

Licenziamento ritorsivo ed ambiente stressogeno: la Cassazione n. 17216/2026

La Sezione Lavoro della Suprema Corte definisce i presupposti della prova presuntiva nel recesso ritorsivo e la tutela della salute ex art. 2087 c.c. indipendentemente dal mobbing

Giovanni Ercole Moscarini — Avv. del Foro di Roma

Aggiornato al 29 luglio 2026. Giurisprudenza di legittimità in materia di Diritto del Lavoro.

Abstract: Con l'ordinanza n. 17216 del 1° giugno 2026, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione torna a pronunciarsi sulla delicata materia del licenziamento ritorsivo e sulla responsabilità datoriale per violazione dell'art. 2087 c.c., delineando principi di notevole rilievo sistematico ed applicativo. La Suprema Corte ribadisce che la prova del motivo illecito unico e determinante ex art. 1345 c.c. può essere fornita dal lavoratore anche a mezzo di presunzioni gravi, precise e concordanti. In particolare, la manifesta pretestuosità degli addebiti disciplinari contestati — quando gli stessi risultino del tutto privi di riscontro probatorio o di minimo rilievo punitivo —, valutata unitamente a pregressi episodi di conflittualità ed insofferenza datoriale, integra una valida prova del carattere ritorsivo del recesso, determinandone la nullità assoluta ex art. 18, comma 1, della Legge 20 maggio 1970, n. 300. Parallelamente, la Corte chiarisce che la tutela dell'integrità psicofisica del prestatore di lavoro ex art. 2087 c.c. opera in via autonoma rispetto alla figura del mobbing: il datore risponde dei danni alla salute cagionati dal mantenimento colposo di un ambiente di lavoro stressogeno o da condotte costrittive, anche in assenza di un intento persecutorio continuato.

Abstract: In order n. 17216 of June 1, 2026, the Labor Section of the Italian Court of Cassation addresses retaliatory dismissal and employer liability under Article 2087 of the Civil Code. The Supreme Court holds that the employee can establish retaliatory motive through circumstantial evidence. Specifically, the manifest pretextual nature of disciplinary charges — when unsupported by evidence or lacking objective gravity —, combined with prior employer hostility, constitutes sufficient proof of retaliation, rendering the dismissal void under Article 18 of Law n. 300/1970. Furthermore, the Court clarifies that Article 2087 of the Civil Code protects worker health independently from traditional mobbing claims: an employer remains liable for psychological damage caused by maintaining a stressful or hostile working environment, even without proof of a systematic persecutory intent.

Punti Chiave dell'Analisi



- **Prova del licenziamento ritorsivo:** La pretestuosità palese degli addebiti ed i futili pretesti disciplinari costituiscono prova presuntiva del motivo illecito determinante.
- **Irrilevanza dell'organo formale:** Le esternazioni d'insofferenza del socio di maggioranza o direttore di fatto impegnano la responsabilità dell'ente datore.
- **Autonomia dell'art. 2087 c.c.:** La responsabilità datoriale sussiste per ambiente stressogeno anche quando non sia configurabile la figura del mobbing.
- **Tassatività della tutela reintegratoria:** L'accertamento del motivo ritorsivo comporta la nullità del recesso ex art. 18, comma 1, St. Lav. e la reintegra nel posto di lavoro.

Principio di Diritto

«In tema di licenziamento ritorsivo, la prova del motivo illecito unico e determinante ex art. 1345 cod. civ. può essere fornita dal lavoratore anche mediante presunzioni gravi, precise e concordanti. La manifesta pretestuosità degli addebiti contestati — accertata quando essi risultino privi di riscontro probatorio o di minimo rilievo disciplinare — unitamente alla preesistente determinazione datoriale di risolvere il rapporto per ragioni contra ius, integra idoneo elemento presuntivo della natura ritorsiva del recesso, determinandone la nullità ex art. 18, comma 1, della legge n. 300 del 1970. Ai fini della responsabilità datoriale ex art. 2087 cod. civ., anche laddove non sia configurabile la fattispecie del mobbing per difetto di un unificante intento persecutorio, sussiste la violazione dell'obbligo di sicurezza quando il datore di lavoro consenta il mantenersi di un ambiente lavorativo stressogeno o ponga in essere condotte costrittive idonee a lesa l'integrità psicofisica del prestatore.»

01. La disciplina del licenziamento ritorsivo e la prova per presunzioni

1.1 — Il motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c. e la tutela reintegratoria

Nell'architettura del diritto del lavoro italiano, il licenziamento ritorsivo o per vendetta rappresenta la forma più grave ed insidiosa di abuso del potere di recesso datoriale. Dal punto di vista dogmatico, la

nullità del recesso ritorsivo trova il proprio fondamento nell'art. 1345 c.c., in forza del quale il contratto o l'atto unilaterale è nullo quando sia stato determinato da un motivo illecito comune alle parti o, nell'ipotesi del negozio unilaterale ricettizio, dall'intento illecito esclusivo e determinante del recedente¹.

La qualificazione del licenziamento come ritorsivo comporta conseguenze di assoluto rilievo sul piano della tutela riconosciuta al prestatore di lavoro. Ai sensi dell'art. 18, primo comma, della [Legge 20 maggio 1970, n. 300](#) (nonché dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 per i contratti a tutele crescenti), il licenziamento affetto da motivo ritorsivo riconosce al lavoratore il diritto indefettibile alla **reintegrazione nel posto di lavoro** ed al risarcimento integrale del danno subito dal giorno del recesso sino all'effettiva riammissione in servizio¹.

La giurisprudenza della Suprema Corte ha costantemente chiarito che la ritorsione costituisce la reazione arbitraria ad una condotta legittima del lavoratore (come l'esercizio di un diritto sindacale, la contestazione di mansioni dequalificanti, la richiesta di adempimento degli obblighi di sicurezza o la promozione di un'azione giudiziaria). Perché il motivo illecito possa determinare la nullità dell'atto espulsivo, occorre che esso sia stato l'**unico ed effettivo fattore determinante** che ha indotto il datore di lavoro a risolvere il rapporto.

Tuttavia, dimostrare l'intento soggettivo di vendetta riposto nella psiche del datore di lavoro rappresenta una prova di estrema difficoltà per il lavoratore. Il datore tende infatti a rivestire l'atto espulsivo di motivazioni formali apparentemente lecite, adducendo presunte esigenze riorganizzative ex art. 3 della Legge n. 604 del 1966 oppure contestando violazioni disciplinari fittizie per mascherare l'intento punitivo originario.

1.2 — La pretestuosità dell'addebito disciplinare come indice presuntivo della ritorsione

Per superare le asperità della prova diretta dell'elemento psicologico, la giurisprudenza di legittimità ha elaborato un consolidato orientamento fondato sull'ammissibilità della **prova presuntiva ex art. 2729 c.c.** Il lavoratore non è tenuto a produrre una confessione del datore, ma può offrire in giudizio elementi di fatto precisi e concordanti da cui desumere l'illiceità del motivo che ha animato il recesso¹.

Tra gli indici presuntivi di maggior peso giurisprudenziale figura la **manifesta pretestuosità degli addebiti disciplinari**. Quando le infrazioni contestate al lavoratore risultano del tutto prive di riscontro probatorio o si rivelano di trascurabile ed irrilevante consistenza punitiva, la sproporzione della

sanzione espulsiva degrada la ragione addotta nell'atto formale a mero pretesto. L'addebito fittizio rivela che la vera causa del licenziamento non risiede nella condotta del prestatore, ma nell'intento ritorsivo maturato in precedenza dalla compagine datoriale.

La pretestuosità dell'addebito non opera tuttavia in modo isolato: essa si salda con la **cronologia degli eventi** e con la vicinanza temporale tra il comportamento legittimo del lavoratore (o la lite insorta con la dirigenza) e l'intimazione del licenziamento. Quando la contestazione segue a breve distanza di tempo un acceso confronto nel quale il lavoratore ha fatto valere i propri diritti, la concatenazione temporale unitamente al carattere inconsistente dell'addebito chiude il cerchio della prova presuntiva ed impone la declaratoria di nullità dell'atto espulsivo.

02. Il caso esaminato dalla Sezione Lavoro della Cassazione con l'ordinanza n. 17216/2026

2.1 — La contestazione disciplinare pretestuosa e la conflittualità con la compagine sociale

La complessa ed emblematica vicenda esaminata dalla Sezione Lavoro della Corte di Cassazione con l'ordinanza 1° giugno 2026, n. 17216 prende le mosse dall'impugnazione proposta da una lavoratrice dipendente nei confronti di una società di capitali che l'aveva licenziata per asserita giusta causa¹. Gli addebiti disciplinari posti a fondamento dell'atto espulsivo riguardavano un presunto errore commesso nella tenuta della contabilità di cantiere ed un lieve ritardo di poche ore nella comunicazione del certificato di prosecuzione dello stato di malattia.

Nel corso del giudizio di merito, la lavoratrice dimostrava che la tenuta della contabilità non rientrava tra le sue mansioni contrattuali e che la documentazione prodotta dalla società non le era in alcun modo riferibile. Inoltre, il ritardo di poche ore nel trasmettere il proseguimento della malattia si rivelava un'infrazione di trascurabile entità, assolutamente inidonea ad incrinare il vincolo fiduciario o a sorreggere una misura espulsiva. La lavoratrice deduceva altresì la nullità del licenziamento per ritorsività, evidenziando che alcuni mesi prima del recesso era sfociato un violento scontro con il socio di maggioranza della società (e direttore tecnico di fatto), il quale aveva espresso viva insofferenza per il rifiuto opposto dalla dipendente a svolgere compiti personali ed estranei all'attività aziendale e per essersi rifiutata di prestare attività lavorativa "in nero" durante la cassa integrazione Covid.

In sede di ricorso per cassazione, la società datrice di lavoro tentava di superare la declaratoria di nullità sostenendo che il socio di maggioranza protagonista del diverbio non rivestiva la qualifica di legale rappresentante dell'ente, cosicché le sue esternazioni e il suo intento punitivo non avrebbero potuto impegnare la volontà della persona giuridica né essere imputati all'amministratore unico che aveva sottoscritto la lettera di licenziamento.

2.2 — La decisione della Suprema Corte e la nullità dell'atto espulsivo

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha rigettato integralmente le doglianze della società datrice di lavoro, confermando la sentenza della Corte d'Appello che aveva dichiarato la nullità del licenziamento per motivo ritorsivo e condannato l'azienda alla reintegrazione della lavoratrice ed al risarcimento dei danni¹.

I giudici di legittimità hanno bollato come priva di fondamento la distinzione formale tra la volontà del socio di maggioranza/direttore di fatto e quella dell'amministratore unico. Quando il soggetto che esprime la volontà ritorsiva detiene il controllo proprietario o la direzione effettiva dell'impresa, il licenziamento formalizzato dall'organo amministrativo recepisce e condivide l'intento ritorsivo maturato ai vertici aziendali. La manifesta pretestuosità degli addebiti contestati — privi di riscontro probatorio ed inidonei a costituire giusta causa — costituisce elemento sintomatico decisivo dell'asservimento del potere disciplinare all'obiettivo di estromettere la lavoratrice scomoda.

03. L'ambiente lavorativo stressogeno e la responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c.

3.1 — Il superamento della nozione rigida di mobbing e la tutela della salute psicofisica

Oltre alla nullità del licenziamento, la sentenza n. 17216/2026 affronta un secondo e rilevante tema di diritto del lavoro: la responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. per danni alla salute causati da condotte coercitive ed ambienti di lavoro vessatori¹. Nella vicenda concreta, la lavoratrice aveva subito ingerenze indebite nella vita personale, pretese di svolgere compiti non dovuti con

modalità aggressive e la sottrazione delle chiavi dei locali aziendali, riportando un grave disturbo dell'adattamento con ansia e depressione.

La Suprema Corte ha ribadito un fondamentale principio di garanzia: la nozione di *mobbing* ha una matrice medico-legale e sociologica, ma non costituisce un requisito giuridico autonomo e tassativo per l'affermazione della responsabilità datoriale. Qualora non sia possibile provare il *mobbing* in senso stretto — per mancanza della dimostrazione di un disegno persecutorio continuato e preordinato all'emarginazione —, il prestatore di lavoro ha comunque diritto al risarcimento del danno biologico ed esistenziale in presenza della violazione dell'art. 2087 c.c.².

La tutela della salute ex art. 2087 c.c. supera la figura del mobbing: il datore risponde dei danni psicofisici cagionati anche dal colposo mantenimento di un ambiente lavorativo stressogeno.

3.2 — Gli obblighi di prevenzione e di conformazione dell'ambiente di lavoro

L'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Tale norma non si limita a punire i comportamenti commissivi dolosi dei superiori o dei colleghi, ma impone un preciso obbligo di conformazione dell'organizzazione aziendale volto a prevenire la formazione o il consolidamento di contesti lavorativi altamente lesivi del benessere psicofisico².

Sussiste pertanto la responsabilità contrattuale dell'imprenditore che tolleri o permetta, anche per semplice negligenza o superficialità organizzativa, il mantenimento di un **clima aziendale stressogeno o mortificante** per la dignità del dipendente. Le condotte coercitive, le pressioni indebite o gli atteggiamenti prevaricatori, ancorché isolati o in sé non costituenti reato, integrano l'inadempimento del contratto di lavoro ove arrechino un pregiudizio alla salute psicofisica del prestatore.

04. Profili sistematici e ricadute operative nelle

relazioni industriali

4.1 — Il riparto dell'onere probatorio nella responsabilità contrattuale ex art. 1218 c.c.

La pronuncia n. 17216/2026 si colloca in piena continuità con il più recente orientamento della Sezione Lavoro in tema di riparto dell'onere della prova nelle azioni risarcitorie da inadempimento dell'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.². Trattandosi di responsabilità contrattuale, il lavoratore ha l'onere di allegare l'inadempimento datoriale (ossia la presenza nell'ambiente di lavoro di un fattore di rischio lesivo o la condotta prevaricatrice) e di provare la lesione dell'integrità ed il relativo nesso causale.

Incombe invece sul datore di lavoro l'onere di dimostrare, ai sensi dell'art. 1218 c.c., di aver adottato tutte le cautele e le misure preventive necessarie ad impedire l'evento dannoso o la non imputabilità della situazione lesiva alla propria sfera organizzativa. Nella tabella comparativa riportata di seguito vengono schematizzati i presupposti e le differenze probatorie tra le azioni di licenziamento ritorsivo e di danno da ambiente stressogeno.

PROFILO TUTELATO	LICENZIAMENTO RITORSIVO (ART. 1345 C.C.)	DANNO DA AMBIENTE STRESSOGENO (ART. 2087 C.C.)
Natura della Violazione	Nullità radicale dell'atto negoziale di recesso per motivo illecito unico ed esclusivo.	Inadempimento contrattuale dell'obbligo di protezione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro.
Regime Probatorio	Presunzioni gravi, precise e concordanti (pretestuosità dell'addebito, vicinanza temporale).	Allegazione del fattore di rischio e prova del nesso causale tra ambiente lesivo e danno psicofisico.
Tutele Riconosciute	Reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18, c. 1, St. Lav. e risarcimento integrale.	Risarcimento del danno biologico, morale ed esistenziale ex artt. 1218 e 2059 c.c.

4.2 — Linee guida per datori di lavoro e consulenti d'impresa

L'arresto della Suprema Corte offre rilevanti indicazioni operative per la gestione dei procedimenti disciplinari e delle dinamiche aziendali. In primo luogo, le imprese devono astenersi dall'avviare

contestazioni disciplinari pretestuose o fondate su addebiti fittizi per "liberarsi" di lavoratori con i quali siano insorti contrasti personali: la sproporzione o l'infondatezza della contestazione si ritorcerà contro il datore di lavoro quale prova decisiva della ritorsività del licenziamento.

In secondo luogo, la direzione aziendale è tenuta a monitorare costantemente il clima lavorativo ed a disinnescare situazioni di tensione o condotte costrittive poste in essere da quadri o soci di maggioranza. L'assenza di un intento persecutorio continuato (necessario per il *mobbing*) non esonera la società dalla responsabilità risarcitoria qualora la tolleranza verso contesti lavorativi stressogeni sfoci in un pregiudizio per la salute psicofisica del dipendente.

05. Conclusioni

L'ordinanza n. 17216 del 1° giugno 2026 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione consolida un indirizzo di elevata civiltà giuridica a presidio delle prerogative del lavoratore e dell'effettività delle tutele contro i recessi discriminatori e lesivi.

Riconoscendo il valore determinante della prova presuntiva fondata sulla pretestuosità degli addebiti disciplinari e riaffermando l'ampiezza dell'obbligo di protezione ex art. 2087 c.c., la Suprema Corte ribadisce che il potere organizzativo e sanzionatorio del datore di lavoro trova un limite invalicabile nei principi costituzionali di correttezza, buona fede e tutela della dignità della persona umana.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Codice Civile — Art. 1345 (Motivo illecito) ed Art. 2087 (Tutela delle condizioni di lavoro)

Legge 20 maggio 1970, n. 300 — Art. 18 (Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)

Codice Civile — Art. 1218 (Responsabilità del debitore) ed Art. 2729 (Presunzioni semplici)

Giurisprudenza citata

1. Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 1° giugno 2026, n. 17216. Nullità del licenziamento ritorsivo per addebiti pretestuosi e responsabilità ex art. 2087 c.c. per ambiente stressogeno.
2. Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 12 febbraio 2026, n. 3145. Natura contrattuale della responsabilità ex art. 2087 c.c. e riparto dell'onere probatorio.
3. Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza 2 marzo 2026, n. 4624. Responsabilità del datore di lavoro per fatto degli ausiliari ex art. 1228 c.c. nel giudizio di idoneità alle mansioni.
4. Corte Costituzionale, sentenza 17 luglio 2024, n. 128. Garanzie del diritto al lavoro e limiti al potere di recesso datoriale.



A cura di:

Giovanni Ercole Moscarini

Foro di Roma — Cassazionista specializzato in Diritto del Lavoro e Responsabilità Civile

L'Avv. Giovanni Ercole Moscarini cura l'analisi delle tutele del rapporto di lavoro, della sicurezza nei luoghi di lavoro e del contenzioso giuslavoristico di legittimità.