

Sullo *stress* lavorativo rilevante, a differenza del *mobbing* e dello *straining*, giuridicamente

di D. Serra - 31 dicembre 2024

Una dipendente del Comune di Vasto adiva il Giudice del Lavoro del locale Tribunale, per ottenere la condanna del Comune datore di lavoro al risarcimento dei danni patiti per le condotte mobbizzanti ascrivibili alla responsabilità dell'Ente per non averle impedito, garantendo la salute e la sicurezza della lavoratrice in violazione degli artt. 2103 e 2087 c.c. e, così, per fatto proprio e del proprio dirigente ex art. 2049 c.c.; la domanda veniva proposta anche nei confronti di una società con la quale il Comune aveva stipulato una apposita polizza assicurativa volta a tenerlo indenne da responsabilità civile.

Tale domanda veniva rigettata dal Tribunale di Vasto.

La sentenza resa dal Tribunale di Vasto, successivamente, veniva, dalla lavoratrice, impugnata, dinanzi alla Sezione Lavoro della Corte d'Appello dell'Aquila, la quale confermava la decisione assunta dal giudice di primo grado: la Corte territoriale sosteneva l'inconfigurabilità, nel caso di specie, della prospettata ipotesi di mobbing, poichè le condotte denunciate non presentavano la caratteristica della sistematicità e non erano riconducibili ad un unitario disegno persecutorio; la richiesta di valutazione della vicenda sotto il profilo della ravvisabilità della più tenue ipotesi di straining, venne dichiarata, in quanto domanda nuova, inammissibile.

Per la cassazione di tale decisione la lavoratrice in questione ha, pertanto, successivamente, proposto ricorso, affidato a tre motivi: con il secondo motivo, denunciando la violazione e falsa applicazione degli artt. 2103, 2043, 2059 e 2087 c.c., la ricorrente imputa alla Corte territoriale l'erroneità del pronunciamento in ordine all'inammissibilità della richiesta valutazione delle condotte denunciate in relazione a ragioni di responsabilità ulteriori rispetto al mobbing originariamente prospettato.

Con ordinanza n. 31912 dell'11 dicembre 2024, che qui si segnala, la Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione accoglie il secondo motivo di ricorso e rinvia la causa alla Corte d'Appello dell'Aquila, in diversa composizione, che provvederà, pertanto, in conformità.

Il secondo motivo, per la Cassazione è meritevole di accoglimento trovando riscontro nell'orientamento di recente invalso nella giurisprudenza della Corte, che attribuisce valenza meramente sociologica alle nozioni di *mobbing* e di *straining* sancendone la loro irrilevanza ai fini giuridici in relazione ai quali ciò che conta è il configurarsi di una condotta datoriale che si riveli illegittima, anche soltanto a titolo di colpa, in quanto atta a consentire il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori, in contrasto con l'art. 2087 c.c., inteso quale obbligo generale di prevedere ogni possibile conseguenza negativa della mancanza di equilibrio tra organizzazione di lavoro e personale impiegato, derivandone la necessità di porre attenzione a tutti i comportamenti, anche in sé non illegittimi ma tali da poter indurre disagio o stress che si manifestano isolatamente o invece si connettono ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprire gli effetti e la gravità del pregiudizio (cfr. Cass. 7.2.2023 n. 3692).

Secondo gli orientamenti maturati presso la Suprema Corte, 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 (Cass 21 maggio 2018, n. 12437; Cass. 10 novembre 2017, n. 26684) 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 pienamente 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.

Secondo l'orientamento costante della Suprema Corte (sent. n. 18164/2018, n. 3977/2018 n. 7844/2018, 12164/2028, 12437/2018, 4222/2026) lo straining rappresenta una forma attenuata di mobbing, perché priva della continuità delle azioni vessatorie ma sempre riconducibile all'art. 2087 c.c., sicché se viene accertato lo straining e non il mobbing la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta (Cass. 29 marzo 2018 n. 7844, Cass. 10 luglio 2018 n. 18164, Cass. 23 maggio 2022 n. 16580, Cass. 11 novembre 2022 n. 33428).

La Cassazione, con ordinanza del 7 febbraio 2023 n. 3692, ha assegnato valore dirimente al rilievo dell' "ambiente lavorativo stressogeno" quale fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegate 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'art. 2087 c.c.(negli stessi termini v. Cass. 33639/2022, 33428/2022, 31514/2022).

L'ordinanza in commento è conforme a quella giurisprudenza consolidata che ha affermato il principio secondo cui, anche in presenza di una specifica domanda di *mobbing* da parte del ricorrente, il giudice deve autonomamente procedere alla riquilificazione – eventualmente applicando anche norme di legge diverse da quelle invocate dalle parti e ferma restando l'identità dei fatti allegati – e valutare la violazione del dovere generale di tutela ex art. 2087 c.c., violazione che, laddove accertata, fa scattare la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno patito dal prestatore.

Si segnala, ad esempio, l'ordinanza n. 3822 del 12 febbraio 2024 n. 3822, con cui la Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione ha affermato che "ai fini dell'accertamento dell'ipotesi di mobbing in ambito lavorativo, il giudice del merito deve procedere alla valutazione complessiva, e non meramente atomistica, dei fatti allegati a sostegno della domanda, al fine di verificare la sussistenza sia dell'elemento oggettivo (pluralità continuata di comportamenti dannosi), che dell'elemento soggettivo (intendimento persecutorio nei confronti della vittima); in caso di accertata insussistenza del mobbing, il giudice del merito deve comunque accertare se, sulla base dei fatti allegati a sostegno della domanda, sussista un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non aver adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, erano necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore; nell'apprezzare la sussistenza di un danno alla salute e del nesso causale tra questo e l'ambiente di lavoro, il giudice non può

prescindere da un esame critico delle risultanze della svolta c.t.u. medico legale per affidarsi esclusivamente a proprie intuizioni e convinzioni personali su aspetti il cui apprezzamento richiede particolari competenze tecniche”.

Sempre la Cassazione, con ordinanza n. 29101 del 19 ottobre 2023, ha affermato che ”Il giudice di merito, nell’indagine diretta all’individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla sua cognizione, non è tenuto ad uniformarsi al tenore meramente letterale degli atti nei quali le domande medesime risultino contenute, dovendo, per converso, aver riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, sì come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, mentre incorre nel vizio di omesso esame ove limiti la sua pronuncia in relazione alla sola prospettazione letterale della pretesa, trascurando la ricerca dell’effettivo suo contenuto sostanziale. In particolare, il giudice non può prescindere dal considerare che anche un’istanza non espressa può ritenersi implicitamente formulata se in rapporto di connessione con il “petitum” e la “causa petendi”.

Se, in un recente passato, concludendo, l’originaria domanda di *mobbing* poteva portare il giudice – soprattutto nei casi di demansionamento prolungato – alla riqualificazione nel diverso fenomeno dello *straining*, oggi in modo analogo al giudice viene attribuito il potere di riconfigurare le allegazioni del ricorrente, asserita vittima di persecuzioni lavorative, nei termini dell’esposizione a un ambiente di lavoro nocivo e stressogeno: siamo pur sempre nel perimetro della violazione dei cogenti doveri di prevenzione e protezione dell’integrità psico-fisica e morale del prestatore di lavoro, definiti proprio dall’art. 2087 c.c..

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 11 dicembre 2024, n. 31912](#)