

Il giudice in assenza di mobbing deve valutare i “danni da straining”

Lavoro e formazione

Cristina Petrucci

La riscontrata assenza di mobbing impone la necessità di valutare l'eventuale responsabilità del datore per avere omesso di impedire che si creasse un ambiente “stressogeno”

La sentenza n. 4279/2024 ribadisce l'orientamento giurisprudenziale **ormai delineatosi sulla risarcibilità dei danni cagionati dal datore di lavoro al dipendente a causa di un ambiente lavorativo “stressogeno” (cosiddetti “danni da straining”)**.

La vicenda all'esame della Suprema corte

Il caso oggetto di scrutinio da parte della Corte Suprema è scaturito dalla rivendicazione di una pubblica impiegata che aveva adito il Tribunale del lavoro lamentando di aver subito danni patrimoniali e non patrimoniali a seguito di comportamenti vessatori – non descritti nella sentenza in esame – che il personale del datore di lavoro avrebbe asseritamente adottato nei suoi confronti. **I giudici di entrambi i gradi del merito hanno rigettato la domanda risarcitoria della lavoratrice** che, quindi, ricorreva in cassazione avverso la sentenza di secondo grado.

Le motivazioni dei giudici di legittimità

I giudici di legittimità hanno **escluso** in primo luogo che, nella specie, **si fosse configurata una fattispecie di “mobbing” lavorativo**, richiamando sul punto l'ormai consolidata definizione di carattere giurisprudenziale secondo cui essa è configurabile «*ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima*» (Cassazione n. 7641/2022 e Cassazione nn. 12437/2018 e 26684/2017).

Tuttavia, la Corte Suprema ha, invece, censurato la sentenza della Corte territoriale nella parte in cui aveva rigettato totalmente la domanda risarcitoria proposta dalla lavoratrice, nonostante l'ambito della responsabilità del datore di lavoro **per il pregiudizio alla salute e alla personalità morale del lavoratore (articolo 2087 del Cc)** sia ben più ampio di quello occupato dalla specifica, e più grave, **fattispecie del “mobbing”**.

In particolare, nella sentenza viene affermato che **la riscontrata assenza degli estremi del mobbing impone comunque la necessità di valutare** ed accertare **l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per avere, anche solo colposamente, omesso di impedire che un ambiente di lavoro “stressogeno” provocasse un danno alla salute della lavoratrice**. “Infatti”, afferma la Corte, «*è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ... , lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 cod. civ.*» (nello stesso senso, anche Cassazione 3692/2023, che cita a sua volta Cassazione n. 3291/2016). Ed ancora sulla stessa tematica, Cassazione n. 28859/2023, richiamando diversi precedenti (Cassazione n. 3692/2023 citata; n. 33639/2022; n. 33428/2022), ha ravvisato la violazione dell'articolo 2087 c.c., nel caso in cui **«il datore di lavoro ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi**

Nello “straining” si tratta di situazioni stressanti che possono anche causare gravi disturbi psicosomatici, ma non di azioni ripetute nel tempo

o stress ai dipendenti, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprire gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi».

È noto che, con riferimento ai danni subiti dai lavoratori a causa dell'esecuzione della prestazione lavorativa, l'articolo 2087 del Cc onera il datore di lavoro di provare di avere adottato tutte «*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 differenze tra le due figure giurisprudenziali

Secondo l'orientamento consolidato giurisprudenziale della Corte di legittimità, lo “straining” rappresenta una forma attenuata di “mobbing” in quanto priva della continuità dei comportamenti pregiudizievoli del datore di lavoro, ma sempre riconducibile all'articolo 2087 del Cc, con la conseguenza che, **ove venga accertato lo “straining” e non il “mobbing”,** la domanda di risarcimento deve essere comunque accolta (Cassazione n. 29101/2023) anche se, in sede di ricorso, il lavoratore abbia fatto riferimento solo al mobbing. Infatti, «*si tratta soltanto di adoperare differenti qualificazioni di tipo medico-legale, per identificare comportamenti ostili, in ipotesi atti ad incidere sul diritto alla salute, costituzionalmente tutelato, essendo il datore di lavoro tenuto ad evitare situazioni “stressogene” che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto, possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio*» (così, Cassazione n. 3822/2024). In sostanza, secondo la Corte Suprema, **la reiterazione, l'intensità del dolo o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento (così Cassazione n. 29101/2023 citata).**

Sotto un profilo etimologico, il termine, dall'inglese “to strain”, significa forzare, stringere, mettere sotto pressione. Lo “straining” quindi indica una situazione di **“stress forzato”** sul posto di lavoro, in cui la vittima - il lavoratore - subisce da parte dell'aggressore - lo strainero, che solitamente è un superiore - almeno un'azione ostile e stressante, i cui effetti negativi sono di durata costante nel tempo. La vittima, inoltre, deve trovarsi in persistente inferiorità rispetto allo *strainer*, la cui azione viene diretta volontariamente contro una o più persone, sempre in maniera discriminante (così, Tribunale di Chieti, 30 maggio 2017).

Nella sentenza appena citata, il giudice, richiamando precedenti della Corte Suprema sul punto (n. 17698/2014; n. 2142/2017; n. 24029/2016), **delinea in modo chiaro i tratti differenziali dello “straining” rispetto al cosiddetto “mobbing”:** in particolare, **ai fini della configurabilità del “mobbing” lavorativo devono ricorrere:**

a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;

b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;

c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità;

d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

Nello “straining”, invece, viene meno il solo carattere della continuità delle azioni vessatorie, ad esempio un demansionamento, un trasferimento: si tratta, certamente, di situazioni stressanti che possono anche **causare gravi disturbi psicosomatici,** ma non di azioni ripetute nel tempo.

Quindi, la differenza fondamentale tra lo “straining” e il “mobbing” consiste proprio nel fatto che nel primo caso è presente **un'azione unica e isolata,** mentre il secondo è caratterizzato dalla **continuità delle azioni vessatorie** (sul punto, anche Tribunale di Roma, 4 aprile 2023 e Tribunale di

Modena 2 marzo 2023 anche se entrambe le decisioni non hanno riconosciuto al lavoratore di aver subito una situazione di “*straining*”, non avendo questi fornito la prova in giudizio del comportamento datoriale vessatorio finalizzato a danneggiare la sua dignità personale e lavorativa).

Tornando alla sentenza in commento, secondo la Corte Suprema, nelle misure che il datore di lavoro deve adottare ai sensi dell'articolo 2087 del Cc al fine di **«tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»** rientrerebbe anche la rimozione di un **«clima lavorativo teso e caratterizzato da reciproche incomprensioni»**.

A questo punto, considerato che, secondo la giurisprudenza lo **“*straining*”** è una **“forma attenuata” di mobbing** e che quindi, anche in tal caso **dovrà rilevare in base ad un comportamento episodico un intento persecutorio/vessatorio da parte del datore di lavoro verso il suo dipendente**, diventa dirimente, affinché il lavoratore possa ottenere una condanna risarcitoria nei confronti del proprio datore di lavoro, che il giudice accerti se il comportamento di quest'ultimo sia realmente riconducibile a una fattispecie di “*straining*”, quindi risarcibile, provocando ad esempio un **danno professionale e eventualmente biologico**, ovvero sia piuttosto riconducibile ad una fisiologica conflittualità che può instaurarsi fra le parti di un rapporto lavorativo, e quindi non risarcibile.

La difficoltà nasce dal fatto che lo “*straining*” è stato qualificato da taluno come una condizione psicologica posta a metà strada tra il “*mobbing*” e il semplice stress occupazionale (Tribunale di Chieti, 30 maggio 2017 citato), fermo restando che entrambe le nozioni (di “*mobbing*” e di “*straining*”) hanno natura medico-legale e non rivestono autonoma rilevanza ai fini giuridici.

La prima decisione che ha adottato il termine “*straining*” risale al 2005 (Trib. Bergamo 20 giugno 2005) riconducendo la fattispecie oggetto di esame al fenomeno, determinante ai fini della qualificazione di un certo tipo di condotta datoriale, definito “*straining*” dalla psicologia del lavoro, come **«una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante»**.

Va evidenziato che, in virtù della caratteristica di “norma di chiusura” del sistema antinfortunistico pacificamente riconosciuta all'articolo 2087 del Cc, la tendenza della giurisprudenza, soprattutto di legittimità, è quella di interpretare in modo ampio l'obbligo datoriale di **«tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»**, nel senso di includere anche l'obbligo di adottare **ogni misura “atipica”** diretta alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ivi comprese, ad esempio, le misure di sicurezza da adottare allo scopo di prevenire ogni possibile evento dannoso, finanche le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi (Cassazione n. 3291/2016 citata).

Anche la dottrina - sebbene con riferimento alla fattispecie più grave del “*mobbing*”, ma lo stesso discorso può valere per lo “*straining*” - **si è chiesta se possa rivelarsi utile una disciplina specifica in materia, o se proprio la natura del mobbing**, fenomeno difficilmente inquadrabile in una serie predeterminata di comportamenti (che spesso si configura anche in presenza di atti in sé e per sé leciti), non renda consigliabile **la permanenza di una norma “aperta”** quale l'articolo 2087 del Cc, rimandando poi al giudice la valutazione del caso concreto (G. Pera, «Angherie e inurbanità negli ambienti di lavoro», «Rivista Italiana Diritto Lavoro», 2001, I, 297).

Pertanto, il concetto di “stress forzato” è molto esteso, potendo essere provocato appositamente ai danni della vittima con condotte caratterizzate da intenzionalità o discriminazione, ma potendo anche derivare dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro disagiata, per incuria e disinteresse nei confronti del benessere lavorativo (così, Tribunale di Chieti, 30 maggio 2017 citato).

La configurabilità della fattispecie di “*straining*”

Per un caso in cui è stata esclusa la configurabilità della fattispecie di “*straining*”, ma è stata accertata piuttosto una situazione di tensione e

Il concetto di “stress forzato” è molto esteso, potendo anche derivare dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro disagiata

La fattispecie dello “straining” si concretizza in comportamenti in contrasto con l'articolo 2087 del Cc e con la normativa sulla tutela della salute nei luoghi di lavoro

forte conflitto tra il datore di lavoro ed il dipendente che quest'ultimo aveva a sua volta contribuito ad accentuare determinando l'irrogazione **di ben otto sanzioni disciplinari**, la cui legittimità era stata positivamente accertata nei diversi gradi di giudizio, si veda Cassazione n. 31485/2018; parimenti, Corte di Appello di Milano 1° marzo 2023 **ha respinto la domanda risarcitoria di un lavoratore**, non ravvisando nella specie, né un'ipotesi di **“mobbing” né di quella più attenuata di “straining”**, non essendo emersa dall'istruttoria alcuna condotta persecutoria o vessatoria datoriale, quanto piuttosto un generale clima di “freddezza” sul luogo di lavoro che non poteva integrare la violazione dell'articolo 2087 del Cc.

Pertanto, dall'orientamento giurisprudenziale sopra declinato, si evince che la fattispecie dello “straining” si concretizza in sostanza in comportamenti datoriali in contrasto con l'articolo 2087 del Cc e, più in generale, con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.

In particolare, sempre la Corte di Cassazione ha affermato da ultimo che, stante il rilievo costituzionale del diritto alla salute (articolo 32), la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore non ammette sconti, ciò implicando anche l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere, già di per sé, la personalità morale del lavoratore, **come l'adozione di condizioni di lavoro “stressogene” o non rispettose dei principi ergonomici**, oltre ovviamente a comportamenti più gravi come *mobbing*, *straining*, *burn out*, molestie, *stalking* e così via, alcuni dei quali anche di possibile rilevanza penale. “Pertanto”, continua la Corte, *«al fine di rintracciare una responsabilità ex art. 2087 cod. civ. in capo al datore di lavoro, quale quella nello specifico dedotta, non è necessaria, come ad esempio si richiede nel caso del mobbing, la presenza di un “unificante comportamento vessatorio”, ma è sufficiente l'adozione di comportamenti, anche colposi, che possano ledere la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici»* (sent. n. 2084/2024 cit. che conferma quanto già affermato da Cass. n. 3692/2023 cit. secondo cui: “è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori”).

La sentenza n. 2084/2024 cit., effettua, inoltre, un interessante “excursus” della posizione acquisita dalla stessa Corte di Cassazione in relazione a tale problematica. Ad esempio, è stata ritenuta configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento - imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute del dipendente, come ad es. applicazione di plurime sanzioni illegittime, Cassazione n. 16256/2018, ovvero comportamenti che in concreto determinino uno svilimento professionale, Cassazione n. n. 9901/2018 e, ciò secondo le regole generali sugli obblighi risarcitori conseguenti a responsabilità contrattuale di cui agli articoli 1218 e 1223 del Cc; restando, invece, al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente pericolosa o usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cassazione n. 3028/2013; Cassazione 1509/2021) o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cassazione, sezioni Unite n. 4063/2010; id. n. 26972/2008). **Restano fuori dallo “straining” le divergenze con il capo, finché si resta nei toni urbani** (Cass. 24339/2022).

Inoltre, sempre secondo la Suprema corte, le condizioni ordinariamente usuranti dal punto di vista psichico (n. 3028/2013 cit. e n. 10361/1997), per effetto della ricorrenza **di contatti umani in un contesto organizzativo e gerarchico**, per quanto possano eventualmente costituire fondamento per la tutela assicurativa pubblica (Dpr n. 1124/1965 e Dlgs n. 38/2000 nelle forme della cosiddetta “costrittività organizzativa”), non sono in sé ragione di responsabilità datoriale, se appunto non si ravvisino gli estremi della colpa comunque insiti nel disposto dell'articolo 2087 del codice civile, mentre la richiesta di prestazioni che eccedano, sotto il profilo fisiopsichico, **la portata naturalmente faticosa ed usurante della prestazione (cosiddetto “superlavoro”)**, secondo le modalità proprie di ciascun ambito lavorativo, costituisce inadempimento agli obblighi datoriali di cui all'articolo 2087 del Cc e fonte di danno risarcibile (Cassazione n. 34976/2022).