

Responsabilità per mobbing e concorso del lavoratore

La Cassazione (ordinanza n. 21183/2026) ammette il rilievo d'ufficio del concorso colposo ex art. 1227 c.c. in ogni grado

Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro • Rapporto di lavoro 4 Settembre 2026 Lettura 12 min

Stato della questione aggiornato al 4 Settembre 2026: La Sezione Lavoro della Cassazione chiarisce che il concorso di colpa del danneggiato ex art. 1227 comma 1 c.c. è **eccezione in senso lato** rilevabile d'ufficio anche in appello nei giudizi per mobbing ex art. 2087 c.c.

Abstract (Italiano)

Il saggio analizza l'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, 22 giugno 2026, n. 21183, in materia di responsabilità datoriale per mobbing e dovere di sicurezza ex art. 2087 c.c. L'indagine si sofferma sulla qualificazione del concorso colposo del lavoratore danneggiato ex art. 1227, comma 1, c.c. quale **eccezione in senso lato** rilevabile d'ufficio dal giudice in ogni stato e grado del processo. Si approfondiscono altresì i limiti di applicabilità della disciplina degli **accomodamenti ragionevoli** alla morbilità comune e i rigorosi criteri di riparto dell'onere probatorio per la liquidazione del danno biologico e psichiatrico.

Abstract (English)

This article examines Italian Supreme Court of Cassation (Labour Section) Order no. 21183 of 22 June 2026 concerning employer liability for workplace mobbing under Article 2087 of the Italian Civil Code. The analysis explores the legal qualification of the employee's contributory negligence under Article 1227(1) of the Civil Code as an exception broadly construed, which appellate judges may raise ex officio. It further investigates the inapplicability of anti-discrimination reasonable accommodations to common illnesses and the standards of proof governing psychiatric and biological damage liquidation.

Punti Chiave della Decisione

- **Rilievo d'ufficio del concorso colposo:** L'art. 1227 comma 1 c.c. è **eccezione in senso lato** applicabile dal giudice d'appello senza violare il contraddittorio.
- **Debito di sicurezza ex art. 2087 c.c.:** La responsabilità datoriale sussiste per la mancata prevenzione del clima persecutorio e dequalificante.
- **Accomodamenti ragionevoli esclusi:** La nozione unionale di accomodamento non si estende alle patologie ordinarie estranee alla disabilità.
- **Sindacato sulla prova presuntiva:** La valutazione dei requisiti di gravità, precisione e concordanza ex art. 2729 c.c. spetta al giudice di merito.

PRINCIPIO DI DIRITTO / MASSIMA REDAZIONALE

*In tema di risarcimento del danno biologico e psichiatrico derivante da mobbing o straining per violazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 cod. civ., il concorso del fatto colposo del lavoratore danneggiato previsto dall'art. 1227, primo comma, cod. civ. integra un'**eccezione in senso lato** ed è pertanto rilevabile d'ufficio dal giudice anche in grado di appello o nel giudizio di rinvio, purché sulla base dei fatti tempestivamente allegati e ritualmente acquisiti al processo, senza che ciò costituisca violazione del principio del contraddittorio di cui all'art. 101 cod. proc. civ.; inoltre, qualora l'azione risarcitoria sia fondata sulle norme generali in materia di responsabilità contrattuale del datore di lavoro per lesione dell'integrità psicofisica, il richiamo agli **accomodamenti ragionevoli** riveste carattere meramente descrittivo e lessicale, non trovando applicazione la disciplina speciale antidiscriminatoria né le relative agevolazioni sull'onere della prova previste dal d.lgs. n. 216 del 2003 e dalla direttiva 2000/78/CE, riservate ai soli lavoratori affetti da disabilità.*

01. La fattispecie contenziosa e il giudizio di merito

Il tema della **responsabilità per mobbing e concorso del lavoratore** rappresenta uno dei terreni più complessi e delicati del diritto del lavoro contemporaneo, ponendo a confronto la protezione inderogabile dell'integrità psicofisica del dipendente e le regole processuali sulla causalità materiale e

giuridica. Con l'ordinanza della **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, 22 giugno 2026, n. 21183^[1]**, i giudici di legittimità affrontano una vicenda emblematica di contenzioso nel **pubblico impiego privatizzato**, delineando le coordinate applicative dell'eccezione di concorso colposo del danneggiato.

La controversia originava dal ricorso promosso da una dipendente di un ente locale, inquadrata nell'area direttiva con profilo D5, la quale lamentava di essere stata vittima di una prolungata e sistematica strategia di **emarginazione professionale e mortificazione personale**. In particolare, la lavoratrice deduceva plurimi trasferimenti d'ufficio immotivati verso sedi disagiate, la **revoca di incarichi di responsabilità** precedentemente ricoperti, l'irrogazione di una sanzione disciplinare conservativa poi dichiarata illegittima per tardività, nonché reiterati episodi di isolamento e svuotamento delle mansioni tipiche dell'inquadramento posseduto.

Tali condotte avevano determinato l'insorgenza di una grave **patologia psichiatrica reattiva** (sindrome ansioso-depressiva cronica con disturbo dell'adattamento), certificata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche e accertata a mezzo di **consulenza tecnica d'ufficio medico-legale**. La dipendente agiva pertanto per ottenere la condanna dell'amministrazione al risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali subiti ai sensi dell'[art. 2087 c.c.](#).

Mentre il Tribunale aveva accolto unicamente la domanda di annullamento della sanzione disciplinare per vizi procedurali rigettando le restanti pretese, la Corte d'Appello, in parziale riforma della decisione, accertava la sussistenza di una fattispecie di **mobbing lavorativo** e condannava l'ente locale al risarcimento del danno biologico e morale da lesione dell'integrità psicofisica. Tuttavia, i giudici di secondo grado riducevano equitativamente l'importo risarcitorio liquidato, rilevando d'ufficio l'esistenza di un **concorso di colpa della danneggiata** ai sensi dell'[art. 1227, comma 1, c.c.](#), consistito in reiterate condotte oppostive, conflittuali e non collaborative tenute dalla dipendente nell'ambiente lavorativo.

Avverso tale pronuncia proponeva ricorso per cassazione la lavoratrice, affidandosi a quattro motivi d'impugnazione. Tra le censure principali, la ricorrente lamentava la violazione dell'[art. 101 c.p.c.](#) e dell'[art. 1227 c.c.](#) per avere la Corte d'Appello sollevato d'ufficio la questione del concorso di colpa senza provocare il preventivo contraddittorio tra le parti, nonché la mancata applicazione delle tutele rafforzate in materia di **accomodamenti ragionevoli**.

La vicenda processuale sottoposta al vaglio dei giudici di piazza Cavour riflette la complessità fattuale tipica dei conflitti prolungati nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, dove l'esercizio dei poteri di micro-organizzazione e di gestione del personale può travalicare nell'illegittima compressione della dignità del dipendente. L'indagine giurisprudenziale sulla **responsabilità per mobbing e concorso del lavoratore** richiede pertanto una rigorosa disamina della dinamica causale intercorsa tra le condotte datoriali reiterate e le risposte comportamentali del prestatore di lavoro, al fine di scongiurare sia ingiustificate esenzioni di responsabilità sia arbitrarie trasposizioni dell'intero costo sociale dell'illecito a carico dell'amministrazione.

02. La natura dell'eccezione di concorso di colpa e il rilievo officioso

2.1 — La qualificazione dell'art. 1227 comma 1 c.c. quale eccezione in senso lato

Nella disamina della **responsabilità per mobbing e concorso del lavoratore**, l'ordinanza n. 21183/2026 riafferma con cristallina chiarezza la natura giuridica dell'eccezione di cui all'[art. 1227, comma 1, c.c.](#). Secondo il consolidato insegnamento nomofilattico delle Sezioni Unite (sentenza 21 novembre 2019, n. 34476^[2]), il concorso del fatto colposo del creditore o del danneggiato integra una **eccezione in senso lato**, la quale non è riservata all'esclusiva disponibilità delle parti ma appartiene ai poteri officiosi di cognizione e decisione del giudice.

La ratio della norma risiede nella determinazione legale del quantum risarcibile: l'accertamento dell'apporto causale della condotta del danneggiato nella produzione dell'evento lesivo attiene alla ricostruzione del **nesso eziologico materiale**, imponendo al giudice di non addossare al debitore le conseguenze dannose ascrivibili alla colpa della vittima. Tale indagine non costituisce una domanda riconvenzionale o un'eccezione in senso stretto soggetta alle preclusioni assertive di primo grado, ma una regola fondamentale di giudizio sull'entità della responsabilità risarcitoria.

L'inquadramento dell'art. 1227, comma 1, c.c. quale **eccezione in senso lato** trova la sua giustificazione sistematica nel **principio di autoresponsabilità del creditore**, in virtù del quale

ciascun consociato è tenuto a subire le conseguenze pregiudizievoli derivanti dalla propria sfera di negligenza o imprudenza. Nel contenzioso del lavoro, ciò significa che l'accertamento della responsabilità datoriale per violazione dell'art. 2087 c.c. non preclude al giudice di valutare se la condotta oppositiva, provocatoria o ingiustificatamente refrattaria del dipendente abbia concorso a innescare o ad aggravare l'escalation del conflitto relazionale e la conseguente **patologia psichiatrica reattiva**.

Sotto il profilo dogmatico, la distinzione tra il primo comma dell'art. 1227 c.c. (concorso nella produzione del danno evento) e il secondo comma (**dovere di evitare i danni ulteriori** tramite l'ordinaria diligenza) si riflette direttamente sul regime processuale. Mentre l'ipotesi del secondo comma postula una specifica eccezione in senso stretto tempestivamente sollevata dal convenuto onerato della prova, il concorso ex comma 1 deve essere esaminato dal giudice ogni qualvolta gli elementi di fatto emergano dagli atti di causa regolarmente acquisiti al processo.

2.2 — L'esercizio dei poteri officiosi in grado di appello e in sede di rinvio

La Suprema Corte chiarisce che il rilievo officioso del concorso di colpa del lavoratore può intervenire legittimamente anche per la prima volta in grado di appello, ovvero nel giudizio di rinvio, purché non sia precluso dalla formazione di un giudicato interno sul punto. L'applicazione dell'art. 1227, comma 1, c.c. da parte del collegio d'appello non integra una violazione dell'[art. 101 c.p.c.](#) né configura una **decisione a sorpresa**, allorquando la dinamica relazionale e i comportamenti della lavoratrice siano stati ampiamente dibattuti e compresi nel **thema decidendum** sin dal primo grado.

Il giudice di seconde cure, nel procedere alla complessiva rivalutazione del materiale probatorio ritualmente introdotto dalle parti, è tenuto ad applicare d'ufficio la norma di diritto regolatrice del risarcimento, **graduando la misura della riparazione** patrimoniale in proporzione alla gravità della colpa e all'entità delle conseguenze che ne sono derivate (cfr. Cass. Sez. Lavoro n. 4371/2026^[3]).

Ne discende che la deduzione del fatto storico ad opera della parte convenuta, ancorché formulata a meri fini difensivi per negare in radice l'esistenza del mobbing, abilita legittimamente il collegio giudicante a trarre dagli elementi probatori acquisiti tutte le conseguenze di legge sul piano della graduazione della colpa. L'esercizio di tale potere officioso risponde a una precisa funzione di legalità processuale e di giustizia distributiva del risarcimento, garantendo che il ristoro patrimoniale sia calibrato sull'effettiva quota di lesione causalmente imputabile al datore di lavoro.

03. L'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c. e la nozione di accomodamenti ragionevoli

“La tutela della salute del lavoratore ex art. 2087 c.c. impone al datore la prevenzione del rischio psicosociale, ma non estende automaticamente la disciplina speciale degli accomodamenti della disabilità alle patologie comuni.”

3.1 — Il perimetro applicativo del debito di sicurezza datoriale

L'obbligo di sicurezza sancito dall'[art. 2087 c.c.](#) impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Come costantemente ribadito dalla giurisprudenza giuslavoristica (Cass. Sez. Lavoro n. 16310/2026^[4]; Cass. Sez. Lavoro n. 3291/2016^[5]), tale dovere non si limita al rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche tipiche, ma include l'obbligo positivo di astenersi da condotte vessatorie e di vigilare affinché l'ambiente di lavoro non risulti lesivo della dignità e dell'equilibrio psicofisico dei lavoratori (cfr. anche il nostro commento sui [controlli datoriali e tutela del lavoratore](#)).

Tuttavia, la responsabilità contrattuale del datore di lavoro non ha natura oggettiva: essa esige la rigorosa prova dell'inadempimento colpevole del debito di sicurezza, dell'evento lesivo alla salute e del nesso di derivazione causale. La configurabilità della **responsabilità per mobbing e concorso del lavoratore** postula pertanto una ponderazione globale delle dinamiche organizzative aziendali e dei reciproci comportamenti assunti dalle parti nel corso del rapporto di lavoro.

La funzione di garanzia dell'art. 2087 c.c. assume oggi una dimensione evolutiva e comprensiva della **salute organizzativa dell'impresa**, estendendosi alla prevenzione dello *straining*, ossia della condizione di stress forzato e dequalificazione inflitta deliberatamente al lavoratore anche mediante un'unica condotta isolata ma dagli effetti duraturi nel tempo. Tuttavia, l'ordinamento rifiuta qualsiasi automatismo sanzionatorio: la prova dell'inadempimento del datore postula la dimostrazione della nocività dell'ambiente di lavoro o dell'intento vessatorio, mentre al datore compete la **prova liberatoria**

di aver adottato tutti i presidi organizzativi e di sicurezza esigibili secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

3.2 — La distinzione tra morbidità comune e tutela antidiscriminatoria della disabilità

Un passaggio cruciale dell'ordinanza n. 21183/2026 risiede nella netta distinzione tracciata tra la tutela generale della salute ex art. 2087 c.c. e la disciplina speciale degli **accomodamenti ragionevoli** ex art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216/2003 e direttiva 2000/78/CE (Cass. Sez. Lavoro n. 18762/2026^[6]).

La Suprema Corte stabilisce che, qualora l'azione risarcitoria sia incardinata sulla responsabilità comune da mobbing o da dequalificazione, il richiamo testuale agli accomodamenti organizzativi riveste valore meramente descrittivo e lessicale. Non trova infatti applicazione il regime probatorio agevolato e presuntivo tipico del contenzioso antidiscriminatorio, il quale presuppone lo **status giuridico di disabilità** secondo la nozione unionale recepita nell'ordinamento interno, non estendibile alla comune patologia psichiatrica o alle malattie ordinarie insorte per conflitto lavorativo.

La specificazione formulata dalla Cassazione in ordine all'inapplicabilità degli **accomodamenti ragionevoli** alla morbidità comune preserva la coerenza del **sistema multilivello delle fonti**. La speciale disciplina comunitaria introdotta per i soggetti disabili risponde alla specifica ratio di rimuovere le barriere che ostacolano la piena partecipazione della persona alla vita professionale; pretendere di estendere tale tutela di favore e la correlata inversione dell'onere della prova a qualsiasi lavoratore affetto da sindrome reattiva da conflitto lavorativo significherebbe scardinare i principi ordinari della responsabilità contrattuale stabiliti dal codice civile.

04. La valutazione probatoria e i criteri di liquidazione del danno alla persona

4.1 — Il sindacato di legittimità sulla prova presuntiva e sul nesso

eziologico

Sul piano probatorio e del controllo in sede di legittimità, la sentenza n. 21183/2026 ribadisce i limiti invalicabili del ricorso per cassazione avverso la ricostruzione fattuale operata dal giudice di merito. La valutazione della sussistenza dei requisiti di gravità, precisione e concordanza della **prova presuntiva** ai sensi dell'art. 2729 c.c. costituisce un apprezzamento discrezionale riservato in via esclusiva al magistrato del merito.

La violazione dell'art. 115 c.p.c. può essere utilmente denunciata solo quando il giudice ponga a base della decisione prove disposte d'ufficio al di fuori dei casi consentiti dalla legge, e non già quando le parti censurino il differente peso persuasivo assegnato ai singoli elementi istruttori. La Suprema Corte non può riesaminare il merito della controversia o sovrapporre la propria valutazione a quella congruamente argomentata dai giudici territoriali (Cass. n. 14272/2026^[7]).

Nel giudizio di cassazione, la distinzione tra censura della regola giuridica sul ragionamento presuntivo e inammissibile riesame dell'apprezzamento di fatto costituisce il **confine fondamentale della funzione nomofilattica**. Il ricorrente non può limitarsi a contrapporre una diversa lettura delle risultanze testimoniali o documentali, ma deve denunciare il mancato rispetto dei canoni logico-giuridici di inferenza che regolano il passaggio dal fatto noto al fatto ignorato ex art. 2729 c.c., dimostrando che la conclusione raggiunta dai giudici di merito risulti assolutamente implausibile o contraddittoria.

4.2 — La personalizzazione del danno biologico e psichiatrico

In materia di quantificazione del pregiudizio non patrimoniale conseguente a mobbing, la pronuncia si uniforma ai principi cardine delineati dalle Sezioni Unite di San Martino (sentenza 11 novembre 2008, n. 26972^[8]) e dalla recente nomofilachia (Cass. Sez. Lavoro n. 20604/2026^[9]; Cass. Sez. Lavoro n. 8402/2026^[10]). Il **danno non patrimoniale da lesione dell'integrità psicofisica** costituisce una categoria unitaria, all'interno della quale la componente biologica (invalidità temporanea e permanente clinicamente accertata) e la **sofferenza morale interiore** devono essere liquidate mediante l'applicazione delle **Tabelle milanesi o romane**, debitamente personalizzate in ragione dello specifico **sconvolgimento esistenziale** causato dalla dequalificazione e dall'emarginazione.

L'applicazione della riduzione percentuale ex art. 1227 comma 1 c.c. opera direttamente sull'importo complessivo così liquidato, garantendo un perfetto equilibrio tra la funzione riparatoria del risarcimento

civile e il **canone di autoresponsabilità** che incombe su ciascun contraente nell'esecuzione del rapporto obbligatorio.

La valutazione medico-legale del danno psichiatrico esige infine una rigorosa separazione tra la vulnerabilità pregressa o la componente di conflittualità caratteriale del lavoratore e la quota di lesione biologica direttamente derivata dalle angherie subite sul luogo di lavoro. La riduzione per concorso colposo interviene proprio a scorporare dal risarcimento finale quella parte di nocumento psicologico che trova la propria eziologia nella condotta non conforme ai canoni di lealtà e cooperazione gravanti anche sul dipendente ai sensi degli artt. 1175 e 1375 c.c.

In definitiva, l'ordinanza della Cassazione n. 21183/2026 sulla **responsabilità per mobbing e concorso del lavoratore** consolida un orientamento di rigoroso rigore metodologico, che tutela i diritti inviolabili del lavoratore senza trasformare la responsabilità civile in una garanzia automatica e incondizionata, confermando la centralità del sindacato causale del giudice di merito.

FONTI UTILIZZATE

Normativa di Riferimento

- [Costituzione della Repubblica Italiana](#) • Art. 2 (Diritti inviolabili e doveri di solidarietà), Art. 32 (Tutela della salute), Art. 41 (Limiti all'iniziativa economica e tutela della dignità)
- [Codice Civile](#) • Art. 1218 (Responsabilità del debitore), Art. 1227 (Concorso del fatto colposo del creditore), Art. 2087 (Tutela delle condizioni di lavoro)
- [Codice di Procedura Civile](#) • Art. 101 (Principio del contraddittorio), Art. 115 (Disponibilità delle prove), Art. 2729 (Presunzioni semplici), Art. 360 (Motivi di ricorso per cassazione)

Giurisprudenza Citata

1. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro Civile, Ordinanza 22 giugno 2026, n. 21183** — Il concorso colposo del lavoratore ex art. 1227 comma 1 c.c. è eccezione in senso lato rilevabile d'ufficio dal giudice anche in appello nei giudizi per mobbing ex art. 2087 c.c. [↑](#)
2. **Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili, Sentenza 21 novembre 2019, n. 34476** — L'eccezione di concorso di colpa del danneggiato ex art. 1227 comma 1 c.c. costituisce eccezione in senso lato rilevabile ex officio in ogni grado del processo. [↑](#)



3. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro Civile, Ordinanza 26 febbraio 2026, n. 4371** — Valutazione della proporzionalità e ricostruzione del nesso eziologico quali apprezzamenti di fatto riservati al giudice di merito. [↑](#)
4. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro Civile, Sentenza 26 maggio 2026, n. 16310** — Accertamento giudiziale delle condotte persecutorie di mobbing, demansionamento e nesso causale con la patologia psichiatrica. [↑](#)
5. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro Civile, Sentenza 19 febbraio 2016, n. 3291** — Elementi costitutivi del mobbing lavorativo: reiterazione dei comportamenti ostili, evento dannoso e intento persecutorio. [↑](#)
6. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro Civile, Ordinanza 9 giugno 2026, n. 18762** — Ambito applicativo della disciplina speciale degli accomodamenti ragionevoli riservata ai soli lavoratori disabili ex d.lgs. 216/2003. [↑](#)
7. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro Civile, Ordinanza 14 maggio 2026, n. 14272** — Doveri di adempimento degli obblighi datoriali, rispetto dei contratti collettivi e sindacato di legittimità. [↑](#)
8. **Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili, Sentenza 11 novembre 2008, n. 26972** — Struttura unitaria e omnicomprensiva del danno non patrimoniale da lesione di diritti costituzionalmente protetti ex art. 32 Cost. [↑](#)
9. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro Civile, Ordinanza 18 giugno 2026, n. 20604** — Criteri di risarcimento del danno non patrimoniale e biologico da illegittima lesione dell'integrità del lavoratore. [↑](#)
10. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro Civile, Sentenza 27 agosto 2026, n. 8402** — Inderogabilità della tutela della dignità e della salute del prestatore di lavoro ex art. 2087 c.c. rispetto alle esigenze organizzative datoriali. [↑](#)



Maria Di Giorgio

Avvocata del Foro di Roma

Specializzata in diritto del lavoro, relazioni industriali e previdenza sociale. Per Metodo Giuridico analizza la giurisprudenza di legittimità, la contrattazione collettiva e l'evoluzione della disciplina previdenziale ed assistenziale.