

Straining e mobbing nel pubblico impiego: elementi costitutivi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità e amministrativa

di M. Aiello - 5 Settembre 2024

Le pronunce in commento, Cass., 7 giugno 2024, n. 15957 e TAR Toscana, Sez. IV, 18 marzo 2024, n. 303, evidenziano gli elementi costitutivi e distintivi dello *straining* e del *mobbing* nel rapporto di lavoro pubblico, al fine di garantire, in un'ottica ampliativa delle condotte datoriali lesive di interessi costituzionalmente protetti del lavoratore – integrità psicofisica, dignità, identità personale, partecipazione alla vita sociale e politica – da bilanciare con esigenze organizzative e i limiti di spesa del datore pubblico, una adeguata tutela risarcitoria.

Senza pretesa di completezza, si segnalano, tra le tante, Cass. 19 gennaio 2024, n. 2084; 31 gennaio 2024, n. 2870; 12 febbraio 2024, n. 3791; 12 febbraio 2024, n. 3822; 12 febbraio 2024, n. 3856; 16 febbraio 2024, n. 4279: tutte pubblicate in *Labor* www.rivistalabor.it, 20 Febbraio 2024, con nota di TABASCO, *Addio mobbing, arriva lo stress da conflittualità lavorativa: il nuovo orientamento della giurisprudenza di legittimità*, Cass. 21 febbraio 2024, n. 4664, sempre in *Labor* www.rivistalabor.it, 14 aprile 2024 con nota di MARSICO, *Profili ricostruttivi in tema di responsabilità civile del datore di lavoro: tra risarcimento del danno, ambiente di lavoro stressogeno e responsabilità oggettiva*; Cass., n. 5061 del 26 febbraio 2024, *ivi*, 15 Aprile 2024 con nota di SERRA, *Sull'ambiente di lavoro stressogeno: una nuova pronuncia della Cassazione*; v. anche, per un'ampia rassegna, ASARO, *Mobbing e straining lavorativo nella pubblica amministrazione*, in *ilQG, Il quotidiano Giuridico*, 11 novembre 2022).

Il *mobbing* e lo *straining* nei luoghi di lavoro sono entrambi lesivi della salute intesa non più come «*semplice assenza dello stato di malattia o di infermità*» bensì come «*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale*».

Nella prima controversia, all'esame dei giudici di legittimità, è ravvisabile la fattispecie, di origine giurisprudenziale, dello *straining*, ricorrendo gli elementi costitutivi delineati dalla giurisprudenza, nella seconda invece il giudice amministrativo esclude il *mobbing* per difetto degli elementi costitutivi.

In particolare, nel primo caso, la Corte d'Appello, territorialmente competente, rigetta il ricorso di un dipendente ministeriale, avverso la sentenza di primo grado che disconosce il risarcimento del danno per le vessazioni datoriali subite, in un clima lavorativo difficile e degradante, ritenendo «*generiche le allegazioni sulla persecutorietà della condotta di colleghi e superiori*» ed insussistente la prova delle circostanze del trasferimento per incompatibilità ambientale della lavoratrice, prima concesso e poi annullato, sul presupposto che le difficoltà relazionali fossero imputabili anche alla lavoratrice, sanzionata disciplinarmente tre volte.

La lavoratrice ricorre in Cassazione lamentando la violazione e falsa applicazione degli artt. 2,3,4,32 e 35 Cost, nonché degli artt. 2087 e 2049 c.c. e 115 c.p.c. e ribadendo che i «*comportamenti ostili di carattere discriminatorio e persecutorio da cui era conseguita la morti-*

ficazione morale e l'emarginazione della dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi del suo equilibrio psico-fisico e della sua personalità» erano stati reiterati nel tempo dal datore; che, benché annullato, il trasferimento per incompatibilità ambientale era legittimo e che i riferimenti spazio-temporali volti a provare le tensioni e la conflittualità dell'ambiente lavorativo erano puntuali.

Il ricorso è fondato in quanto il datore di lavoro è tenuto a preservare la serenità dell'ambiente lavorativo, ad astenersi dall'adottare iniziative lavorative stressogene lesive dei diritti fondamentali del dipendente. Lo straining, per consolidato orientamento di legittimità, è configurabile qualora il datore di lavoro attua *«scientemente»* comportamenti stressogeni nei confronti del dipendente, a prescindere dal fatto che *«le difficoltà relazionali siano imputabili anche alla dipendente»*, come asserito nel caso di specie, in quanto l'*«ambiente lavorativo stressogeno è configurabile come fatto ingiusto»* dunque suscettibile di far riesaminare tutte le altre condotte datoriali allegate come vessatorie pur *«se non necessariamente viene accertato l'intento persecutorio»* che le unifica. Contrariamente nel mobbing, rileva, oltre alla pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli perpetrati dal datore a danno del dipendente (elemento obiettivo), l'intento persecutorio che *«colora in senso illecito anche condotte altrimenti astrattamente legittime»* (elemento soggettivo).

La seconda pronuncia, di matrice amministrativa non configura, nel caso di specie, il mobbing *sub species* di danno biologico, morale, esistenziale e all'immagine professionale nel rapporto di lavoro pubblico.

In particolare, la controversia verte sulla pretesa vantata da un professore universitario, chirurgo di elevata professionalità nazionale ed internazionale, direttore di struttura complessa presso l'azienda ospedaliera universitaria e abilitato a professore universitario di prima fascia, nei confronti dell'Ateneo di appartenenza per l'accertamento del diritto al risarcimento danni da lesioni alla propria integrità psico-fisica, causati dalle condotte discriminatorie e vessatorie subite in ambito lavorativo, in seguito all'*«inspiegabile resistenza»* dell'Ateneo alla chiamata di professore di prima fascia nel settore scientifico disciplinare attinente.

La resistenza dell'Ateneo, procrastinata sino alla quiescenza del ricorrente, nonostante le carenze in organico e la disponibilità di bilancio, integrerebbe l'intento vessatorio e persecutorio causa dei gravi danni alla salute psico-fisica del ricorrente.

L'Ateneo giustifica la presunta resistenza a bandire il ruolo di interesse precisando non solo di aver bandito un concorso per l'ambito di interesse del ricorrente al quale tuttavia non partecipava, pur avendo l'abilitazione scientifica richiesta dal bando ma che la scelta di bandire la chiamata a professore di prima fascia ha natura discrezionale nell'*an* e nel *quando*, condizionata tra l'altro ai vincoli di bilancio e alla normativa vigente sul blocco delle assunzioni del personale.

Orbene, per configurare la fattispecie del mobbing nel rapporto di impiego pubblico, necessita una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, nei confronti del dipendente nell'ambiente di lavoro.

A tal fine, la giurisprudenza ha elaborato i principi per delinearne gli elementi costitutivi necessari nei *«comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà fi-*

nalizzato alla persecuzione o alla vessazione del medesimo dipendente, tale da provocare un effetto lesivo della sua salute psicofisica» (Cons. Stato sez. II 13 gennaio 2023 n. 467).

Ne consegue che sussiste condotta mobbizzante quando ricorrono la molteplicità di comportamenti persecutori, illeciti o anche di per sé leciti, sistematici e prolungati contro il dipendente, espressione di un preciso disegno vessatorio; l'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente; il nesso eziologico tra la condotta del datore e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore; la prova dell'intento persecutorio.

Dunque, è imprescindibile ai fini della configurazione del mobbing l'elemento soggettivo del datore per cogliere il disegno vessatorio inevitabilmente diretto a dequalificare, svalutare od emarginare il lavoratore pubblico dal contesto lavorativo. In tale ottica, dunque, il singolo atto o più atti illegittimi, di gestione del rapporto, in danno del lavoratore non assumono da soli una valenza sintomatica mobbizzante.

Orbene, nel caso di specie, il ricorrente, che prima del ricorso, né contesta la condotta dilatoria dell'Ateneo né attiva altri strumenti giuridici risolutivi, imputa all'Ateneo, non un disegno preordinato di azioni vessatorie ma la mancata istituzione di una cattedra di professore ordinario nell'ambito disciplinare di interesse che avrebbe determinato la «*delusione di un'aspettativa di carriera*» subordinata al superamento di una procedura selettiva e non assimilabile ad un diritto a conseguire l'inquadramento nel ruolo preteso. In assenza di un «*sovrastante ed unitario disegno vessatorio e persecutorio*» dell'Ateneo intenzionalmente a danno del ricorrente non è ravvisabile la fattispecie patologica del mobbing bensì una fisiologica espressione del mondo accademico.

In conclusione, le pronunce in commento, di differente estrazione giurisprudenziale, delineano gli elementi caratterizzanti le fattispecie di straining e mobbing, nel contesto lavorativo pubblico, attenzionando l'importanza di individuare e dimostrare l'intento persecutorio del datore nei comportamenti vessatori posti in essere per configurare il mobbing non necessariamente richiesto per configurare lo straining.

Maria Aiello, primo tecnologo CNR, responsabile Istituto di Bioimmagini e Sistemi Biologici Complessi, sede di Catanzaro

Visualizza i documenti: [Tar Toscana, sez. IV^a, 18 marzo 2024, n. 303](#); [Cass., 7 giugno 2024, n. 15957](#)