

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 11 marzo 2024, n. 10

Con l’ordinanza dell’11 gennaio 2024, n. 1124, la Corte di Cassazione, è tornata nuovamente a pronunciarsi sul tema del *mobbing* o, ancor meglio, dello *straining*, andando ulteriormente ad arricchire la sempre più ampia giurisprudenza che sul tema si è delineata nell’ultimo ventennio. Partendo da quelle che sono le due definizioni di *mobbing* e *straining*, va evidenziato *in primis* di come si tratti di due fattispecie la cui configurazione trae origine dalla psicologia e dalla sociologia del lavoro e che hanno successivamente trovato riconoscimento giuridico all’interno del nostro ordinamento proprio grazie ai sempre più numerosi contributi giurisprudenziali.

Sia quando si parla di *mobbing* che quando si parla di *straining* ci si riferisce ad una situazione lavorativa in cui uno o più lavoratori dipendenti sono oggetto di condotte vessatorie dal forte contenuto discriminatorio, che mirano a creare un ambiente di lavoro ostile, in grado di ingenerare nella vittima invalidità psico-fisiche permanenti di vario genere. Per quanto attiene specificamente al fenomeno dello *straining*, questo è stato individuato successivamente in maniera quasi consequenziale al riconoscimento del *mobbing*, per certi versi quale sua versione attenuata, tanto che comunemente ci si riferisce allo *straining* considerandolo quale *mobbing* attenuato.

Nel tempo la giurisprudenza ha ripreso entrambe le definizioni, adattandole ai casi di specie e estrapolando quelli che sono gli elementi costitutivi necessari al riconoscimento delle due situazioni e alla conseguente individuazione della responsabilità in capo al datore di lavoro ai sensi dell’articolo 2087 c.c.

Tornando all’ordinanza in esame, la Suprema Corte ha confermato l’orientamento giurisprudenziale cristallizzatosi nel tempo, in particolare riconoscendo l’interscambiabilità delle fattispecie di *mobbing* e *straining*, relegando in posizione marginale la distinzione concettuale

tra le due figure e ponendo invece al centro della decisione la questione della lesione del diritto alla salute tutelato a livello costituzionale.

Ripercorrendo brevemente i fatti oggetto di pronuncia da parte della Suprema Corte, nel caso di specie una lavoratrice aveva agito in primo grado lamentando di aver subito condotte vessatorie da parte dell'amministratrice della società. Tali condotte vessatorie – identificabili in invadenze della superiore gerarchica nella sfera intima e personale della lavoratrice, quali ad esempio l'imposizione di una dieta alimentare e la prescrizione di esami medici non attinenti allo svolgimento dell'attività professionale – erano degenerate in tutta una serie di rimproveri, insulti e denigrazioni, che avevano portato la lavoratrice dipendente ad un periodo di assenza dal lavoro per malattia, dovuto ad un'accertata depressione, che si era infine concluso con l'interruzione del rapporto di lavoro.

Il Tribunale di Mantova, in prima istanza, aveva accolto il ricorso della lavoratrice, riconoscendo la lesione dell'integrità fisica e della personalità morale della ricorrente, in violazione dell'articolo 2087 c.c., e, dunque, riscontrando l'esistenza di un danno da *mobbing*. Successivamente la Corte d'Appello di Brescia, pur mettendo in dubbio che si fossero configurati tutti i sette elementi richiesti dalla giurisprudenza ai fini della qualificazione della fattispecie del *mobbing*, ha confermato la pronuncia del Tribunale, rilevando la sussistenza di «plurime condotte illecite, lesive della dignità della dipendente e di fondamentali diritti come quello alla riservatezza e alla privacy, quest'ultima intesa come tutela della propria sfera personale e intima, tutti in violazione dell'art. 2087 c.c.».

In disaccordo con la decisione emessa dalla Corte territoriale, la società datrice di lavoro ha adito la Suprema Corte di Cassazione, lamentando l'assenza di un'adeguata spiegazione del perché le condotte recriminate dalla lavoratrice e messe in atto dalla società nella persona della datrice di lavoro «avrebbero integrato *mobbing*, o in subordine, *straining*».

La Corte di Cassazione, nel rigettare il ricorso della società e riconoscere la completezza e la fondatezza della motivazione espressa dalla Corte d'appello, ha evidenziato come il riconoscimento della violazione dell'obbligo di sicurezza, posto in capo al datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2087c.c., sia prioritaria rispetto alla qualificazione della condotta lesiva contestata. Così facendo il giudice di legittimità, rende centrale la tutela del diritto costituzionalmente garantito alla tutela dell'integrità fisica e morale del lavoratore, a prescindere da sé la condotta posta in essere dal datore integri la fattispecie del *mobbing* o dello *straining*.

Ciò che emerge tanto dalla pronuncia della Corte d'appello, quanto dal disposto della Cassazione è l'elemento della fluidità nella categorizzazione dei fatti in esame.

In entrambi i casi, per l'appunto, risalta come, nelle argomentazioni dei giudici, il confine che separa il *mobbing* dallo *straining* sia innanzitutto percepito come di carattere meramente medico-legale, con la conseguenza che, quindi, quelli che differenziano le due ipotesi sono ritenuti aspetti che non rivestono autonoma rilevanza ai fini giuridici. In particolare, il principale aspetto identificativo in caso di *mobbing* è fornito dalla continuità, sistematicità e frequenza temporale dell'azione persecutoria, mentre nel caso dello *straining* si riscontra la messa in atto di un'unica azione vessatoria o anche di più azioni distanziate nel tempo, che non devono necessariamente celare un intento persecutorio, ma che determinano un effetto lesivo continuo. Elemento comune ad entrambe le situazioni – che, come detto in precedenza, le rende interscambiabili – è il fatto che il datore di lavoro ponga in essere una violazione dell'articolo 2087 c.c.

Che si tratti delle fattispecie di *mobbing* o *straining* oppure di una più generica condotta vessatoria, infatti, il giudice, riconfermando l'importanza del disposto dell'articolo 2087 c.c., afferma che l'articolo succitato prevede una responsabilità di natura contrattuale, per la sussistenza della quale è sufficiente la sola colpa del datore, senza che debba necessariamente ricorrere il dolo specifico. Ciò vuol dire, che una volta accertata l'esistenza di un legame causale tra il danno lamentato dal lavoratore e la condotta lesiva messa in atto dal datore di lavoro, il lavoratore non deve dimostrare anche che la condotta lesiva sia stata posta in essere da parte del datore di lavoro con l'intenzione di arrecare pregiudizio al suo sottoposto.

Per tali ragioni, dunque, la Corte di Cassazione ha ritenuto di confermare quanto disposto dal giudizio della Corte d'Appello, allineandosi all'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale in tema di *mobbing* e *straining*.

Marta Migliorino

ADAPT Junior Fellow

 [@martamigliorino](https://twitter.com/martamigliorino)