REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LEONE Margherita Maria - Presidente

Dott. CALAFIORE Daniela - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - Consigliere Rel.

Dott. PICCONE Valeria - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 20320-2022 proposto da:

Spa , in persona dei Commissari Straordinari pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati ,

ricorrente

contro

A.A., rappresentato e difeso dagli avvocati

controricorrente

avverso il decreto del TRIBUNALE di MILANO, depositato il 02/08/2022 R.G.N. 25422/2018;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 27/05/2026 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con la sentenza indicata in epigrafe il Tribunale di Milano, in sede di opposizione ex art. 98 legge fallimentare n. 267/1942, accoglieva, in parte, le domande proposte da A.A. nei confronti di Spa e condannava la società al pagamento del danno biologico differenziale.

2. Il Tribunale rilevava che, pur non potendosi ravvisare un comportamento di ripetitività e di sistematicità di atti di aggressione tipici del fenomeno del mobbing nei confronti del lavoratore nel periodo maggio 2013 - settembre 2015, non si poteva trascurare una importante capacità offensiva di coartazione psicologica di tre - dei quattro - provvedimenti disciplinari adottati dalla società nel suddetto periodo di tempo (la sanzione del 16.5.2013 era stata confermata dal Tribunale di Venezia ma impugnata in sede di appello; la sanzione del 24.9.2013 era stata dichiarata illegittima dallo stesso

Tribunale; le sanzioni 23.12.2014 e quella del 13.4.2015 erano state revocate dalla stessa società a seguito di parere dello SPISAL-Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro che aveva giudicato il lavoratore inidoneo non solo alla mansione di "imbracatore" ma, altresì, a quella di taglio rizze a cui era stato adibito da novembre 2014); espletata consulenza tecnica d'ufficio, il Tribunale ha accertato un danno permanente pari al 7% e una inabilità temporanea pari al 50% per i primi quattro mesi (ottobre 2013-febbraio 2014) e pari al 25% per undici mesi.

3. Avverso tale sentenza la società ha proposto ricorso affidato a tre motivi; il lavoratore ha resistito con controricorso.

4. Al termine della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nei successivi sessanta giorni.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorrente denunzia nullità della sentenza ex art. 112 c.p.c., in relazione all'art. 360, primo comma, n. 4 c.p.c., avendo, il Tribunale, escluso la realizzazione di un comportamento di mobbing a danno del lavoratore, ma condannando pur sempre la società al pagamento del risarcimento del danno per l'idoneità del suddetto comportamento a incidere, comunque, sulla sfera psicologica, nonostante non fosse stata avanzata alcuna domanda in tal senso, né una domanda di declaratoria di illegittimità dei singoli provvedimenti sanzionatori.

2. Con il secondo motivo di ricorso si denunzia omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio (ex art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c.), avendo il Tribunale territoriale, ritenuto illegittime le tre sanzioni disciplinari intimate al lavoratore senza un effettivo accertamento della loro illegittimità e trascurando che la sanzione del 23.9.2013 era stata dichiarata dal Tribunale di Venezia illegittima con sentenza mai passata in giudicato (essendo il giudizio di appello dichiarato improcedibile per l'intervenuta ammissione della società alla procedura di Amministrazione straordinaria), e le sanzioni 23.1.22014 e 13.4.2015 erano state revocate dalla società esclusivamente al fine di evitare ogni possibile motivo di controversia.

3. Con il terzo motivo di ricorso si denunzia violazione e falsa applicazione degli artt. 1218, 1223, 1226, 1227, 2087 c.c., in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., avendo, il Tribunale, riconosciuto un danno a favore del lavoratore (come illustrato dal consulente tecnico d'ufficio) senza aver individuato (in occasione delle tre sanzioni disciplinari) l'inadempimento del datore di lavoro e il nesso causale tra il danno e tale inadempimento, dovendo rammentare che la responsabilità di prevenzione e protezione a carico del datore di lavoro non delinea una responsabilità di tipo oggettivo; sotto tale punto di vista, anzi, il Tribunale di Venezia, pur ritenendo illegittima la sanzione del 2013, aveva accertato l'obbligo (non adempiuto) del lavoratore di comunicare la malattia, oltre che l'assenza, mentre per le altre due sanzioni risulta documentalmente provato che il datore di lavoro

aveva sempre osservato le prescrizioni del medico competente (seppur giudizio successivamente modificato dallo SPISAL).

4. I motivi, che per la loro stretta connessione possono essere affrontati congiuntamente, non sono fondati.

5. Questa Corte ha affermato che il giudice del merito, nell'indagine diretta all'individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla sua cognizione, non è tenuto ad uniformarsi al tenore letterale degli atti nei quali esse sono contenute, ma deve, per converso, avere riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante (così, fra le altre, Cass. n. 19002/2017; Cass. n. 21087/2015).

6. È stato, inoltre, affermato che nel giudizio per il risarcimento del danno derivante da infortunio sul lavoro, l'onere gravante sul prestatore di provare l'inadempimento non comprende anche l'individuazione delle specifiche norme di cautela violate, specie ove non si tratti di misure tipiche o nominate, essendo invece sufficiente l'allegazione della condizione di pericolo insita nella conformazione del luogo di lavoro, nella organizzazione o nelle specifiche modalità di esecuzione della prestazione, oltre che del nesso causale tra la concretizzazione di quel pericolo ed il danno psicofisico sofferto; incombe, per converso, sulla parte datoriale l'onere di provare l'inesistenza della condizione di pericolo oppure di aver predisposto tutte le misure atte a neutralizzare o ridurre, al minimo tecnicamente possibile, i rischi esistenti (Cass. n. 6984/2025).

7. La lettura complessiva dell'atto in opposizione proposto dal lavoratore consente di confermare il corretto inquadramento della domanda di risarcimento di danno non patrimoniale effettuato da parte del Tribunale, posto che, oltre a denunciarsi ripetutamente una condotta mobbizzante del datore di lavoro, nell'atto vi è la descrizione più ampia della nocività dell'ambiente di lavoro, in specie delle condotte tenute dai superiori del A.A. i quali con "contegno tanto aggressivo quanto pretestuoso" lo adibivano ripetutamente alla mansione di "taglio rizze" incompatibile con lo stato fisico del lavoratore (e poi rivelatasi sicuramente dannosa) nonché è descritta la correlazione con lo stato di malessere generale insorto proprio nello stesso periodo e, poi, sfociato in gravi disturbi e ricoveri ospedalieri.

Il Tribunale ha, dunque, correttamente ritenuto che, alla luce del testo complessivo dell'atto introduttivo del giudizio, fosse stata introdotta una domanda di risarcimento del danno non patrimoniale con riferimento alle condotte datoriali subite nell'arco temporale specificamente indicato.

8. La disamina del provvedimento impugnato dimostra, altresì, che il Tribunale ha valutato, ai fini del riconoscimento della responsabilità della società ex art. 2087 c.c., i profili di inadempienza ai doveri di protezione incombenti sul datore di lavoro e consistenti, come già accertato dal Tribunale di Venezia nonché emergente dalle fonti probatorie acquisite, nell'adozione di ripetute e ingiustificate

sanzioni disciplinari nei confronti di un lavoratore già giudicato inidoneo all'esercizio di una mansione ("imbracatore") la quale ricomprendeva più modalità di espletamento (imbragatore con funi, con staffe, taglio rizze).

9. Questa Corte ha più volte affermato che, se l'obbligo di prevenzione e di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. non può configurare una responsabilità oggettiva, il dovere di protezione ha uno spettro ampio, che impone l'adozione di ogni cautela necessaria a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro; nell'ambito di questa protezione, con particolare riguardo alla condizione psicologica, non è ricompreso solamente il fenomeno del mobbing, ma tutti quei comportamenti che, incidendo sulla salute e la serenità professionale del lavoratore, pur se privi del carattere della pluralità di azioni vessatorie e dell'intento persecutorio, siano idonei a mantenere un ambiente di stress o di grave disagio che sia fonte di danno alla salute (cfr. da ultimo Cass. n. 2084/2024; Cass. n. 31367/2025).

10. In conclusione, il ricorso va rigettato e le spese di lite seguono il criterio della soccombenza dettato dall'art. 91 c.p.c.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che si liquidano in Euro 200,00 per esborsi, nonché in Euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 20012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

CONCLUSIONE

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 27 maggio 2026.

Depositato in Cancelleria il 15 giugno 2026.