

## MOBBING LA RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO

**GIOVANNI MAGLIARO**

*Con la sentenza n.27913 del 4 dicembre 2020 la Cassazione si è pronunciata sulla responsabilità del datore di lavoro che, in quanto garante della salute fisica e psichica del dipendente, è tenuto ad intervenire a tutela di lavoratore mobbizzato dai colleghi e, in mancanza, a risarcirgli i danni subiti. Il Tribunale di Fermo ha accolto il ricorso proposto da una dipendente della SpA Angelo Giannini dichiarando la illegittimità del licenziamento alla stessa intimato e condannando la società datrice alla reintegrazione nel posto di lavoro. La Corte d'Appello di Ancona, accogliendo l'appello incidentale della lavoratrice, ha poi condannato la società al pagamento, in favore di quest'ultima, di una somma a titolo di risarcimento del danno da invalidità temporanea conseguente al mobbing posto in essere nei suoi confronti da alcuni colleghi. La società datrice ha presentato ricorso per Cassazione sostenendo, tra l'altro, che la Corte d'Appello aveva erroneamente ritenuto l'esistenza della fattispecie mobbing in assenza degli elementi costitutivi e ravvisato nella fattispecie un intento persecutorio in assenza di elementi probatori al riguardo. Inoltre aveva omesso di considerare la mancata comunicazione al datore di lavoro dei comportamenti assunti come mobbizzanti. La Cassazione ha respinto il ricorso della società condannandola al pagamento delle spese di giudizio oltre alle spese generali ed accessori di legge.*



CORTE DI CASSAZIONE

n. 141

21 dicembre 2020

**N**ella fattispecie è risultato che il titolare dell'azienda era stato messo al corrente dei reiterati episodi mobbizzanti posti in essere nei confronti di una dipendente ma non aveva ritenuto di indagare a fondo la questione né di attuare provvedimenti disciplinari idonei a impedire la situazione problematica che si stava creando.

**LGli atteggiamenti e i comportamenti tenuti dai dipendenti nei confronti della collega erano idonei ad integrare la fattispecie di mobbing sussistendo sia il requisito oggettivo (pluralità di atti o fatti caratterizzati dalla sistematicità, offese e rimproveri ingiustificati quotidiani) sia quello soggettivo (offensività dei termini adottati e chiaro intento di prevaricazione).**

**La responsabilità del datore di lavoro per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore discende dalla norma di ordine generale di cui all'articolo 2087 codice civile che impone all'imprenditore l'obbligo di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure che, avuto anche riguardo alla particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, siano necessarie a tutelare l'integrità dei lavoratori.**

**Sebbene il datore di lavoro non si sia reso protagonista diretto delle condotte vessatorie subite dalla dipendente, tuttavia lo stesso non può andare esente da responsabilità rispetto ai propri obblighi di tutela imposti dall'articolo 2087 codice civile. L'imprenditore, pur essendo stato informato su quello che stava succedendo, ha evitato di intervenire sottraendosi alla sua posizione di garante a lui spettante in modo inderogabile. La mancata predisposizione di tutti i dispositivi atti a tutelare la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro viola l'articolo 2087 codice civile che, imponendo la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore da parte del datore di lavoro, prevede un obbligo che non si esaurisce nell'adozione di misure di tipo igienico-sanitarie o antinfortunistico ma attiene anche a misure atte a preservare i lavoratori nel senso più ampio possibile.**

**Si ricorda che, per l'articolo 2087, 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 lavoratori.**