

Responsabilità per mobbing e concorso del lavoratore

La Cassazione (ordinanza n. 21183/2026) rigetta il ricorso della lavoratrice: il concorso colposo ex art. 1227 c.c. è eccezione rilevabile d'ufficio anche in appello

Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro 4 Settembre 2026 Lettura 13 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 e nel giudizio di rinvio nei giudizi per mobbing ex art. 2087 c.c., e rigetta il ricorso della lavoratrice confermando la riduzione del risarcimento operata in appello.

Abstract (Italiano)

Il saggio analizza l'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, 22 giugno 2026, n. 21183, che rigetta il ricorso di una dipendente comunale avverso la sentenza d'appello con cui le era stato riconosciuto un risarcimento per mobbing ex artt. 2087 e 2049 c.c., ridotto per concorso di colpa ex art. 1227, comma 1, c.c. L'indagine si sofferma sulla qualificazione di tale concorso quale **eccezione in senso lato** rilevabile d'ufficio dal giudice anche in appello e nel giudizio di rinvio. Si approfondiscono altresì l'inapplicabilità della disciplina degli **accomodamenti ragionevoli** alla morbidità comune, fatta valere dal Comune datore di lavoro in via di ricorso incidentale, e i limiti del sindacato di legittimità sulla prova presuntiva e sul vizio di motivazione apparente.

Abstract (English)

This article examines Italian Supreme Court of Cassation (Labour Section) Order no. 21183 of 22 June 2026, which dismissed a municipal employee's appeal against a second-instance ruling that had awarded her compensation for workplace mobbing under Articles 2087 and 2049 of the Civil Code, reduced for her own contributory negligence under Article 1227(1). The analysis explores the qualification of such contributory negligence as an exception broadly construed, which courts may raise ex officio even on appeal or on remand. It further examines the inapplicability of reasonable-

accommodation rules to ordinary illness, raised by the employer municipality in its cross-appeal, and the limits of Supreme Court review over presumptive evidence and apparent reasoning.

Punti Chiave della Decisione

- **Rilievo d'ufficio del concorso colposo:** l'art. 1227 comma 1 c.c. è **eccezione in senso lato**, rilevabile dal giudice d'appello e in sede di rinvio senza violare il contraddittorio, salvo il limite del giudicato interno.
- **Esito del giudizio:** la Cassazione rigetta il ricorso principale della lavoratrice e dichiara inammissibile l'incidentale del Comune: resta ferma la condanna d'appello, ridotta per concorso di colpa.
- **Accomodamenti ragionevoli esclusi:** il richiamo, nella motivazione di merito, alla disciplina antidiscriminatoria è meramente lessicale quando l'azione si fonda sulle regole generali ex art. 2087 c.c.
- **Sindacato sulla prova presuntiva e sulla motivazione:** la valutazione dei requisiti ex art. 2729 c.c. spetta al giudice di merito; il controllo sui vizi motivazionali resta circoscritto al minimo costituzionale ex art. 111 Cost.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

PRINCIPIO DI DIRITTO / MASSIMA REDAZIONALE

*In tema di risarcimento del danno da mobbing 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 di fatti tempestivamente allegati e ritualmente acquisiti al processo e non precluso dalla formazione di un giudicato interno, 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, nella motivazione, 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 delicati del diritto del lavoro contemporaneo, dove la protezione dell'integrità psicofisica del dipendente si confronta con le regole, spesso severe, sull'ammissibilità del ricorso per cassazione. Con l'ordinanza della **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, 22 giugno 2026, n. 21183^[1]**, la Sezione Lavoro riunisce, ai sensi dell'**art. 335 c.p.c.**, due ricorsi proposti dalla medesima lavoratrice contro la stessa sentenza d'appello: il secondo, depositato per un errore informatico della difesa e mai notificato, viene dichiarato improcedibile per sopravvenuta carenza di interesse, essendosi il giudizio già incardinato con il primo atto.

La controversia trae origine dal ricorso proposto da una dipendente del Comune di Chiavari, con inquadramento D5 del CCNL Regioni ed Enti Locali, la quale lamentava **plurimi trasferimenti d'ufficio** disposti nei suoi confronti a partire dal 1999, un **demansionamento** risalente al medesimo anno, una **sanzione disciplinare** di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione irrogata il 17 febbraio 2016, nonché una condotta datoriale complessivamente **mobbizzante**. Chiedeva pertanto la **reintegrazione** nelle mansioni originarie e il risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali subiti, ivi compresa la mancata percezione dei premi di produttività e il danno professionale e all'immagine.

Il **Tribunale di Genova**, dopo l'escussione di venti testimoni, accoglieva unicamente la domanda di annullamento della sanzione disciplinare per tardività, respingendo ogni altra pretesa. La Corte d'Appello genovese, riformando parzialmente la decisione, riconosceva invece la sussistenza del **mobbing lavorativo** e condannava il Comune, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2087 e 2049 c.c., al risarcimento del danno biologico e morale conseguente alla **malattia psichiatrica** occorsa, liquidato in 30.000 euro; negava, per contro, il danno patrimoniale da mancata percezione dei premi di produttività e il danno professionale e all'immagine. La stessa Corte, rilevando d'ufficio l'esistenza di un **concorso di colpa della danneggiata**, consistito in un concorso di colpa non

altrimenti specificato nel testo, riduceva equitativamente l'importo risarcitorio ai sensi dell'art. 1227, comma 1, c.c.

Avverso la sentenza d'appello la lavoratrice proponeva **ricorso per cassazione** affidato a quattro motivi, mentre il Comune di Chiavari, oltre a resistere con controricorso, proponeva **ricorso incidentale** articolato in tre motivi, con cui contestava in radice l'accertamento della responsabilità per mobbing. La Corte di Cassazione, come si vedrà nei paragrafi che seguono, ha respinto integralmente entrambe le impugnazioni: il ricorso principale è stato **rigettato**, quello incidentale dichiarato **inammissibile**, con compensazione integrale delle spese, sicché resta ferma, in ogni sua parte — compresa la riduzione operata per il concorso di colpa — la sentenza della Corte d'Appello di Genova.

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 ribadisce la natura giuridica dell'eccezione di cui all'[art. 1227, comma 1, c.c.](#), respingendo il terzo motivo del ricorso principale — con cui la lavoratrice lamentava la violazione dell'**art. 101 c.p.c.** per non essere stato aperto il contraddittorio sul concorso di colpa rilevato d'ufficio in appello. Il concorso del fatto colposo del creditore o del danneggiato, chiarisce la Corte^[1], integra un'**eccezione in senso lato**: non è riservato all'esclusiva disponibilità delle parti, ma appartiene ai poteri officiosi di cognizione e decisione del giudice, che deve valutarlo ogniqualvolta gli elementi di fatto rilevanti emergano dagli atti di causa ritualmente acquisiti.

La Corte precisa altresì che il principio dell'equivalenza delle condizioni, che governa la causalità del danno, non si confonde con le regole di quantificazione dello stesso in caso di concorso di cause, soggette invece ai criteri della **personalizzazione** e della **proporzionalità**: accertato un concorso di colpa della danneggiata, fermo il diritto al risarcimento secondo i principi che governano la causalità aquiliana, la Corte territoriale ha proceduto alla sola riduzione quantitativa dell'importo, senza che ciò

integrasse alcuna violazione delle regole di legge sulla causalità. L'affermazione opposta della ricorrente, secondo cui il concorso di colpa non sussisteva in concreto, riguardava invece profili di merito non deducibili in sede di legittimità: il primo motivo del ricorso principale è stato dichiarato inammissibile anche per la **commistione**, non consentita dall'art. 360, comma 1, nn. 3 e 5, c.p.c., tra violazione di legge e vizio di motivazione.

Nello stesso senso si è pronunciata, in una fattispecie del tutto diversa per materia ma identica quanto alla questione processuale, la **Sezione Terza** della Cassazione in un caso di responsabilità sanitaria per **omessa e tardiva diagnosi** di un carcinoma, conclusosi con il rigetto integrale del ricorso proposto dall'azienda ospedaliera convenuta^[2]. Anche in quella sede la Corte ha chiarito che il concorso del fatto colposo del creditore, in quanto attinente al fatto costitutivo del diritto al risarcimento, configura un'eccezione in senso lato rilevabile d'ufficio anche in grado di appello, restando fermo, tuttavia, il **limite del giudicato interno**: se sul punto vi è già una statuizione di primo grado, il giudice d'appello può pronunciarsi soltanto se la relativa questione gli è stata devoluta con l'impugnazione. L'azienda ricorrente aveva censurato, tra l'altro, la mancata valorizzazione delle comorbidità e dell'abitudine tabagica del paziente poi deceduto, nonché la sua ritardata rappresentazione presso il reparto di urologia, ai fini della riduzione del risarcimento per concorso colposo; il motivo corrispondente è stato tuttavia giudicato inammissibile per difetto di specificità, non avendo la ricorrente chiarito se le circostanze dedotte incidessero sulla causalità materiale dell'evento — di regola indifferente alla presenza di concause naturali, che restano assorbite dalla condotta dell'autore dell'illecito — ovvero sulla sola **causalità giuridica**, rilevante ai fini della liquidazione equitativa del danno.

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. Sotto il profilo dogmatico, la distinzione tra il **primo comma** dell'art. 1227 c.c. — concorso nella produzione dell'evento dannoso — e il **secondo comma** — dovere di non aggravarne le conseguenze con 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 rilevanti 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

Nel caso di specie, il rilievo officioso del concorso di colpa era intervenuto per la prima volta in appello: la Corte di Cassazione esclude che ciò integri una **decisione a sorpresa** o una violazione dell'art. 101 c.p.c., perché la dinamica relazionale tra la lavoratrice e l'amministrazione, così come i comportamenti da lei tenuti nell'ambiente di lavoro, erano stati ampiamente discussi sin dal primo grado ed erano quindi già compresi nel **thema decidendum**. Né, nella specie, ricorreva un **giudicato interno preclusivo**, posto che il Tribunale aveva escluso in radice il diritto al risarcimento, senza quindi statuire — né tantomeno negare — l'esistenza di un concorso colposo della danneggiata.

Il giudice di seconde cure, nel procedere alla complessiva rivalutazione del materiale probatorio ritualmente introdotto dalle parti, è quindi tenuto ad applicare d'ufficio la regola di giudizio sul concorso colposo, **graduando la misura della riparazione** patrimoniale in proporzione alla gravità della colpa e all'entità delle conseguenze che ne sono derivate. Ne discende che la deduzione del fatto storico da parte del convenuto — quand'anche formulata, come nel caso di specie, al solo fine di negare in radice l'esistenza del mobbing — abilita comunque il collegio a trarre dagli elementi probatori acquisiti tutte le conseguenze di legge sul piano della graduazione della colpa, in una logica di corrispondenza tra il risarcimento liquidato e la **quota di lesione** effettivamente imputabile al datore di lavoro.

Sul piano pratico, la soluzione accolta consente al datore di lavoro convenuto in giudizio per mobbing di ottenere una **riduzione del risarcimento** anche senza aver sollevato, sin dal primo grado, una specifica eccezione di concorso di colpa, purché i fatti rilevanti siano stati comunque allegati e discussi nel corso del giudizio: è sufficiente, come accaduto nella specie, che la difesa contesti in radice l'esistenza del mobbing descrivendo le condotte del lavoratore, perché il giudice possa poi trarne, d'ufficio e in ogni grado di merito, le conseguenze sul *quantum* risarcitorio.

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

nozione di accomodamenti ragionevoli

“Il rilievo d'ufficio del concorso di colpa non è un premio per il datore negligente, ma la misura esatta di ciò che, nel danno, appartiene anche a chi lo ha subito.”

3.1 — Il perimetro applicativo del debito di sicurezza datoriale

L'obbligo di sicurezza sancito dall'[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 propri dipendenti, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica. Si tratta di un dovere che non si esaurisce nel rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche tipiche, ma che comprende l'**obbligo positivo** di astenersi da condotte vessatorie e di vigilare affinché l'organizzazione del lavoro non si traduca in una lesione della dignità e dell'equilibrio psicofisico del prestatore (cfr. anche il nostro commento sui [controlli datoriali e tutela del lavoratore](#)).

La responsabilità che ne discende, tuttavia, **non ha natura oggettiva**: essa esige la prova rigorosa dell'inadempimento colpevole del debito di sicurezza, dell'evento lesivo alla salute e del **nesso di derivazione causale** tra i due termini. Nella vicenda decisa dall'ordinanza n. 21183/2026, tale prova è stata fornita dalla lavoratrice, con una motivazione che la Cassazione (§27) definisce fondata sulle regole generali di cui all'art. 2087 c.c., relative al dovere datoriale di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, e non sulla normativa antidiscriminatoria.

La configurabilità della **responsabilità per mobbing e concorso del lavoratore** postula così una ponderazione globale delle dinamiche organizzative e dei comportamenti reciprocamente tenuti dalle parti nel corso del rapporto: è proprio questa ponderazione complessiva a consentire al giudice di merito, accertata la responsabilità datoriale, di valutare — sugli stessi fatti già acquisiti — se anche la condotta del lavoratore abbia concorso a innescare o ad aggravare l'escalation del conflitto, secondo il medesimo ragionamento a fortiori — la regola generale che già contiene, a maggior ragione, il caso particolare — richiamato dalla stessa Corte d'Appello di Genova nella sentenza poi confermata in sede di legittimità.

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

Un passaggio specifico dell'ordinanza n. 21183/2026 riguarda il terzo motivo del ricorso incidentale del Comune di Chiavari, con cui l'ente contestava che la Corte d'Appello avesse individuato la **condotta datoriale esigibile** muovendo dal presupposto, ritenuto erroneo, che la lavoratrice fosse una persona con disabilità, così applicando indebitamente la disciplina antidiscriminatoria degli **accomodamenti ragionevoli** di cui all'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216/2003 e alla direttiva 2000/78/CE^[1].

La Cassazione dichiara inammissibile il motivo — anche per l'eterogeneità delle censure, di merito e di diritto, mescolate in un unico motivo — ma ne chiarisce comunque, nel merito, l'infondatezza sostanziale: la Corte territoriale, nel riconoscere la responsabilità datoriale per mobbing, non ha fatto applicazione della **normativa antidiscriminatoria**, né dell'agevolazione probatoria che essa comporta, ma delle sole regole generali sul dovere di sicurezza ex art. 2087 c.c. Il riferimento, contenuto nella motivazione di merito, alla nozione di accomodamenti ragionevoli ha quindi un valore meramente **lessicale e descrittivo**, inserito in un contesto che valorizza propriamente la malattia della lavoratrice e il dovere datoriale di tutelarne l'integrità psicofisica.

La precisazione ha una portata sistematica che eccede il caso di specie: il regime probatorio agevolato e presuntivo tipico del contenzioso antidiscriminatorio presuppone lo **status giuridico di disabilità** secondo la nozione unionale recepita nell'ordinamento interno, e non è estensibile, in via analogica, alla comune patologia psichiatrica reattiva a un conflitto lavorativo. Diversamente opinando, si finirebbe per attribuire a qualunque lavoratore affetto da una sindrome da stress lavoro-correlato la tutela di favore — e la correlata **inversione dell'onere della prova** — pensata dal legislatore eurounitario per rimuovere le barriere alla partecipazione professionale delle persone con disabilità, scardinando così i principi ordinari della responsabilità contrattuale stabiliti dal codice civile.

04. La valutazione probatoria e il sindacato di legittimità sulla motivazione

4.1 — Il sindacato sulla prova presuntiva e il divieto di riesame del merito

Il secondo motivo del ricorso principale denunciava la violazione dell'[art. 115 c.p.c.](#) e l'omesso esame di fatti decisivi, sempre in relazione al concorso di colpa rilevato dalla Corte territoriale. La Cassazione lo dichiara inammissibile^[1], ribadendo che spettano al **giudice di merito** la selezione e la valutazione delle prove, l'individuazione delle fonti del proprio convincimento e la facoltà di attribuire prevalenza all'uno o all'altro mezzo istruttorio, senza necessità di esplicitare, per ciascuno di essi, le ragioni della sua irrilevanza. La violazione dell'art. 115 c.p.c. è utilmente denunciabile solo quando il giudice abbia posto a fondamento della decisione prove che nessuna parte ha introdotto e che egli stesso non aveva il potere di disporre d'ufficio, non già quando le parti censurino il diverso peso persuasivo attribuito ai singoli elementi istruttori.

Identica sorte tocca al primo motivo del ricorso incidentale del Comune, con cui l'ente censurava, ai sensi degli artt. 2727 e 2729 c.c., l'**accertamento presuntivo** dell'intento persecutorio desunto dai cinque trasferimenti disposti nei confronti della lavoratrice. Il ragionamento presuntivo, ricorda la Corte, è sindacabile in cassazione solo in presenza del cosiddetto **vizio di sussunzione** — quando il giudice, pur avendo qualificato gli indizi come gravi, precisi e concordanti, li ritenga poi inidonei a fondare la prova, o viceversa li reputi sufficienti pur non avendoli qualificati tali — mentre la valutazione in concreto dei requisiti di gravità, precisione e concordanza resta riservata in via esclusiva al giudice di merito.

Nel giudizio di cassazione, insomma, la distinzione tra la censura della regola giuridica sul ragionamento presuntivo e l'inammissibile riesame dell'apprezzamento di fatto costituisce il **confine della funzione nomofilattica**: il ricorrente non può limitarsi a contrapporre una diversa lettura delle risultanze istruttorie, ma deve denunciare il mancato rispetto dei canoni logico-giuridici di inferenza che governano il passaggio dal fatto noto al fatto ignoto, dimostrando che la conclusione raggiunta dai giudici di merito sia assolutamente **implausibile o contraddittoria** — dimostrazione che, nella vicenda in esame, né la lavoratrice né il Comune sono riusciti a fornire.

4.2 — Il vizio di motivazione apparente e il *minimo costituzionale* ex art.

111 Cost.

Con il quarto motivo, la lavoratrice denunciava altresì la **motivazione apparente e apodittica** della sentenza d'appello, priva — a suo dire — di riferimenti idonei a rivelarne la ratio decidendi, e l'**omessa motivazione** in ordine alle diverse voci di danno azionate (danno permanente, danno professionale, invalidità temporanea parziale). Anche questo motivo è dichiarato inammissibile, per le medesime ragioni già esposte a proposito del secondo motivo: dopo la riforma dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., il sindacato di legittimità sulla motivazione è circoscritto alla sola verifica del *minimo costituzionale* richiesto dall'art. 111, sesto comma, Cost.

È proprio questo il principio che le Sezioni Unite avevano fissato, sia pure in una controversia del tutto estranea alla materia del lavoro — un contenzioso tributario sulla deducibilità di costi relativi a operazioni ritenute soggettivamente inesistenti, anch'esso concluso con il rigetto del ricorso dell'Amministrazione finanziaria^[3] — nel chiarire la portata della riformulazione dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. Le Sezioni Unite hanno affermato che l'anomalia motivazionale denunciabile in sede di legittimità è solo quella che si converte in violazione di legge costituzionalmente rilevante e attiene all'esistenza della motivazione in sé, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali: essa si esaurisce nella **mancaza assoluta di motivi**, nella motivazione apparente, nel **contrasto irriducibile** fra affermazioni inconciliabili o nella motivazione perplessa e obiettivamente incomprensibile, restando irrilevante il diverso e più tenue vizio della semplice insufficienza argomentativa, non più deducibile dopo la riforma del 2012.

Applicando questi canoni al caso di specie, la Cassazione ha ritenuto che la Corte d'Appello di Genova avesse esplicitato adeguatamente il percorso logico-argomentativo che l'aveva condotta alle statuizioni di dispositivo, sicché nessuno dei vizi motivazionali dedotti dalla lavoratrice è stato ravvisato. Il **rigetto** di tutti i motivi del ricorso principale, unito alla dichiarata **inammissibilità** dell'intero ricorso incidentale, ha lasciato definitivamente ferma la sentenza d'appello: 30.000 euro di risarcimento per il danno biologico e morale da mobbing, ridotti — secondo la valutazione equitativa del giudice di merito, sottratta al sindacato di legittimità — per il concorso di colpa della lavoratrice, con esclusione del danno patrimoniale da mancata percezione dei premi di produttività e del danno professionale e all'immagine.

La vicenda, nel suo complesso, offre un duplice insegnamento operativo. Per i datori di lavoro, la conferma che il concorso di colpa del lavoratore, se già emerso dagli atti di causa, può essere fatto valere — o rilevato d'ufficio dal giudice — anche per la prima volta in appello, senza che occorra una specifica eccezione di parte fin dal primo grado. Per i lavoratori ricorrenti, il monito a non confondere la critica di merito, riservata al giudice che ha accertato i fatti, con la violazione di legge che sola apre le porte della cassazione: nessuno dei sette motivi complessivamente proposti dalle due parti ha superato il vaglio di ammissibilità o di fondatezza, e la **responsabilità per mobbing e concorso del lavoratore** resta, in definitiva, questione di stretto merito, sottratta al sindacato di legittimità se non nei ristrettissimi margini qui descritti.

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 privata), Art. 111, sesto comma (Obbligo di motivazione dei provvedimenti giurisdizionali)

Codice Civile • Art. 1218 (Responsabilità del debitore), Art. 1227 (Concorso del fatto colposo del creditore), Art. 2049 (Responsabilità dei padroni e dei committenti), Art. 2087 (Tutela delle condizioni di lavoro), Artt. 2727-2729 (Delle presunzioni)

Codice di Procedura Civile • Art. 101 (Principio del contraddittorio), Art. 115 (Disponibilità delle prove), Art. 132 (Contenuto della sentenza), Art. 335 (Riunione delle impugnazioni), Art. 360 (Sentenze impugnabili e motivi di ricorso)

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 e Direttiva 2000/78/CE • Disciplina antidiscriminatoria e accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con disabilità

Giurisprudenza citata

1. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro Civile, Ordinanza 22 giugno 2026, n. 21183** — Il concorso del fatto colposo del lavoratore danneggiato ex art. 1227, comma 1, c.c. integra un'eccezione in senso lato, rilevabile d'ufficio dal giudice anche in appello e nel giudizio di rinvio, salvo il limite del giudicato interno; il richiamo, nella motivazione di merito, agli accomodamenti ragionevoli ha valore meramente lessicale quando

l'azione risarcitoria sia fondata sulle regole generali ex art. 2087 c.c. Esito: rigetta il ricorso principale, dichiara inammissibile il ricorso incidentale e improcedibile il secondo ricorso duplicato. Punto: §§ 14-16 (terzo motivo, sul rilievo d'ufficio ex art. 1227 c.c.) e § 27 (terzo motivo del ricorso incidentale, sugli accomodamenti ragionevoli). ↑

2. **Corte di Cassazione, Sez. III Civile, Ordinanza 21 ottobre 2024, n. 27258** — In tema di responsabilità sanitaria per omessa diagnosi, la questione del concorso del fatto colposo del creditore, attenendo al fatto costitutivo del diritto al risarcimento, corrisponde a un'eccezione in senso lato rilevabile d'ufficio anche in appello, col limite del giudicato interno sul punto già deciso in primo grado. Esito: rigetta il ricorso dell'azienda ospedaliera (tutti gli otto motivi dichiarati inammissibili o infondati). Punto: quarto motivo, sul concorso del fatto colposo del creditore ex art. 1227 c.c. ↑
3. **Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili, Sentenza 7 aprile 2014, n. 8053** — Il sindacato di legittimità sulla motivazione, dopo la riforma dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., è circoscritto alla verifica del minimo costituzionale ex art. 111, sesto comma, Cost.: rilevano solo la mancanza assoluta di motivi, la motivazione apparente, il contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili o la motivazione perplessa e incomprensibile. Esito: dichiara inammissibile il primo motivo e rigetta il secondo (ricorso dell'Amministrazione finanziaria integralmente respinto). Punto: §§ 14.3-14.6 e principio di diritto sub a). ↑



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.