

## *Il mobbing e lo straining*

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3291 del 19 Febbraio 2016, ha circoscritto l'ambito applicativo dello straining, tracciandone le differenze con il mobbing.*

.....

Con l'interessante sentenza in commento, la Suprema Corte, ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo e dello straining, ha elaborato alcuni parametri che ne provano la sussistenza, statuendo sulle ipotesi in cui si configura lo straining, che si realizza attraverso vessazioni saltuarie

### **Il fatto**

Il caso trae origine dalla controversia riguardante una dipendente di un'Azienda Ospedaliera che aveva proposto ricorso in Tribunale per vedersi risarcire il danno da mobbing e da demansionamento.

La dottoressa fra i motivi del ricorso infatti aveva dato risalto a due episodi perpetrati nei suoi confronti dal primario dell'Ospedale. In uno il primario non le aveva consegnato la scheda di valutazione, nell'altro episodio invece il primario aveva stracciato la relazione di consulenza della ricorrente che avrebbe dovuto essere allegata ad una cartella clinica.

I giudici del merito, nel primo grado ed in grado di appello, avevano però escluso il danno da mobbing, mancando l'elemento della oggettiva frequenza della condotta ostile. Infatti, secondo la corte, non emergeva alcun danno alla professionalità della ricorrente, benché i magistrati avessero riscontrato delle indubbie difficoltà logistiche e organizzative all'interno della struttura ospedaliera. Ritenendo che la riorganizzazione del reparto non era certo avvenuta per danneggiare la dottoressa, il cui impegno part-time limitava però le mansioni che le potevano essere affidate, era dunque stato confermato solo il diritto al risarcimento dei danni in relazione all'accertamento di una situazione di stress lavorativo subito dalla dipendente facendo richiamo alla responsabilità ex art. 2087 c.c. secondo cui *"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"*.

La dipendente non si accontentava e decideva di proporre ricorso per Cassazione contro la sentenza d'Appello, contestando la statuizione con la quale escludeva escluso la

configurabilità di un caso di mobbing , qualificando la vicenda come straining.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso per quanto riguardava il mobbing e riconosceva la sussistenza di una condotta di straining .

Nelle motivazioni, i Giudici di legittimità molto chiaramente definivano la configurabilità dei due concetti.

Innanzitutto , spiegava la Corte che ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, sono stati elaborati dalla giurisprudenza alcuni parametri che ne provano la sussistenza:

- 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;
- l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;
- il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;
- l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio.

E' inoltre onere del lavoratore che ne chiede l'accertamento, fornire gli adeguati mezzi di prova.

Lo straining invece, spiegava la Cassazione, consiste in una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie, come può accadere, ad esempio, in caso di demansionamento, dequalificazione, isolamento o privazione degli strumenti di lavoro. In tutte le suddette ipotesi: se la condotta nociva si realizza con una azione unica ed isolata o comunque in più azioni ma prive di continuità si è in presenza dello straining, che è pur sempre un comportamento che può produrre una situazione stressante, la quale a sua volta può anche causare gravi disturbi psico-somatici o anche psico-fisici o psichici. Pertanto, pur mancando il requisito della continuità nel tempo della condotta, essa può essere sanzionata in sede civile sempre in applicazione dell'art. 2087 cod. civ. ma può anche dare luogo a fattispecie di reato, se ne ricorrono i presupposti.

Nel caso di specie, concludevano i Giudici, la condotta dannosa e vessatoria posta in essere dal primario era priva del requisito della continuità e si era realizzata infatti con

un'azione unica e isolata. La Corte quindi riteneva che la liquidazione del danno rispecchiava esattamente la misura della sofferenza patita e il danno psichico permanente subito dalla dottoressa. Dunque la somma riconosciuta alla dottoressa dai giudici dell'Appello doveva ritenersi congrua, in quanto la corte del merito non aveva violato il principio tra il chiesto e il pronunciato qualificando appunto la condotta di mobbing quale straining.

### ***In definitiva***

La sentenza in commento è da sottolineare in quanto ci offre dei punti precisi di distinzione fra straining e mobbing, che sono entrambi diretta conseguenza di comportamenti discriminatori e vessatori che il soggetto subisce nell'ambiente lavorativo.

In premessa va ricordato che le nozioni di mobbing e straining sono nozioni di tipo medico-legale, che non hanno autonoma rilevanza ai fini giuridici e servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 cod. civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.

Più nel dettaglio, ricordiamo brevemente qui di seguito le differenti nozioni.

Il **mobbing**, di cui si parla da circa una quindicina d'anni a livello giuridico, è un comportamento lesivo ai danni del lavoratore, che deve seguire alcuni presupposti.

In particolare, il comportamento ai danni del lavoratore deve essere un comportamento sistematico e protratto nel tempo; deve esserci la presenza di più comportamenti vessatori; il comportamento ai danni del lavoratore deve comportargli un pregiudizio della salute o della personalità; i detti comportamenti devono avere un carattere persecutorio.

Lo **straining** si definisce come una situazione lavorativa conflittuale di stress forzato, in cui la vittima subisce azioni ostili limitate nel numero e/o distanziate nel tempo (quindi non rientranti nei parametri del mobbing) ma tale da provocarle una modificazione in negativo, costante e permanente, della condizione lavorativa; il suddetto "stress forzato" può essere provocato appositamente ai danni della vittima con condotte caratterizzate da intenzionalità o discriminazione e può anche derivare dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro disagiata, per incuria e disinteresse nei confronti del benessere lavorativo. È sufficiente, come si è detto, anche un'unica azione ostile purché essa provochi conseguenze durature e costanti a livello lavorativo, tali per cui la vittima percepisca di essere in una continua posizione di inferiorità rispetto ai suoi aggressori.

Utile è anche un accenno ad una forma nuova di mobbing, il **bossing**, da distinguere rispetto ai primi due, che si verifica quando l'attuazione degli atti persecutori sul lavoro

sono una scelta razionale aziendale presa dalla dirigenza e avente lo scopo di causare le dimissioni del dipendente. Al proposito attendiamo però ancora giurisprudenza sul punto.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)