



ARGOMENTO

Legittimi i controlli investigativi “difensivi” per confermare il licenziamento disciplinare



Cass., sez. Lavoro, 21 novembre 2024, n. 30079

AUTORE
ELENA
PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano

La vicenda nella quale viene coinvolta la Corte Suprema di Napoli prende avvio dall'impugnazione del licenziamento, confermato in secondo grado di giudizio, di un lavoratore che aveva eseguito attività lavorative personali durante il normale orario di lavoro. Il lavoratore, operaio addetto all'utenza sul territorio, veniva licenziato a seguito di plurimi addebiti, accertati in seguito ad indagine investigativa, anche mediante controlli tecnologici, e consistenti nella falsa attestazione dell'orario di interventi programmati, nell'essersi dedicato ad attività diverse durante l'orario di lavoro, percependo indebitamente la relativa retribuzione, nell'utilizzo abituale e costante dell'automezzo aziendale per scopi del tutto personali. La Corte territoriale aveva ritenuto la legittimità delle indagini investigative eseguite quali “controlli difensivi” volti ad accertare il compimento di atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione; e aveva argomentato che il mandato all'agenzia investigativa era stato conferito a seguito di denuncia in relazione alla quale non sussistevano dubbi di autenticità e riguardante fatti addebitati al personale adibito allo svolgimento della propria attività in Comuni della Provincia di Napoli, rientranti proprio nella competenza

dell'unità tecnica cui era proposto il lavoratore reclamante, ritenendo quindi che “la denuncia in atti fosse specifica”.

Avverso alla sentenza di secondo grado ricorre il lavoratore, per avere il Giudice di Appello ritenuto legittime le indagini investigative attivate sulla sola base di meri sospetti sollecitati da generici esposti, oltre che per avere la Corte territoriale ritenuto legittima la mancata esibizione al lavoratore della documentazione investigativa in sede di procedimento disciplinare. Gli Ermellini ritengono infondato il ricorso, confermando la legittimità dei controlli, anche tecnologici, che il datore di lavoro aveva posto in essere e motivando come segue la legittimità degli stessi. Fermo restando che il controllo di terzi, sia quello di guardie particolari giurate così come di addetti di un'agenzia investigativa, non può riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile, come l'adempimento, all'attività lavorativa, che è sottratta alla suddetta vigilanza, e si afferma reiteratamente che il controllo delle agenzie investigative può avere ad oggetto il compimento di “atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione contrattuale”. Ad esempio, è co- ➤



stantemente ritenuto legittimo il controllo tramite investigatori che non abbia ad oggetto l'adempimento della prestazione lavorativa ma sia finalizzato a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente, come nel caso di controllo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo della Legge n. 104 del 1992.

Ammessi sono invece i controlli difensivi, in particolare quelli definiti difensivi in senso stretto e riguardanti l'accertamento di condotte illecite ascrivibili, in base a concreti indizi, a singoli dipendenti, anche se questi si verificano durante la prestazione di lavoro. Questi ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, devono essere "mirati" ed "attuati *ex post*", ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto, perché solo a partire

da quel momento, il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili anche in presenza di un sospetto di attività illecita. Avendo il datore di lavoro correttamente applicato il controllo, anche tecnologico, *ex post* rispetto alle segnalazioni di illecito ed al fondato sospetto, è infondato il primo motivo di ricorso ed è ritenuto infondato anche il secondo motivo del ricorso, in quanto la L. n. 300 del 1970, all'art. 7, non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, restando salva la possibilità per il lavoratore medesimo di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa.

ARGOMENTO

L'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per gmo comporta l'applicazione dell'indennità reintegratoria e non indennitaria dell'art. 18 Legge n. 300/1970

Un lavoratore è stato licenziato per giustificato motivo oggettivo (gmo) da parte di una società Spa. In primo grado, il tribunale aveva riconosciuto una tutela indennitaria, in base all'articolo 18, comma 5, dello Statuto dei Lavoratori, per il mancato adempimento dell'obbligo di ricollocare il lavoratore (*repêchage*). Tuttavia, la Corte d'Appello di Trieste ha riformato tale decisione, dichiarando l'illegittimità del licenziamento e applicando la tutela reintegratoria prevista dal comma 4 dello stesso articolo, rilevando l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento in senso generale e la mancata dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore in un'altra posizione lavorativa.

La società Spa impugnava la decisione davanti alla Cassazione, contestando principalmente tre punti: la violazione delle norme che limitano il sindacato giurisdizionale sui motivi

organizzativi del licenziamento; la mancata applicazione del principio secondo cui il licenziamento per gmo non richiede la soppressione totale delle mansioni precedentemente svolte; l'omessa valutazione di un fatto decisivo riguardante l'impossibilità oggettiva di ricollocare il lavoratore presentata dall'azienda per le stesse mansioni del lavoratore licenziato.

La Cassazione ha rigettato il ricorso della società, confermando la decisione della Corte d'Appello per i seguenti motivi:

La Corte territoriale ha correttamente accertato sia l'insussistenza del fatto giustificativo del licenziamento, sia la violazione dell'obbligo di *repêchage*.

Le valutazioni probatorie della Corte d'Appello non sono sindacabili in sede di legittimità, poiché hanno esaminato dettagliatamente le prove e le deposizioni, ritenendo insufficienti i dati forniti dalla società a dimostrare l'impos- ➤

Cass., sez. lavoro, Sentenza 20 novembre 2024, n. 29914

AUTORE
RICCARDO
BELLOCCHIO
Consulente
del Lavoro
in Milano



sibilità di ricollocare il lavoratore in quanto quest'ultima non ha provato a prescindere dall'inquadramento formale, di non avere "assunto nessun lavoratore cui affidare *mansioni uguali o analoghe* a quelle svolte dal lavoratore nel corso della sua carriera".

La sentenza si conforma ai principi costituzionali e giurisprudenziali, considerando anche le

pronunce della Corte Costituzionale che hanno dichiarato l'illegittimità di alcune limitazioni alla tutela reintegratoria per i licenziamenti illegittimi per "*manifesta insussistenza del fatto*" - fatto da intendersi nella giurisprudenza consolidata della Corte inaugurata da Cass. n. 10435 del 2018 **comprensivo della impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore.**

ARGOMENTO

Mancata contestazione: la Cassazione ordina la reintegra

La lavoratrice O.V. viene licenziata per giusta causa con una lettera del 10 aprile 2020. La stessa impugna il licenziamento sostenendo l'illegittimità del provvedimento per la mancanza del requisito procedurale della contestazione dell'addebito, previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In primo grado, il Tribunale accoglie le sue ragioni, ritenendo effettivamente illegittimo il licenziamento, applicando la tutela dell'indennità risarcitoria prevista dallo Statuto dei Lavoratori all'articolo 18, comma 6. La lavoratrice, ritenendo tale decisione insufficiente, presenta ricorso. La Corte d'Appello di Napoli riforma parzialmente la sentenza, qualificando il licenziamento come disciplinare e rilevando che l'omessa contestazione degli addebiti configura un difetto procedurale grave, con la conseguenza di rendere nullo l'intero procedimento disciplinare, modificando il verdetto da indennità risarcitoria prevista dall'articolo 18, comma 6 a tutela reintegratoria prevista al comma 4.

Presenta ricorso per Cassazione la società coinvolta, sollevando quattro motivi di impu-

gnazione che vengono trattati congiuntamente in quanto tutti afferenti alla questione della tutela applicabile al licenziamento privo di motivazioni. Tra questi: l'errata valutazione del vizio che ha portato alla falsa applicazione, del comma 4 (tutela reintegratoria), invece del comma 6 (tutela risarcitoria), in relazione al canone di ragionevolezza e, la falsa applicazione di entrambi i commi 4 e 6 in quanto la lavoratrice non ha mai provato a dimostrare l'insussistenza del fatto contestato; la stessa sentenza d'appello dà atto che nessuna verifica è stata compiuta in tal senso.

Gli Ermellini respingono con indirizzo unanime il ricorso, confermando l'applicazione della tutela reintegratoria e stabilendo che, in caso di licenziamento disciplinare, l'assenza di contestazione degli addebiti rappresenta un vizio insanabile e l'inesistenza dell'intero procedimento e non la sola inosservanza delle norme che lo disciplinano. Tale lettura si fonda sul precetto della tutela reintegratoria attenuata (co. 4) all'insussistenza del fatto contestato. Spese a carico del soccombente.

ARGOMENTO

Naspi e disconoscimento della giusta causa

La vicenda riguarda un lavoratore che, dopo essersi dimesso per giusta causa, ha presentato domanda per ottenere

l'indennità NASpI (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego).

Inizialmente il Tribunale di Firenze ha accol-

Cass., sez. Lavoro, ordinanza 11 novembre 2024, n. 28927

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano

Cass., sez. Lavoro, 25 novembre 2024, n. 30310

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro in Pavia



to la richiesta del dimissionario e l'Inps ha presentato appello contro questa decisione. Successivamente la Corte d'Appello di Firenze ha accolto il gravame dell'Inps respingendo la domanda del lavoratore per l'indennità NASpI per tre motivi:

- l'omissione dei versamenti contributivi per oltre un anno non integra giusta causa delle dimissioni;
- la perdita dell'occupazione non è considerata indipendente dalla volontà del lavoratore;
- il lavoratore è tutelato dal principio dell'automatismo delle prestazioni previdenziali (art. 2116 cod. civ.).

In particolare, nessun elemento dimostra che l'omissione contributiva fosse nota al momento delle dimissioni e comunque l'inadempimento dell'obbligo di versare la contribuzione previdenziale non pregiudica il lavoratore, grazie all'automatismo delle prestazioni.

La Corte d'Appello di Firenze, quindi, nega il diritto all'indennità NASpI rigettando la domanda a suo tempo presentata all'Inps in quanto le dimissioni non sono da considerare per giusta causa perchè non si riscontra una violazione talmente grave da condizionare irrimediabilmente il rapporto lavorativo.

Contro la sentenza d'appello il lavoratore dimissionario presenta ricorso in Cassazione basato su un unico motivo di violazione e falsa applicazione di legge: il mancato versamento dei contributi è da considerare come un comportamento gravissimo, questa omissione contributiva lederebbe in modo irrimediabile

il vincolo fiduciario, comportando una legittima rescissione del rapporto di lavoro.

L'Inps ha resistito con controricorso.

La Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso in quanto le critiche formulate sono state ritenute carenti di specificità e le argomentazioni non sono state considerate decisive. Spetta al lavoratore dimostrare la sussistenza di una giusta causa di dimissioni e il rapporto di consecuzione e immediatezza che già la Corte d'Appello aveva escluso negando la correlazione tra gli inadempimenti del datore di lavoro e le dimissioni rassegnate.

La Suprema Corte ha ribadito che le dimissioni sono assistite da giusta causa quando si configurano come reazione immediata agli inadempimenti del datore di lavoro; che la validità e tempestività delle dimissioni sono valutate secondo parametri di ragionevolezza e non da ultimo che l'onere probatorio è a carico del lavoratore, che deve allegare e dimostrare la sussistenza di una giusta causa di dimissioni.

Questa sentenza sottolinea l'importanza della prova concreta nel fornire il fondamento della giusta causa delle dimissioni, ed evidenzia anche il ruolo cruciale dell'immediatezza e della correlazione tra l'inadempimento del datore di lavoro e la decisione del lavoratore di dimettersi. La decisione della Cassazione rafforza il principio secondo cui l'onere della prova ricade sul lavoratore, che deve dimostrare non solo la gravità dell'inadempimento, ma anche il nesso causale diretto con le dimissioni.

ARGOMENTO

Licenziamento del lavoratore disabile a seguito del rifiuto di rientrare in servizio

La suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro, con l'Ordinanza 21 novembre 2024, n. 30080 si è di recente pronunciata in merito al complesso di tutele previste per i lavoratori diversamente abili.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello aveva confermato la sentenza del giudice di primo grado, nella misura in cui riconosceva la legittimità del licenziamento del lavoratore che si rifiuta di rientrare in servizio. Al lavoratore, ➤

Cass., sez. Lavoro, Ord. 21 novembre 2024, n. 30080

AUTORE
FEDERICA
MARIA
SGAMBATO
Consulente
del Lavoro
in Milano



malato oncologico e portatore di disabilità in forma grave, a seguito del superamento del periodo di comporta, era stato concesso un periodo di aspettativa non retribuita. Successivamente, il datore aveva più volte invitato il lavoratore a rientrare in servizio, mentre il lavoratore aveva chiesto di essere trasferito ad una sede più vicina rispetto alla sede originaria di lavoro, al fine di poter meglio conciliare esigenze di vita privata, legate anche alle cure oncologiche. Il datore non aveva accolto la domanda del lavoratore e, dopo reiterati solleciti per ottenerne il rientro, aveva licenziato il lavoratore. La Corte d'Appello aveva, infatti, ritenuto che non sussistessero ragioni tali da rendere impossibile continuare la terapia oncologica prescritta e contestualmente di riprendere (...) il lavoro nella sede di provenienza.

Secondo la Corte d'Appello, dunque, la radicale omissione della prestazione da parte del lavoratore è un fatto oltremodo rilevante nella valutazione dei rispettivi inadempimenti e sarebbe stato onere di quest'ultimo dimostrare, non solo il proprio diritto ad essere trasferito ad altra sede di lavoro, ma anche l'impossibilità di prendere servizio nella sede di provenienza. Peraltro, la Corte territoriale aveva ritenuto che il datore di lavoro non fosse tenuto a valutare la sussistenza o meno della possibilità di adottare ragionevoli accomodamenti, funzionali a garantire un miglior impiego del lavoratore in considerazione delle sue patologie e limitazioni, non essendo stato dimostrato dal lavoratore che le condizioni di salute gli impedissero la ripresa del lavoro nella sede di sua occupazione prima dell'inizio della malattia, nonostante i fatti risalissero al periodo luglio-agosto 2020, con il picco della pandemia Covid, dove gli spostamenti alla sede di provenienza avrebbero rappresentato un concreto pericolo per l'incolumità del lavoratore stesso.

Il Giudice di legittimità ha accolto il ricorso, cassando la sentenza, ritenendo che la sentenza impugnata abbia violato i diritti dei lavoratori diversamente abili, di cui all'art. 3, D.lgs.

n. 216/2003, alla Dir. CE 78/2000, alla L. n. 104/92 ed alla Convenzione delle Nazioni Unite, nella misura in cui non riconosceva al lavoratore disabile le invocate tutele che tale complesso normativo appresta in casi come quello di specie.

Infatti, pur essendo incontestabile che il lavoratore si trovasse in una condizione di disabilità rilevante secondo il diritto dell'Unione, la Corte territoriale aveva esplicitamente dichiarato di voler prescindere dalla valutazione di sussistenza o meno di una possibilità che il datore adottasse ragionevoli accomodamenti funzionali al miglior impiego del lavoratore in considerazione delle sue patologie e limitazioni, assumendo che, invece, fosse il lavoratore a dover dimostrare l'impossibilità di riprendere servizio nella sede di provenienza in ragione delle sue condizioni di salute. Tale orientamento risulta in contrasto con la speciale protezione che l'ordinamento - interno e comunitario - stabilisce per le persone con disabilità.

Peraltro, la Corte territoriale, nell'applicare quanto previsto dell'art. 1460 c.c., secondo cui il lavoratore può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo qualora tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze del caso concreto, non risulti contrario a buona fede, avrebbe dovuto tenere in considerazione l'entità dell'inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi del caso di specie e, in particolare, della concreta incidenza di detto inadempimento sulle esigenze di vita e familiari del lavoratore.

La Cassazione ha, dunque, accolto il ricorso poiché il giudizio della Corte d'Appello non avrebbe dovuto prescindere dalla consistenza dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli gravanti sul datore di lavoro nei confronti del lavoratore con disabilità, specie in ragione della peculiare protezione prevista dall'ordinamento a salvaguardia di fondamentali esigenze di vita e di salute.

Alla luce di ciò, infatti, il rifiuto di accomodamento ragionevole costituisce atto discriminatorio e, come tale, affetto da nullità.



La stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori disabili è legittima perché favoriscono l'inserimento lavorativo

Cass.,
sez. Lavoro,
7 novembre
2024, n. 28657

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La Corte di Appello di L'Aquila respingeva l'appello, proposto da un lavoratore disabile, contro la sentenza del Tribunale di Chieti, la quale aveva rigettato il ricorso. Il lavoratore aveva chiesto la declaratoria di nullità della clausola appositiva del termine al contratto di lavoro a tempo determinato e parziale, sin dall'inizio del rapporto di lavoro, con conversione in contratto a tempo indeterminato, più un'altra serie di lamentele. Nel ritenere inammissibili gran parte dei motivi del ricorso in quanto il ruolo ricoperto dal lavoratore nell'organizzazione del lavoro dell'impresa era perfettamente conforme sia alla categoria di operaio sia alla qualifica ed alle mansioni di inquadramento, riscontrando quindi perfetta aderenza delle mansioni svolte con quelle di inquadramento.

La Suprema Corte ritiene invece fondata la richiesta di risarcimento del danno che è conseguito alla modifica unilaterale dell'orario di lavoro da parte del datore di lavoro. Ebbene, il comma 3 dell'art. 10, D.lgs n. 81/2015, richiamato dal lavoratore ricorrente, recita che lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno. Le "clausole elastiche" cui si riferisce la norma sono quelle relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Nel caso in specie, il datore di lavoro aveva unilateralmente modificato la collocazione temporale della sua prestazione lavorativa rispetto a quanto indicato nel contratto individuale. Orbene, il vigente art. 5, D.lgs n. 81/2015, al comma 2, conferma che nel contratto di lavoro

a tempo parziale deve essere contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Il carattere bilaterale della volontà in ordine alla riduzione dell'orario di lavoro nel contratto part time comporta che ogni modifica dell'orario pattuito non possa essere attuata unilateralmente dal datore di lavoro in forza del suo potere di organizzazione dell'attività aziendale, essendo invece necessario il mutuo consenso di entrambe le parti. Tutto ciò considerato, l'unilaterale modifica della pattuita collocazione temporale dell'orario part time costituisce indubbiamente un inadempimento del datore di lavoro.

La Suprema Corte ritiene che ad un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, in base alla normativa sull'avvicinamento dei disabili *ex lege* n. 68/1999, a causa di una modifica della collocazione temporale della prestazione, in assenza di *ius variandi* in capo al datore di lavoro, sia certamente risarcibile un danno. Infatti, ai lavoratori disabili assunti a tempo parziale, con una determinata collocazione temporale dell'orario di lavoro, che sia stata concordata con il datore di lavoro nel contratto individuale di assunzione, rende programmabile un altrettanto determinato tempo libero, in funzione anche di un più pronto recupero delle energie psicofisiche del prestatore di lavoro, se non di cure e terapie che costui debba seguire in relazione alla sua disabilità. La regola generale stabilisce pertanto che il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni. Pertanto la Suprema Corte accoglie il ricorso sulla richiesta di risarcimento del danno dichiarando inammissibili i restanti, afferman- ➤



do il seguente principio di diritto: “La stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori disabili è legittima allorché rientrante nelle previsioni di cui alle convenzioni disci-

plinate dalla L. n. 68/1999, art. 11, volte a favorire l’inserimento lavorativo dei disabili ed a disciplinare le modalità di assunzione che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

ARGOMENTO

Mobbing: necessario l'intento persecutorio del datore di lavoro per integrarne la fattispecie

Cass., sez. Lavoro, Ord. 14 novembre 2024, n. 29400

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

Il caso in analisi vede come protagonista un dipendente che agisce nei confronti del datore di lavoro, lamentando episodi di *mobbing* messi in atto verso la sua persona. Le sue richieste erano già state precedentemente rigettate sia in primo grado dal Tribunale di Roma, sia dalla Corte d'Appello. Pertanto, l'interessato procede a presentare ricorso presso la Suprema Corte di Cassazione.

Di seguito, alcuni comportamenti che, secondo il ricorrente, integrerebbero la fattispecie di *mobbing* e le motivazioni per le quali non sono stati considerati tali dai primi due gradi di giudizio.

In primo luogo, l'esclusione dalla partecipazione del ricorrente alla Conferenza Network Italiani. La Corte d'Appello ha escluso l'ipotesi di condotta vessatoria del datore di lavoro in quanto è stato dimostrato che il lavoratore era stato invitato a prendere parte all'evento come coordinatore di una delle unità. Di fatto, era stato proprio il ricorrente a rifiutare di parteciparvi in quanto non riconosceva la competenza tecnica del suo superiore che avrebbe dovuto accompagnarlo nel corso dell'evento.

Di seguito, un'illecita appropriazione di un lavoro di ricerca in materia di campi elettromagnetici da parte dell'azienda. In realtà, non si era verificata alcuna appropriazione illecita, in quanto il ricorrente era stato citato come partecipante al lavoro in qualità di "tecnologo". Dunque, veniva dato lui credito del lavoro svolto.

Infine, un ipotetico c.d. furto di ferie. Il ricorrente lamentava il fatto che fossero stati utilizzati dei giorni di ferie quando, in realtà, nelle stesse giornate l'interessato sosteneva di aver prestato attività lavorativa. Tale decisione aziendale era stata considerata legittima in

quanto era stato accertato che l'attività svolta fuori sede nei giorni indicati non era stata autorizzata dal datore di lavoro. Al contrario, la concessione dei giorni di ferie era avvenuta dietro esplicita richiesta da parte del lavoratore.

Alla luce dei fatti raccolti, la Corte di Cassazione ha proseguito sulla scia dei due gradi di giudizio precedenti, rigettando il ricorso per le seguenti motivazioni: il *mobbing* non è costituito solamente dal mantenimento di una condotta di segno avverso all'interesse del lavoratore. Elemento fondamentale affinché si possa parlare di *mobbing* è l'intento persecutorio della condotta mantenuta e protratta nel tempo da parte dell'azienda. È proprio quest'ultimo elemento a rendere il *mobbing* una violazione della responsabilità contrattuale *ex art. 2087 c.c.*, secondo il quale: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Le condotte che integrano le fattispecie di *mobbing*, pertanto, sarebbero caratterizzate dal fatto di risultare di per sé legittime. A renderle contrarie alla responsabilità contrattuale propria del datore di lavoro sarebbe proprio l'intento persecutorio mantenuto dall'imprenditore.

Tornando al caso in questione, il ricorrente avrebbe dovuto riscontrare e dimostrare non soltanto i fatti a suo avviso costituenti le violazioni di obblighi datoriali, non soltanto il nesso di causalità tra inadempimento datoriale e danno patito ma anche la volontà dell'azienda di danneggiare il lavoratore mediante continue vessazioni.