

# FATTISPECIE DI MOBBING ED ELEMENTI RILEVANTI AI FINI DELLA CONFIGURABILITÀ DELLA CONDOTTA LESIVA

di Maria BASILE\*

Cassazione civile - Sez. lavoro  
Sentenza 14 settembre 2015 n. 18039  
(Pres. Rel. Dott. Pietro Venuti)

*Ai fini della configurabilità della condotta lesiva non basta dimostrare l'esistenza dei conflitti ma gli stessi devono essere rilevanti e in particolare deve essere dimostrata: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio» e, in precedenza, in termini sostanzialmente analoghi.*

[Omissis]

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Taranto, in accoglimento della domanda proposta nei confronti dell'AUSL (...) dal dott. G.M., il quale aveva lamentato atteggiamenti persecutori e vessatori, costituenti mobbing, posti in essere nei suoi confronti dal primario del reparto di nefrologia dove egli svolgeva le funzioni di dirigente medico specialista in nefrologia, condannava la predetta Azienda al risarcimento dei danni biologici e morali, per complessivi € 22.500,00.

La Corte d'appello di Lecce, con sentenza depositata in data 8 gennaio 2009, in accoglimento del gravame proposto dall'Azienda, rigettava la domanda.

Ha affermato la Corte anzidetta, per quanto ancora rileva in questa sede, che dalla docu-

---

\* Avvocato.

mentazione prodotta dal dipendente, relativa ai rapporti professionali intercorsi con il primario, non risultavano elementi tali da configurare il dedotto comportamento vessatorio. Si era piuttosto creata nel reparto una situazione di indubbia tensione, determinata dal fatto che l'attuale ricorrente aspirava al conferimento del posto di primario, assegnato ad altra persona, alla quale, secondo lo stesso ricorrente, era riconducibile la condotta di mobbing posta in essere nei suoi confronti.

Ad avviso del giudice d'appello, in questa chiave andavano letti gli elementi addotti a sostegno della condotta vessatoria. In particolare, quanto ai turni di lavoro ai quali il dott. G.M. era stato addetto per un certo periodo, essi non potevano essere considerati particolarmente affittivi, non essendo peraltro documentato l'orario di lavoro svolto dagli altri medici e non essendo stata dimostrata la possibilità che potesse essere disposta una diversa distribuzione del personale. Quanto alle ferie, in un primo tempo negate, esse erano state successivamente autorizzate nel volgere di qualche giorno, ciò che faceva ritenere che si fosse trattato di un disguido.

Anche la prova testimoniale - disposta d'ufficio dal giudice - non aveva fornito elementi in grado di dimostrare che nei confronti del dott. G.M. fosse stato posto in essere un atteggiamento persecutorio.

Peraltro, ha rilevato la Corte territoriale, per potere addebitare al datore di lavoro le conseguenze di carattere risarcitorio per fatti commessi da un suo dipendente, era necessario che lo stesso datore di lavoro fosse a conoscenza della situazione illecita venutasi a creare nell'ambiente lavorativo e che il medesimo non avesse assunto provvedimenti atti a rimuoverla.

Nella specie non ricorrevano tali elementi, essendo peraltro la vicenda in esame maturata in una struttura complessa e di rilevanti dimensioni, sicchè non poteva nemmeno presumersi che l'Azienda ne fosse a conoscenza.

Contro questa sentenza ricorre per cassazione il dott. G.M. sulla base di tre motivi. L'Azienda resiste con controricorso.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo è denunciata omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 5, nella versione anteriore a quella attuale, applicabile *ratione temporis*.

Si deduce che la Corte di merito ha ommesso di considerare gran parte dei documenti prodotti, dai quali risultava chiaramente il comportamento vessatorio e persecutorio posto in essere dal primario del reparto nei suoi confronti.

In particolare la Corte anzidetta non ha considerato: la relazione ispettiva dell'INAIL del 2003, da cui risultavano gli atteggiamenti minacciosi che il primario del reparto era solito attuare nei confronti del personale del reparto, compreso il ricorrente; la mancata concessione al medesimo delle ferie, se non a condizione che fossero state chieste da lui personalmente; il mancato deposito, a seguito dell'ordinanza del giudice di primo grado, dei turni lavorativi da parte dell'Azienda; taluni documenti comprovanti il demansionamento del ricorrente e la condanna del primario di nefrologia, con sentenza del 4 giugno 1991, per oltraggio a pubblico ufficiale nei suoi confronti; la mancata autorizzazione alla partecipazione a corsi di aggiornamento professionale; il trasferimento del ricorrente al Pronto soccorso dell'Ospedale S.G. Moscati, con conseguente dequalificazione del medesimo; le certificazioni mediche e la consulenza tecnica d'ufficio attestanti la grave sindrome depressiva conseguente ai comportamenti vessatori posti in essere nei suoi confronti; il licenziamento per superamento del periodo di comporto, dichiarato illegittimo con ordinanza ex art. 700 cod. proc. civ. del 18 luglio 2005; la inattendibilità dei testi escussi, i quali essendo "direttamente dipendenti dal Mobbizzante", erano facilmente suscettibili di condizionamenti; l'inerzia del datore di lavoro che, pur essendo a conoscenza della grave situazione conflittuale esistente nel reparto di nefrologia,

ha omesso di adottare ogni misura idonea a prevenire i fatti in questione.

2. Con il secondo motivo è denunciata violazione e falsa applicazione di plurime disposizioni di legge, errata valutazione dei fatti di causa e delle prove, contraddittorietà della motivazione.

Si rileva che il giudice d'appello, ritenendo che la documentazione prodotta non fosse sufficiente a dimostrare il carattere vessatorio della condotta posta in essere nei confronti del ricorrente, avrebbe dovuto far ricorso alla prova per presunzioni e ritenere che la molteplicità e la reiterazione dei fatti denunciati integravano detto carattere.

Si ribadisce la responsabilità dell'Azienda, quale datrice di lavoro, per i fatti commessi dal primario del reparto di nefrologia e si richiamano anche qui le condotte asseritamente persecutorie evidenziate con il primo motivo, esponendosi sostanzialmente le medesime argomentazioni.

3. Il terzo motivo denuncia omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio nonché violazione e falsa applicazione degli artt. 2043, 2059, 2087, 2103 cod. civ., 2, 32, 41 Cost..

Si deduce che la Corte di merito ha omesso di pronunciarsi sulla domanda di annullamento del provvedimento, disposto dall'Azienda in data 9 ottobre 2002, di destinazione temporanea del ricorrente presso il Pronto Soccorso dell'Ospedale S.G. Moscati, provvedimento da cui è derivata non solo la sua dequalificazione, in quanto dirigente medico nefrologo, ma altresì un gravissimo danno alla sua salute, con conseguenze risarcitorie.

Si aggiunge che la sentenza impugnata ha incentrato l'indagine solo sulla sussistenza del presunto mobbing, omettendo di "considerare e valutare se ogni azione ed ogni singolo comportamento posto in essere nei confronti del dott. G.M. integrasse gli estremi del danno biologico e morale, all'uopo qualificando la domanda, sulla base della prospettazione dei fatti".

4. I primi due motivi, che per ragione di connessione vanno trattati congiuntamente, non sono fondati.

Deve premettersi che, secondo la giurisprudenza di questa Corte, per mobbing si intende una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono pertanto rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio" (cfr. Cass. 17 febbraio 2009 n. 3785; Cass. 6 agosto 2014 n. 17698 e, in precedenza, in termini sostanzialmente analoghi, Cass. 9 settembre 2008 n. 22893; Cass. 6 marzo 2006 n. 4774).

Nella fattispecie in esame la Corte di merito, valutando nel complesso il materiale probatorio acquisito ed in particolare le dichiarazioni rese dai testi e la documentazione prodotta dal ricorrente, ha dato sufficientemente conto della decisione adottata, con una motivazione congrua, coerente e priva di vizi logico-giuridici, pervenendo alla conclusione che gli elementi acquisiti non consentivano di ritenere provata la sussistenza della fattispecie del mobbing.

Il ricorrente ha contestato tali conclusioni, rilevando che la Corte territoriale avrebbe erroneamente valutato le risultanze processuali ed avrebbe omesso di esaminare taluni documenti decisivi per il giudizio. Ed ha prospettato una diversa lettura degli atti di causa, rimettendo in discussione, l'apprezzamento dei fatti operato dal giudice di merito, contrapponendone uno difforme.

Senonchè, come ripetutamente affermato da questa Corte, il ricorso per cassazione non introduce un terzo giudizio di merito tramite il quale far valere la mera ingiustizia della sentenza impugnata, caratterizzandosi, invece, come un rimedio impugnatorio, a critica vincolata ed a cognizione determinata dall'ambito della denuncia dei vizi previsti dall'art. 360 cod. proc. civ.

In altre parole, non è consentito alla Corte di cassazione il potere di riesaminare e valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico - formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice del merito al quale soltanto spetta di individuare le fonti del proprio convincimento e all'uopo, valutare le prove, controllarne l'attendibilità e la concludenza, e scegliere, tra le risultanze probatorie, quelle ritenute idonee a dimostrare i fatti in discussione.

Non può pertanto la sentenza impugnata essere censurata per vizio di motivazione qualora esso prospetti che gli elementi valutati dal giudice erano suscettibili di una diversa lettura, conforme alle attese e deduzioni della parte, risolvendosi in tal caso il motivo di ricorso in una inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento del giudice di merito, e perciò in una richiesta diretta all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, estranea alla natura e alle finalità del giudizio di cassazione.

Né può essere imputato alla Corte di merito l'omesso esame di documenti decisivi per il giudizio, risultando viceversa che la documentazione prodotta dal ricorrente è stata presa in esame e valutata, senza che da ciò fossero emersi, secondo l'apprezzamento sovrano del giudice di merito, non censurabile in questa sede, elementi comprovanti la fondatezza della pretesa.

Quanto, in particolare, alla relazione ispettiva dell'INAIL, più volta citata dal ricorrente, se è vero che essa non risulta richiamata nella sentenza impugnata, ciò è all'evidenza da attribuire al fatto che dalla stessa il giudice d'appello non ha tratto elementi che potessero in qualche modo, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, comprovare la sussistenza di una condotta vessatoria e persecutoria nei confronti del ricorrente, non potendosi considerare tale la circostanza risultante da detta relazione - che il primario del reparto di nefrologia in più occasioni abbia tenuto atteggiamenti minacciosi nei confronti dei dipendenti dello stesso reparto e che nel reparto anzidetto vi fosse una "una situazione di conflittualità" tra il primario e il personale ivi operante, compreso il ricorrente.

Non assumono rilevanza, ai fini della decisione, i fatti di cui alla "sentenza penale di primo grado" richiamata dal ricorrente, dalla quale risulterebbero frasi minacciose ed ingiuriose profferite dal primario del reparto nei confronti del G.M.: da un lato si tratta di episodi risalenti al 1991, di gran lunga anteriori rispetto ai fatti per cui è controversia; dall'altro, in violazione del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione, la sentenza suddetta non risulta specificamente indicata tra i documenti prodotti unitamente al ricorso, onde ne è precluso l'esame.

Infine, la prova presuntiva, che il ricorrente ritiene sussistente nella specie, comporta una discrezionalità valutativa del giudice di merito, al quale spetta in via esclusiva accertare la sussistenza di elementi gravi, precisi e concordanti (art. 2729 cod. civ.), valutazione questa non censurabile in sede di legittimità.

5. Il terzo motivo è inammissibile sotto un duplice profilo.

In primo luogo, tale censura avrebbe dovuto essere proposta non già sotto il profilo di violazione di norme di diritto e di vizio di motivazione (art. 360, primo comma, nn. 3 e 5 cod. proc. civ.), bensì sotto quello di omessa pronuncia, ai sensi del n. 4 dello stesso articolo.

Come più volte affermato da questa Corte l'omessa pronuncia su alcuni dei motivi di appello - così come, in genere, l'omessa pronuncia su domanda, eccezione o istanza ritualmente introdotta in giudizio - risolvendosi nella violazione della corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, integra un difetto di attività del giudice di secondo vado, che deve essere fatto valere dal ricorrente non con la denuncia della violazione di una norma di diritto sostanziale

ex art. 360 n. 3 cod. proc. civ. o del vizio di motivazione ex art. 360 n. 5. cod. proc. civ., in quanto siffatte censure presuppongono che il giudice del merito abbia preso in esame la questione oggetto di doglianza e l'abbia risolta in modo giuridicamente non corretto ovvero senza giustificare (o non giustificando adeguatamente) la decisione al riguardo resa, ma attraverso la specifica deduzione del relativo error in procedendo - ovvero sia della violazione dell'art. 112 cod. proc. civ., in relazione all'art. 360 n. 4 cod. proc. civ. -, la quale soltanto consente alla parte di chiedere e al giudice di legittimità - in tal caso giudice anche del fatto processuale - di effettuare l'esame, altrimenti precluso, degli atti del giudizio di merito e, così, anche dell'atto di appello. La mancata deduzione del vizio nei termini indicati, evidenziando il difetto di identificazione del preteso errore del giudice del merito e impedendo il riscontro ex actis dell'assunta omissione, rende, pertanto, inammissibile il motivo (Cass. n. 1755/06; Cass. 1196/07; Cass. 22759/04).

In secondo luogo, non risultando la questione qui dedotta in alcun modo trattata dalla sentenza impugnata, il ricorrente avrebbe dovuto riportare puntualmente nel ricorso per cassazione i termini in cui la domanda è stata riproposta in appello (cfr. art. 346 cod. proc. civ.), indicando i motivi per i quali essa era stata rigettata dal giudice di primo grado e le censure al riguardo proposte, che il giudice d'appello ha del tutto omesso di prendere in considerazione.

6. In conclusione il ricorso deve essere rigettato.

7. L'esito contrastante dei giudizi di merito giustifica la compensazione tra le parti delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa tra le parti le spese del presente giudizio.  
[Omissis]

#### NOTA

Sommario: 1. Le vicende processuali. 2. Orientamenti giurisprudenziali sull'onere della prova. 3. Conclusioni.

### **1. Le vicende processuali**

Con ricorso depositato presso il Tribunale di Taranto, Sezione Lavoro, un dirigente medico della locale Azienda Ospedaliera conveniva in giudizio la stessa lamentando *"atteggiamenti persecutori e vessatori, costituenti mobbing, posti in essere nei suoi confronti dal primario del reparto di nefrologia, ove lo stesso svolgeva le funzioni di dirigente medico specialista in nefrologia"*.

La predetta Azienda veniva condannata, in primo grado, al risarcimento dei danni biologici e morali per complessivi € 22.500,00 oltre al pagamento delle spese legali.

La Corte d'Appello di Lecce, Sezione lavoro; con sentenza depositata in data 8 gennaio 2009, in accoglimento del gravame proposto dall'Azienda, rigettava la domanda del medico ritenendo che dalla documentazione prodotta dallo stesso dipendente non risultavano rilevanti gli elementi addotti a sostegno della condotta vessatoria, bensì emergeva una situazione di tensione, determinata dal fatto che il dipendente aspirava al conferimento del posto di primario, assegnato ad altra persona.

Nella fattispecie in esame, infatti, la Corte di merito, valutando nel complesso il materiale

probatorio acquisito, le dichiarazioni rese dai testi e la documentazione prodotta dal ricorrente, perviene alla conclusione che gli elementi acquisiti non consentivano di ritenere provata la sussistenza della fattispecie del mobbing.

In particolare, (sosteneva la Corte) con riguardo ai turni di lavoro, ai quali il dipendente era stato addetto per un certo periodo di tempo, questi non potevano essere considerati afflittivi non essendo stato documentato l'orario di lavoro svolto dagli altri medici, né tantomeno dimostrata la possibilità che potesse essere disposta una diversa distribuzione del personale. Con riguardo alle ferie, in un primo tempo negate e successivamente autorizzate nel volgere di qualche giorno, faceva ritenere che si fosse trattato di un disagio. E la stessa prova testimoniale, disposta d'ufficio dal giudice, non aveva fornito elementi in grado di dimostrare che nei confronti del dipendente della struttura Ospedaliera fosse stato posto in essere un atteggiamento persecutorio, poiché, essendo i testi *"direttamente dipendenti dal "mobbizzante"*, erano facilmente suscettibili di condizionamenti.

Non viene presa in considerazione la relazione ispettiva dell'INAIL del 2003, (dalla quale, ad avviso del ricorrente/mobbizzato, risultavano gli atteggiamenti minacciosi che il primario del reparto era solito attuare nei confronti del personale del reparto), non avendo il giudice d'appello tratto elementi che potessero in qualche modo, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, comprovare la sussistenza di una condotta vessatoria e persecutoria nei confronti del ricorrente da parte del primario.

Ad avviso della stessa Corte territoriale, essendo la vicenda in esame maturata in una struttura complessa e di rilevanti dimensioni, non poteva presumersi che l'Azienda ne fosse a conoscenza. Pertanto, ribadisce la Corte: *"che per poter addebitare al datore di lavoro le conseguenze di carattere risarcitorio per fatti commessi da un suo dipendente, era necessario che lo stesso datore di lavoro fosse a conoscenza della situazione illecita venutasi a creare nell'ambiente lavorativo e che il medesimo non avesse assunto provvedimenti atti a rimuoverla"*.

Avverso la sentenza della Corte d'Appello di Lecce, Sezione lavoro, veniva proposto dal dirigente medico ricorso per cassazione sulla base di tre motivi.

Con il primo motivo si denunciava l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 5 c.p.c., nella versione anteriore a quella attuale, *ratione temporis*, deducendo che la Corte d'Appello avesse omesso di considerare gran parte dei documenti prodotti, dai quali risultava il comportamento vessatorio e persecutorio posto in essere dal primario del reparto.

Con il secondo motivo è denunciata la violazione e falsa applicazione di plurime disposizioni di legge, l'errata valutazione dei fatti di causa e delle prove, e la contraddittorietà della motivazione, rilevando che il Giudice d'Appello avrebbe dovuto far ricorso alla prova per presunzioni.

Con il terzo motivo è denunciata l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio nonché violazione e falsa applicazione degli artt. 2043, 2059, 2087, 2103, 2, 32, 41 Cost..

L'Azienda resisteva con controricorso e la S.C. con la sentenza in commento rigettava il ricorso.

## **2. Orientamenti giurisprudenziali sull'onere della prova**

Ad avviso dei Giudici d'Appello di Lecce, Sezione lavoro, nella questione esaminata non sono stati sufficienti a caratterizzare la fattispecie di mobbing, tutti quegli atteggiamenti minacciosi che il primario del reparto era solito attuare, perché non supportati da una idonea prova in giudizio.

Secondo la Corte di merito, non può ritenersi sufficiente per il dipendente dell'Azienda allegare una serie di comportamenti minacciosi, quali la mancata concessione delle ferie, turni di lavoro ritenuti vessatori, una condanna in sede penale del primario del suo reparto per ol-

traggio a Pubblico Ufficiale (nei suoi confronti); la mancata autorizzazione alla partecipazione a corsi di aggiornamento; il trasferimento al Pronto soccorso dell'Ospedale con conseguente dequalificazione; le certificazioni mediche e la consulenza tecnica d'ufficio attestanti la grave sindrome depressiva seguito da licenziamento per superamento del periodo di comportamento, dichiarato illegittimo con ordinanza ex articolo 700 del c.p.c. del 18 luglio 2005.

Nel caso *de quo*, la Corte di Cassazione, con sentenza del 15 settembre 2015, ha statuito che: *"per mobbing si intende una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.*

*Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono pertanto rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio <sup>1</sup>".*

Si rileva che già in precedenza la Suprema Corte si era espressa al riguardo, sostenendo che: *"La domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore per l'attività vessatoria subita è soggetta a specifica allegazione probatoria in ordine a specifici fatti asseriti come lesivi"*<sup>2</sup>.

Dunque, per poter accertare giudizialmente la sussistenza della fattispecie di mobbing, gli elementi di prova dovranno essere necessariamente forniti dal ricorrente (mobbizzato), con la conseguenza che la mancata acquisizione degli stessi determinerà il rigetto della domanda. In altri termini, il lavoratore non dovrà semplicemente dedurre il danno subito ma deve dimostrare, e soprattutto fornire, tutti gli elementi probatori, idonei ad accertare il nesso eziologico tra le vessazioni e la patologia manifestatasi.

Sarà, poi, onere del datore di lavoro resistere alle azioni giudiziarie, *"dimostrando di aver posto tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente"*<sup>3</sup>.

In più occasioni la Suprema Corte di Cassazione ha avuto modo di evidenziare, se ed in quali circostanze, si configura la fattispecie di mobbing e soprattutto su chi ricada l'onere della prova.

Pertanto, affinché possa trovare accoglimento la domanda giudiziale di risarcimento danni proposta dal dipendente, che lamenta di essere vittima di mobbing, il ricorrente dovrà fornire la prova del fatto lesivo (ossia della condotta che ha portato all'inosservanza del dovere di tutela dell'integrità psico-fisica), dell'esistenza di un danno in concreto riportato e del nesso di causalità tra l'inadempimento ed il danno.<sup>4</sup>

L'accertamento dei fatti che valgono a comprovare o, al contrario, ad escludere la ricorrenza dell'illecito e del danno patito, assume un'importanza fondamentale, poiché è su tale aspetto che si incentra la decisione del Giudice.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Cfr. Cass. civ., Sez. lav., 17 febbraio 2009 n. 3785; Cass. civ., Sez. lav., 6 agosto 2014 n. 17698 e, in precedenza, in termini sostanzialmente analoghi, Cass. civ., Sez. lav., 9 settembre 2008 n. 22893; Cass. civ., Sez. lav., 6 marzo 2006 n. 4774.

<sup>2</sup> Cfr. Cass. civ., Sez. lav., 27 dicembre 2011, n. 28967.

<sup>3</sup> Cfr. Cass. civ., Sez. lav., 10 gennaio 2012, n. 87.

<sup>4</sup> Cfr. A. BELSITO, *Lo strano fenomeno del mobbing*, Cacucci, Bari, 2012.

<sup>5</sup> Sul punto Cfr. M. BASILE, *L'onere della prova per il danno da mobbing*, *Il diritto dei lavori*, Anno VII, aprile 2013, Cacucci, Bari.

Come statuisce la giurisprudenza di legittimità: “*spetta al lavoratore dimostrare l’esistenza del nesso causale tra l’evento lesivo e il comportamento del datore di lavoro*”, mentre “*spetta al datore di lavoro dimostrare di aver posto tutte le misure necessarie per tutelare l’integrità psico-fisica del dipendente*” (cfr. Cass. civ., Sez. lav., 10 gennaio 2012, n. 87).

### 3. Conclusioni

Sulla scorta delle considerazioni sin qui svolte, la sentenza della Suprema Corte (n. 18039/2015), nel caso in esame, rende un contributo significativo, a sostegno dell’orientamento giurisprudenziale formatosi negli ultimi anni in tema di vessazione nell’ambito di lavoro e quindi di mobbing, asserendo che “ai fini della configurabilità della condotta lesiva”, il lavoratore non dovrà semplicemente dimostrare l’esistenza dei conflitti ma bensì la *rilevanza* degli stessi, e quindi la molteplicità dei comportamenti persecutori, protratti nel tempo con intento vessatorio; l’evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico; il pregiudizio all’integrità psico-fisica del lavoratore; ed infine, la prova dell’elemento soggettivo, cioè dell’intento persecutorio.

Nel giudizio in esame la Suprema Corte ha ribadito che l’onere della prova nella controversia di lavoro per risarcimento danni derivante da mobbing resta a carico del ricorrente, né vale fare ricorso alla “*prova presuntiva*” poiché la stessa può essere valutata discrezionalmente solo dal giudice di merito che valuta gli elementi gravi, precisi e concordati ex art. 2729 del codice civile.