ipotesi si esige, tuttavia, l'intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento: Cass. 4 marzo 2005, n. 4742 – ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito:

[Cass. 6 marzo 2008, n. 6033](#)

Mobbing: datore risponde anche di atti vessatori compiuti da altro dipendente

Martedì 28 Gennaio 2014 15:50 -

Il datore di lavoro risponde di responsabilità civile nei confronti del dipendente anche del fatto che un altro dipendente compia atti vessatori, se il datore di lavoro ha adottato misure inadeguate per prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Non basta quindi un semplice "no" al responsabile del lavoro di limitare il danno del dipendente in quanto non è sufficiente ad evitare il verificarsi di responsabilità civile nei confronti del datore di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Secondo l'ordinamento giuridico, l'adempimento qualitativo della responsabilità civile del "datore di lavoro" è quello di adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

L'adempimento qualitativo della responsabilità civile del "datore di lavoro" è quello di adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

L'adempimento qualitativo della responsabilità civile del "datore di lavoro" è quello di adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori. Il datore di lavoro è tenuto a adottare misure idonee a prevenire o sanzionare i comportamenti vessatori.

Per saperne di più:

[... e qui](#)

Articolo 28 settembre 2013, N. 147

