

Ritorno al passato: la Cassazione sulla definizione di mobbing e straining

di D. Tambasco - 23 Novembre 2022

Due recenti ordinanze della Corte di Cassazione, rispettivamente la n. 32018 e la n. 32020 del 28 ottobre 2022, tornano ad esaminare le due principali condotte persecutorie sul lavoro, ovvero il *mobbing* e lo *straining*, confermando risalenti indirizzi giurisprudenziali.

In particolare, la prima pronuncia della **Cassazione Civile, 28 ottobre 2022, n. 32018** tratta la vicenda di un dipendente comunale, destinatario nel tempo di una pluralità di assegnazioni a differenti uffici, vittima di demansionamento e di inattività lavorativa.

Nel confermare la decisione dei giudici di merito che avevano riconosciuto nel caso di specie la sussistenza del *mobbing*, la Cassazione ribadisce **la centralità dell'intento persecutorio** che consente –attraverso la mediazione del principio di correttezza e buona fede contrattuale- di dare un diverso significato a condotte che, in sé e per sé, possono anche essere **neutre** o addirittura **lecite**.

Più precisamente, nella vicenda in esame si è ritenuto che pur in presenza di atti organizzativi e di condotte integranti solo in parte un demansionamento, l'ente di appartenenza avesse posto in essere delle condotte ostili reiterate, avendo adottato “*una serie di condotte sostanzialmente punitive, mascherandole quali atti organizzativi che però nella realtà dei fatti non avevano giustificazione e apparivano evidentemente irrazionali*”. In definitiva la condotta datoriale, priva di giustificazione se non quella di emarginare il lavoratore, è stata ritenuta nel suo complesso “*del tutto in contrasto con il principio di buona fede ed espressione di una volontà punitiva che mirava ad isolare il lavoratore ed a lasciarlo inattivo*”.

L'ordinanza, in definitiva, si colloca pienamente in quel consolidato orientamento che utilizza la complessa e articolata fattispecie giurisprudenziale del *mobbing* per inquadrare una pluralità di condotte disparate in una visione teleologica, stringendole in unità e facendone così emergere la complessiva illiceità, anche quando tale illiceità non sarebbe accertabile all'esito di una valutazione separata, atomistica e statica dei singoli comportamenti. Quel che il *mobbing* consente è, dunque, di legare insieme condotte che possono essere tipologicamente diverse, attraverso una loro lettura dinamico-diacronica (cfr. Trib. Brescia, sez. lav., 3 settembre 2020, n. 154, est. Corazza; conf., *ex multis*, Corte Cost., 19 dicembre 2003, n. 359).

Il secondo provvedimento (**Cassazione Civile, 28 ottobre 2022, n. 32020**), nel rigettare le richieste di una funzionaria comunale che lamentava di aver subito un demansionamento per la revoca della responsabilità del settore bilancio, torna nuovamente sul tema delle differenze tra *mobbing* e *straining*, riprendendo un orientamento che nelle ultime pronunce pareva essere stato superato (si veda TAMBASCO, [*La nuova vita dello straining, dal mobbing attenuato allo stress forzato*](#), in *Labor*, 29 maggio 2022).

Emerge chiaramente, nel disposto motivazionale, l'adesione alla risalente definizione dello *straining* quale “*mobbing attenuato*”, cui “*difetta la continuità delle azioni*”.

vessatorie”, potendo sostanziarsi in un’unica condotta persecutoria produttiva di effetti lesivi permanenti (cfr., *ex plurimis*, Trib. Bergamo, 20 giugno 2005, n. 286, est. Bertoncini; Cass., 19 febbraio 2016, n. 3291; in dottrina, EGE, *Oltre il mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità lavorativa*, Milano, 2005, p.70).

Naturale corollario di questa orientamento “conservatore” è l’affermazione di principio secondo cui non può configurarsi lo *straining* e, dunque non integra una violazione dell’art. 2087 c.c. la situazione di amarezza, determinata ed inasprita dal cambio della posizione lavorativa, laddove sia determinata dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione che abbiano coinvolto l’intera azienda (cfr. Cass., 4 febbraio 2021, n. 2676).

Conclusione, questa, che potrebbe manifestare alcune criticità nel caso in cui si adottasse la differente prospettiva dello *straining* quale “stress forzato”, ovvero allorché il datore di lavoro consentisse “*anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori*” (cfr., *ex multis*, Cass., 23 maggio 2022, n. 16580; Cass., sez. VI^a, 5 agosto 2022, n. 24339): è evidente, infatti, che perfino la riorganizzazione aziendale non sarebbe esente da censure, nell’ipotesi in cui l’ambiente lavorativo si manifestasse nocivo ed insalubre, ovvero sia tale da costituire –in concreto- fattore di rischio stressogeno.

L’ordinanza in commento evidenzia pertanto come sul tema dello *straining*, nella giurisprudenza della Corte di Cassazione, si fronteggino attualmente due orientamenti contrastanti: da un lato quello che lo identifica in una *species* di condotta persecutoria distinguibile dal *mobbing* solo per l’elemento oggettivo, essendo sufficiente la frequenza anche isolata della condotta, purché con effetti duraturi (cfr., *ex multis*, Cass. 19 febbraio 2018, n. 3977), e dall’altro l’orientamento che ravvisa nello *straining* un fenomeno stressogeno, dai contorni pressoché coincidenti con lo *stress* lavoro-correlato, comprensivo di ogni condotta datoriale comportante «*la costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse nei confronti del suo benessere lavorativo*» (cfr., *ex plurimis*, Cass., 29 marzo 2018, n. 7844, cit.; conf. Cass., 4 ottobre 2019, n. 24883; Trib. Milano, 23 aprile 2019, n. 1047; Trib. Pavia, 22 maggio 2020, n. 85; Trib. Tivoli, 6 ottobre 2020; Trib. Savona, 15 aprile 2021, n. 63; TAMBASCO, [Stress lavoro correlato e straining: la fusione in atto tra materiale legislativo e nuovo formante giurisprudenziale](#), in *Labor*, 5 settembre 2022; ROSIELLO, TAMBASCO, *Il danno da stress lavorativo: una categoria polifunzionale all’orizzonte?*, in *Il Giuslavorista*, 8 novembre 2022).

Domenico Tambasco, avvocato in Milano

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 28 ottobre 2022, n. 32018](#); [Cass., ordinanza 28 ottobre 2022, n. 32020](#)