

Non solo mobbing: ecco il risarcimento da stress lavorativo

Cassazione: lo stress lavorativo può bastare per condannare il datore, anche senza mobbing. Ecco cosa significa e come tutelarsi. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 28 agosto 2025)



Indice:

- [Cos'è il mobbing](#)
- [Stress e mobbing: le differenze](#)
- [Il fondamento giuridico: l'articolo 2087 c.c.](#)
- [Consigli pratici per i lavoratori](#)
- [Perché questa sentenza è importante](#)

Quando si parla di mobbing, si pensa subito a vessazioni continue, comportamenti ostili e veri e propri piani persecutori nei confronti di un dipendente. Ma la Cassazione ha chiarito un punto fondamentale: **non serve più dimostrare il mobbing per ottenere tutela.**

Anche un ambiente di lavoro stressante, disorganizzato e incapace di tutelare la salute dei lavoratori può portare a una condanna per il datore. Non si parla più solo di azioni intenzionali, ma anche di semplici omissioni o di mancanza di attenzione alla qualità dell'ambiente lavorativo.

Cos'è il mobbing

Con il termine *mobbing* si indica un insieme di comportamenti ostili e ripetuti messi in atto sul posto di lavoro con l'obiettivo di isolare, umiliare o spingere un dipendente a lasciare l'azienda.

Non si tratta quindi di un singolo episodio spiacevole, ma di una vera e propria strategia persecutoria, fatta di pressioni costanti, critiche ingiustificate, esclusione dal gruppo o compiti dequalificanti.

Perché si possa parlare di mobbing in senso giuridico servono alcuni elementi chiave: la **continuità delle azioni**, la loro **intenzionalità** e soprattutto il **danno concreto** che ne deriva, spesso a livello psicologico e di salute. È proprio questa difficoltà nel dimostrare un “disegno persecutorio” che rende complesso far valere il mobbing in tribunale.

Stress e mobbing: le differenze

Il mobbing richiede la dimostrazione di un disegno persecutorio, fatto di atti ripetuti e mirati a danneggiare il dipendente. Non sempre, però, i lavoratori riescono a provare l'esistenza di questa volontà.

Lo **stress lavoro-correlato**, invece, è più semplice da individuare: non dipende da un piano preciso, ma da condizioni lavorative che diventano insostenibili, come:

- carichi di lavoro eccessivi senza pause adeguate;
- mancanza di personale e continue urgenze;
- scarsa organizzazione o assenza di comunicazione interna;
- turni troppo lunghi o impossibilità di conciliare vita e lavoro.

Secondo la Cassazione, se queste situazioni generano un danno alla salute del dipendente, il datore ne risponde comunque.

Leggi anche: [Cosa fare se si subisce il mobbing? Come riconoscerlo e difendersi](#)

Il fondamento giuridico: l'articolo 2087 c.c.

La base normativa è l'**articolo 2087 del Codice Civile**, che impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti. Questo significa che non deve solo prevenire infortuni e malattie professionali, ma anche **garantire un ambiente sano e rispettoso dal punto di vista psicologico**.

Se il lavoratore dimostra che lo stress derivante dalle condizioni di lavoro ha compromesso la sua salute, il datore è responsabile, anche senza prove di un comportamento persecutorio.

Consigli pratici per i lavoratori

1. Documenta lo stress

Conserva certificati medici, referti psicologici e comunicazioni aziendali che dimostrano la pressione lavorativa. Questi documenti sono fondamentali in caso di causa.

2. Segnala subito i problemi

Non aspettare che la situazione peggiori. Rivolgiti al tuo responsabile, al medico competente o al RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza).

3. Richiedi una valutazione dello stress lavoro-correlato

Ogni azienda è obbligata a farla periodicamente. Se noti che non viene eseguita o che non rispecchia la realtà, chiedi chiarimenti.

4. Non isolarti

Parlane con i colleghi o con il sindacato. Spesso lo stress è un problema diffuso, e affrontarlo insieme ha più forza che gestirlo da soli.

5. Tutelati legalmente

Se lo stress è tale da danneggiare la tua salute e il datore non interviene, puoi rivolgerti a un avvocato del lavoro per valutare azioni legali o richieste di risarcimento.

Perché questa sentenza è importante

Questa pronuncia della Cassazione cambia la prospettiva: il datore non può più limitarsi a dire “non c’era mobbing”. Deve dimostrare di aver adottato tutte le misure necessarie per garantire il benessere dei lavoratori, anche da un punto di vista psicologico.

Per i lavoratori, significa **avere una tutela in più**: non serve più affrontare la difficile battaglia di provare un vero e proprio disegno persecutorio. È sufficiente dimostrare che l’ambiente di lavoro, così com’è, ha prodotto stress dannoso per la salute.

In sintesi

- Lo stress cronico sul lavoro può portare a responsabilità del datore, anche senza mobbing.
- L’articolo 2087 c.c. obbliga le aziende a proteggere anche la salute psicologica dei dipendenti.
- I lavoratori possono tutelarsi documentando lo stress, chiedendo valutazioni interne e, se necessario, ricorrendo al giudice.