

Sulla responsabilità civile derivante da straining e mobbing: tra fatto illecito, episodicità e tutela dei diritti fondamentali

di G. M. Marsico - 26 Novembre 2023

L'ordinanza *de qua* (Cass., Sez. Lav., 18 ottobre 2023, n. 28923) ha il pregio di enucleare il principio di diritto per cui lo straining rappresenta una forma attenuata di mobbing perché priva della continuità delle vessazioni; essa, tuttavia, è sempre riconducibile all'articolo 2087 c.c., sicché se viene accertato lo straining, e non il mobbing, la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta. Bisogna, dunque, assegnare valore dirimente al rilievo dell'ambiente lavorativo stressogeno quale fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegare come vessatorie, ancorché apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela del diritto fondamentale della persona del lavoratore trova fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente orientata, dell'articolo 2087 c.c.

È configurabile il mobbing lavorativo ove 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 e ciò a prescindere dalla illegittimità intrinseca di ciascun comportamento, in quanto la concreta connotazione intenzionale colora in senso illecito anche condotte altrimenti astrattamente legittime. È configurabile lo straining, invece, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (del Prato, *Conclusioni. Spigolature sul risarcimento punitivo*, in *Il punto sui casi detti danni punitivi*, a cura di Perfetti, Napoli, 2019, p. 302).

La Corte d'appello di Milano ha respinto l'appello principale della lavoratrice. e l'appello incidentale della società datrice di lavoro, confermando la pronuncia di primo grado che aveva condannato la società datoriale al risarcimento del danno da demansionamento (pari al 30% della retribuzione percepita dal 2007 al 2018 e al 70% della retribuzione relativa al periodo successivo e fino alle dimissioni) e del danno biologico (valutato in 6 punti percentuali e con personalizzazione al 40%, oltre che per inabilità temporanea), nonché alla corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso in ragione della giusta causa delle dimissioni rassegnate dalla dipendente (con rigetto delle residue domande, di riconoscimento di mansioni superiori di natura dirigenziale e di risarcimento del danno da perdita di chance, del danno pensionistico, del danno morale ed esistenziale).

La Corte territoriale ha escluso che fosse configurabile la fattispecie del mobbing, per difetto di prova di un disegno persecutorio nei confronti della lavoratrice, ritenendo, invece, che la superiore gerarchica avesse posto in essere- un progressivo e generalizzato svuotamento del-

le mansioni dei colleghi, non solo quindi in danno della attuale ricorrente, ma anche di altri dipendenti che avevano rassegnato le dimissioni ritenendo “intollerabili le condizioni lavorative e l’ambiente creato dalla superiore; essa, peraltro, ha negato il risarcimento del danno da perdita di chance (preteso fino alla data del pensionamento) per la genericità delle allegazioni della lavoratrice, consistenti in “mere illazioni e/o supposizioni, del tutto astratte”; nondimeno, ha negato il risarcimento del danno esistenziale mancando qualsiasi “indicazione circa le opportunità perdute” dalla lavoratrice ed anche specificazioni sul “se e come (avesse) dovuto modificare le sue abitudini di vita, le sue aspirazioni, su come sono cambiate, se sono cambiate, le dinamiche familiari” (ex multis, v., per tutti, Bigliazzi Geri, Busnelli, Breccia, Natoli, *Diritto civile*, I.1. *Norme, soggetti e rapporto giuridico*, Torino, 1987, p. 65).

Avverso tale sentenza la lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione.

In particolare, si è dedotta la violazione o falsa applicazione degli artt. 2087, 2043, 2049, 2059 c.c., nonché degli artt. 113 e 116 c.p.c.; la lavoratrice ha rilevato l’omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio in ordine al mancato riconoscimento di responsabilità del datore di lavoro per la condotta mobbizzante e al mancato accoglimento delle conseguenti domande risarcitorie (Cass., 17 gennaio 2018, n. 901 e Cass., 27 marzo 2018, n. 7513, in *Resp. civ. prev.*, 2018, p. 863, con nota di Ziviz, Di che cosa parliamo quando parliamo di danno non patrimoniale; Cass., 31 maggio 2018, n. 13770, in *Danno e resp.*, 2018, p. 465; Cass., 31 gennaio 2019, n. 2788, in *Nuova giur. civ.*, 2019, p. 277, con nota di Ponzanelli, *Il nuovo statuto del danno alla persona è stato fissato, ma quali sono le tabelle giuste?*; Cass., 17 ottobre 2019, n. 26304 e Cass., 11 novembre 2019, nn. 28988-28989, in *Responsabilità sanitaria in Cassazione: il nuovo corso tra razionalizzazione e consolidamento*, a cura di Pardolesi, fasc. speciale n. 1/2020, in *Foro it.*, c. 10, con note di Ponzanelli, *La Cassazione conferma e completa il nuovo statuto del danno alla persona*, e di Di Ciommo, *Natura funzionalmente unitaria e onnicomprensiva del danno non patrimoniale e distinzione strutturale tra danno morale e danno dinamico-relazionale. La Cassazione promuove le “tabelle” romane e bocchia quelle milanesi?*).

Si sostiene come il progressivo demansionamento facesse parte di una più ampia strategia aziendale volta all’allontanamento della dipendente, divenuta in modo specifico destinataria di “aggressioni verbali, urla, violazione della privacy, privazioni di strumenti di lavoro (pc e telefono aziendale)”, circostanze tutte desumibili dalle testimonianze raccolte.

L’attore denunciava la violazione dell’art. 2087 c.c. in relazione al mancato accertamento, da parte del giudice del merito, del carattere vessatorio e mortificante dei comportamenti subiti dalla lavoratrice.

Si assumeva che, pure escluso l’elemento persecutorio necessario per poter configurare una condotta mobbizzante, il giudice di merito avrebbe dovuto ritenere integrata la violazione dell’art. 2087 c.c. per la “antigiuridicità, la dannosità e la vessatorietà” dei comportamenti datoriali causativi di “conseguenze devastanti sulla salute psico-fisica della dipendente e sulla sua condizione patrimoniale e lavorativa” (Strommillo, *Risarcimento in forma di rendita vitalizia e quadratura del cerchio*, cit., 3288: «la pretesa equivalenza delle due forme di risarcimento, in unica soluzione o tramite rendita vitalizia, nasconde con difficoltà il fatto che la seconda tecnica alloca in capo al danneggiato il rischio di exitus prematuro in consequen-

za dell'illecito, a tutto vantaggio, va da sé, del suo autore; quanto dire che, in mancanza di correttivi, il ricorso alla rendita vitalizia, pur impregnato di buone intenzioni, val quanto una scommessa sbilanciata a favore del 'tortfeasor'»).

La decisione de qua si innesta in un filone giurisprudenziale per cui è configurabile il mobbing lavorativo ove 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 e ciò a prescindere dalla illegittimità intrinseca di ciascun comportamento, in quanto la concreta connotazione intenzionale colora in senso illecito anche condotte altrimenti astrattamente legittime, il tutto secondo un assetto giuridico pianamente inquadrabile nell'ambito civilistico, ove si consideri che la determinazione intenzionale di un danno alla persona del lavoratore da parte del datore di lavoro o di chi per lui è *in re ipsa* ragione di violazione dell'art. 2087 c.c. e quindi di responsabilità contrattuale, anche con i maggiori effetti di cui all'art. 1225 c.c. per il caso di dolo; è configurabile lo straining, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie.

Ai fini della configurabilità di una ipotesi di "mobbing", non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione.

Costituisce orientamento univoco quello per cui, in tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di "mobbing", per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, è ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad insprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi.

La Suprema Corte ha evidenziato, dunque, che la chance, intesa come concreta ed effettiva occasione favorevole di conseguire un determinato bene o risultato, non è una mera aspettativa di fatto ma un'entità patrimoniale a sé stante, giuridicamente ed economicamente suscettibile d'autonoma valutazione, per cui se, da un lato, la perdita di chance configura un danno concreto ed attuale, dall'altro, però, detto danno non coincide con il risultato utile al quale si aspirava e va, quindi, commisurato alla probabilità di conseguire il bene al quale aspirava il danneggiato (Cfr. tra i più noti sostenitori di questa distinzione cfr. Giannini-Pogliani, *Il danno da illecito civile*, Milano, 1997, 67, 172 s., 286; Busnelli, *Danno biologico e danno alla salute*, in Aa.Vv., *La valutazione del danno alla salute*, Milano, 1986, 6 (in seguito cfr. anche Busnelli, *Il danno alla salute tra vere e false antinomie*, in Aa.Vv., *Le nuove frontiere del danno risarcibile*, a cura di Cannavò, Perignano, 1995, 72 s.; V., altresì, Oliva, *La liquidazione del danno biologico: alla ricerca del giusto sistema*, in Monateri-Bona-Oliva, *Il nuovo danno alla persona*, Milano, 1999, 39).

Pertanto, essendo lo straining una forma attenuata di mobbing diventa più agevole il suo riconoscimento mancando la necessità di accertare la pluralità di condotte vessatorie e l'esistenza di un preciso intento persecutorio.

In sostanza, ai fini della configurazione dello straining anche un'unica azione ostile o più azioni prive di continuità sono sufficienti purché provochino delle conseguenze durature e costanti a livello lavorativo tali per cui la vittima abbia percepito di essere in una continua posizione di inferiorità rispetto ai suoi aggressori.

Giuseppe Maria Marsico, dottorando di ricerca in diritto privato e dell'economia e funzionario giuridico-economico-finanziario

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 18 ottobre 2023, n. 28923](#)