

Per la sussistenza dello straining basta la colpa

di G. Cassano - 27 Dicembre 2022

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza 11 novembre 2022, n. 33428, torna a pronunciarsi sullo *straining*, che, pur apparentato tradizionalmente al *mobbing*, si distingue da quest'ultimo per essere una figura comparsa più di recente nelle aule giudiziarie (Benincasa, *Condizioni "stressogene" sul luogo di lavoro: elementi costitutivi della fattispecie di straining*, in *DRI*, 2019, 929 fa riferimento a Trib. Bergamo, 21 aprile 2005, in *FI*, 2005, I, 3356 ss.; la prima pronuncia in tema di *mobbing* è, invece, Trib. Torino, 16 novembre 1999, in *RIDL*, 2000, II, 102 ss., con nota di Pera; in *RCP*, 2000, 732 ss., con note di Barbui e De Fazio; in *DR*, 2000, 403 ss., con nota di Bona-Oliva. Tra le pronunce commentate su questa rivista sul tema si vedano: Cass., 28 ottobre 2022, nn. 32018 e 32020, in *Labor*, 23 Novembre 2022, con nota di Tambasco; Cass., 6 ottobre 2022, n. 29059, in *Labor*, 15 ottobre 2022, con nota di Tambasco; Cass., 5 agosto 2022, n. 24339, in *Labor*, 5 settembre 2022, con nota di Tambasco; Cass., 23 maggio 2022, n. 16580, in *Labor*, 29 maggio 2022, con nota di Tambasco; Cass., 19 febbraio 2016, n. 3291, in *Labor*, 2016, 3-4, con nota di Rossi).

Il caso portato all'attenzione della Suprema Corte riguarda un lavoratore con mansioni di informatore scientifico del farmaco, di cui il Tribunale di La Spezia aveva riconosciuto il demansionamento e il *mobbing* subiti, condannando il datore di lavoro al risarcimento del danno. La Corte d'Appello di Genova aveva, però, rovesciato tale statuizione, escludendo, da un lato, il demansionamento e, dall'altro, ritenendo che le vessazioni e le denigrazioni lamentate dal ricorrente fossero da ricondurre unicamente alla sua soggettiva percezione, dal momento che, in realtà, l'ambiente lavorativo era caratterizzato da normali dinamiche conflittuali.

I giudici di Piazza Cavour, nel cassare con rinvio la pronuncia di secondo grado, ritengono che la Corte d'Appello non abbia considerato la rilevanza del fattore organizzativo nell'ambito dell'obbligo datoriale *ex art. 2087 c.c.*, dal momento che situazioni di «*costrittività organizzativa*» possono dar luogo a tecnopatie. Tale considerazione è basata su quell'orientamento giurisprudenziale per cui l'*art. 2087 c.c.*, in combinato disposto con gli artt. 32 e 41 Cost., costituisce uno strumento volto a tutelare la salute del lavoratore nell'ambiente di lavoro da tutti i possibili rischi, anche di natura psico-sociale (così come anche riconosciuto dal d.lgs. n. 81/2008).

Così ragionando, è stato ritenuto configurabile il *mobbing* laddove ricorra «*l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima (Cass. 21 maggio 2018, n. 12437; Cass. 10 novembre 2017, n. 26684)*». È, invece, sussistente lo *straining* «*quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (Cass. 10 luglio 2018, n. 18164) o esse siano limitate nel numero (Cass. 29 marzo 2018, n. 7844), ma anche nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di*

un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori (Cass. 19 febbraio 2016, n. 3291)».

La Corte di Cassazione, richiamando alcuni precedenti (Cass., 19 febbraio 2016, n. 3291; Cass., 20 giugno 2018, n. 16256; Cass., 20 aprile 2018, n. 9901), nega, peraltro, l'autonoma rilevanza giuridica delle nozioni medico-legali di *mobbing* e *straining*, affermando che queste servono soltanto per identificare comportamenti violativi dell'art. 2087 c.c.: in altri termini, la responsabilità datoriale sarebbe comunque da ravvisare a fronte di un mero inadempimento — imputabile anche solo per colpa — che si ponga in nesso causale con un danno alla salute.

In tema di *straining*, la Suprema Corte aderisce, poi, a quell'indirizzo interpretativo in base al quale, ove il giudice di merito accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di *mobbing*, questi è comunque «*tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti – per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto – possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno [i.e. lo straining] (Cass. n. 3291/2016; v. anche Cass. n. 18164/2018)».*

La pronuncia si inserisce in quel filone giurisprudenziale che tenta di delineare la differenza tra le figure del *mobbing* e dello *straining*, da un lato, e tra queste e ciò che resta al di fuori della responsabilità datoriale, dall'altro.

Da quest'ultimo punto di vista, si afferma che il datore di lavoro non può essere ritenuto responsabile per tutto quanto derivi dalla «*qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cass. 29 gennaio 2013, n. 3028)»* o in relazione a «*meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cass., S.U., 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass., S.U., 11 novembre 2008, n. 26972)».*

In merito alla distinzione tra *mobbing* e *straining*, si riafferma la massima consolidata per cui nello *straining* può mancare la pluralità di azioni vessatorie; si dice, poi, espressamente che lo *straining* costituisce un *minus* rispetto al *mobbing*. Ulteriore differenza messa in luce dagli Ermellini è quella relativa all'elemento dell'intento persecutorio, che si ritiene possa mancare in caso di *straining*, bastando per integrare la fattispecie anche una mera colpa datoriale.

Quanto ritenuto dalla Corte di Cassazione in punto di elemento soggettivo allarga fortemente l'ambito applicativo dello *straining* rispetto a quello del *mobbing*, dal momento che la prova dell'intento persecutorio di chi pone in essere condotte mobbizzanti è spesso considerata una *probatio diabolica*. Se, dunque, da un lato, non può che rilevarsi l'opportunità del superamento della necessità di provare l'intento soggettivo, dall'altro non può però tacersi la discontinuità tra tale pronuncia e l'orientamento della giurisprudenza di legittimità — tradizionalmente molto restrittivo — sul *mobbing*, al fine di evitare una proliferazione dei danni risarcibili (così Cass. 3 giugno 2022, n. 17974, in *Ilgiuslavorista.it*, 5 luglio 2022; Cass. 10 dicembre 2017, n. 26684, in *MGC*; Cass. 20 novembre 2017, n. 27444, in *ADL*, 2018, 594 ss., con nota di Aloisi; Cass. 16 marzo 2016, n. 5230, in *D&G*, 2016; Cass. 28 agosto 2013, n. 19814, in *RIDL*, 2014, II, 68 ss., con nota di Pasqualetto).

Giulia Cassano, dottoressa di ricerca e avvocatessa in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 11 novembre 2022, n. 33428](#)