

Stress da mobbing o straining e risarcimento del danno

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 7844 del 29 marzo 2018, ha affermato che il datore di lavoro è tenuto ad evitare situazioni “stressogene” che diano origine ad una situazione che possa, presuntivamente, ricondurre a una forma di danno alla salute anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio. Lo stress forzato può arrivare dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente ostile, per incuria e disinteresse del suo benessere lavorativo.

La Cassazione, delineando lo straining, ha precisato che esse possono far sorgere in capo al dipendente il diritto al risarcimento del danno, anche se non sussistono le condizioni per il mobbing.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, è intervenuta sull’annosa questione delle condotte vessatorie perpetrate a danno del lavoratore , riconoscendo tutela al dipendente, vittima di atti persecutori, anche qualora essi non siano riconducibili alla categoria ontologica del mobbing, ma ad una forma, per così dire attenuata, denominata straining.

Il fatto

Il caso nasce dalla pronuncia con la quale il tribunale di primo grado, accoglieva il ricorso di un lavoratore, ritenendo essersi verificato un evento lesivo per la salute del dipendente a causa dei comportamenti tenuti dalla società datrice di lavoro e condannava, quindi, la stessa al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.

La corte d'appello, in seguito, confermava in diritto la sentenza di prime cure, riducendo però l'ammontare delle somme ritenute.

La società ricorreva quindi per la cassazione della sentenza, lamentando che le condotte pregiudizievoli asseritamente poste in essere nei confronti del dipendente sono state ritenute fondate dalla corte territoriale in modo apodittico, dovendo, invece, escludersi qualsivoglia violazione dell’art. 2087 c.c. (nota:”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 decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In sentenza, la Corte Suprema argomentava che la motivazione addotta dalla corte territoriale appariva perfettamente in linea con la giurisprudenza di legittimità in tema di “straining”, atteso che i giudici di merito avevano adeguatamente motivato sulla situazione

lavorativa conflittuale di stress forzato in cui il lavoratore avrebbe subito azioni ostili anche se limitate nel numero e in parte distanziate nel tempo (quindi non rientranti, tout court, nei parametri del mobbing) ma tali da provocare in lui una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta 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.

I Giudici continuavano asserendo che questo stress forzato, secondo la giurisprudenza di legittimità, può anche derivare, tout court, dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse nei confronti del suo benessere lavorativo con conseguente violazione da parte datoriale del disposto di cui all'art. 2087 cod. civ.

Per questo il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La pronuncia scaturisce dalla richiesta di riconoscimento dei “danni da *mobbing*” avanzata da un lavoratore vittima di una “situazione lavorativa conflittuale di stress forzato”.

La Cassazione ha concluso che le azioni ostili cui è stato sottoposto il lavoratore non potevano essere incanalate nella figura del cosiddetto mobbing, in quanto è mancata la caratteristica della “frequenza” della condotta persecutoria. Peraltro, gli Ermellini non hanno esonerato il datore di lavoro dalle sue responsabilità, perché nelle condotte sottoposte a giudizio hanno ravvisato gli estremi dello straining.

Nella fattispecie, la Cassazione nel ravvisare la situazione conflittuale e stressante in cui operava la vittima, con vessazioni comunque limitate nel numero e distanziate nei tempi e quindi in quanto tali non riconducibili alla fattispecie del mobbing, ha sottolineato come la stessa fosse tale da provocare al lavoratore una “modificazione in negativo, costante e permanente, della condizione lavorativa”.

Da qui l'identificazione della forma di conflittualità sul posto di lavoro, che si affianca al più famoso mobbing (il quale, ricordiamo sinteticamente, si appalesa come comportamenti atipici, consistenti in qualsiasi azione o omissione di carattere molesto e vessatorio, che abbia i requisiti della durata e della sistematicità, ovvero si concretizzi in un unico atto persecutorio i cui effetti si protraggano nel tempo) , ossia il cosiddetto straining (dall'inglese to strain: stringere, mettere sotto pressione), per il quale è sufficiente che venga ravvisata anche solo un'unica azione ostile, tale però da far sentire la vittima in una posizione costante di inferiorità rispetto a chi la pone in essere e provoca una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa che incide sul diritto alla salute.

Trattandosi, il lavoro e la salute, di diritti costituzionalmente garantiti, nonché tutelati dalla Convenzione Europea dei diritti dell'uomo e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, essi non possono essere soppressi né tantomeno violati con condotte che mirano allo svilimento della persona sul posto di lavoro ed alla compromissione del benessere e della salute del prestatore di lavoro.

In conseguenza, la condotta viene sanzionata sulla base degli artt. 2087 c.c. e 28 Dlgs 81/2008 e dà luogo, eventualmente, anche a comportamenti penalmente rilevanti.

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

AZETA News - Periodico d'Informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini