

Straining, art. 2087 c.c. e la condotta lecita che si “colora in senso illecito”

di N. Di Ronza - 28 settembre 2025

Le pronunce in commento (ordinanza della Corte di Cassazione n. 12518 del 12 maggio 2025 e sentenza della Corte di Appello di Milano n. 1059/2024 del 18 febbraio 2025) affrontano i casi di domande giudiziali di *straining* cagionate da demansionamento: nel caso della sentenza della S.C. si tratta di un impiegato di ente locale che ha invocato il risarcimento da *straining* nei confronti del Comune che, secondo la sua prospettazione, lo avrebbe illegittimamente privato della qualifica di funzionario, declassandolo dall’VIII alla VII qualifica, con messa a concorso del posto funzione.

La corte territoriale rigettava la domanda di risarcimento da *straining* rilevando che nella fattispecie non poteva ravvisarsi alcun comportamento stressogeno scientemente attuato nei confronti del dipendente tanto più che il reinquadramento nella inferiore qualifica era avvenuto sulla scorta della decisione della Commissione Centrale per gli organici degli enti locali, nel quadro dei provvedimenti di risanamento degli enti dissestati.

La S.C. rigetta il ricorso del lavoratore che aveva impugnato la sentenza per le violazioni degli artt. 2087 e 2103 c.c. confermando, sul punto, la decisione di secondo grado.

Nel giudizio affrontato dalla corte milanese, invece, il lavoratore (dipendente di un istituto di credito) chiedeva la riforma della sentenza di prime cure che aveva accolto il ricorso accertando il demansionamento ma aveva rigettato la domanda di risarcimento da *straining* e da condotta datoriale discriminatoria. Secondo il Tribunale, gli esiti istruttori non consentivano di riconoscere nei fatti quell’idoneità offensiva tipica dello *straining*, in termini di sistematicità e discriminazione.

Il gravame del lavoratore ha investito la decisione nella parte in cui ha escluso lo *straining*: il lavoratore sosteneva di avere subito una vera e propria “guerra sul lavoro” e il demansionamento era solo una parte del conflitto (che lo aveva visto trasferito, isolato e anche licenziato per ben due volte salvo poi essere giudizialmente reintegrato). L’intero materiale istruttorio andava, dunque, riletto alla luce dell’art. 2087 c.c.

La corte territoriale conferma la sentenza rigettando sia l’appello principale che quello incidentale della banca che, come si dirà, concerneva una interessante censura di intervenuto giudicato. Fin qui i fatti.

Le sentenze annotate consentono riflessioni su diversi aspetti: sul demansionamento che non rileva solo ai fini dell’applicazione dell’art. 2103 c.c. ma anche ai fini della condotta strainizzante; sulla possibilità che lo *straining* possa essere costituito anche da atti e condotte datoriali apparentemente lecite; infine, sull’elemento soggettivo caratterizzante la condotta lesiva datoriale.

Secondo il consolidato orientamento della S.C. le nozioni di *mobbing* e *straining* hanno solo un valore medico - legale, senza un’autonoma rilevanza ai fini giuridici e servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l’art. 2087 cod. civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro (Cass. ord., 21 febbraio

2024, n. 4664, su questa www.rivistalabor.it, con nota del 14 aprile 2024, di G. M. MARSICO, “*Profili ricostruttivi in tema di responsabilità civile del datore di lavoro: tra risarcimento del danno, ambiente di lavoro stressogeno e responsabilità oggettiva*”).

L'art. 2087 c.c., infatti, è norma di chiusura del sistema antinfortunistico ed è suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro. Ne discende che il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di atti e comportamenti lesivi del diritto alla salute o di altri diritti della persona.

E' configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli che, con intento vessatorio o persecutorio (elemento soggettivo), sono posti in essere in modo sistematico e prolungato, per un periodo di tempo apprezzabile, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi (sempre su www.rivistalabor.it, si veda la nota di M. SARTORI dell'8 gennaio 2025, relativa a Cass. n. 29400/2024, “*Onere del lavoratore: elemento soggettivo nel mobbing (in particolare) e buona fede nel rapporto di lavoro (in prospettiva sistematica)*”).

Lo *straining* rappresenta, invece, una forma attenuata di *mobbing* (con esso quasi in rapporto di continenza); la condotta nociva può realizzarsi anche con un'azione unica ed isolata o in più azioni perché prive dell'intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi di vessazione (Cass., 23 maggio 2022, n. 16580, su www.rivistalabor.it con nota di D. TAMBASCO, del 29 maggio 2022, “*La nuova vita dello straining, dal “mobbing attenuato” allo “stress forzato”*”).

Sottospecie dello *straining* (o se si vuole, fattispecie autonoma, pur sempre riconducibile all'art. 2087 c.c.) è l'ipotesi in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori (si rimanda ancora allo scritto di D. TAMBASCO, del 20 febbraio 2024, su www.rivistalabor.it, “*Addio mobbing, arriva lo stress da conflittualità lavorativa: il nuovo orientamento della giurisprudenza di legittimità*”).

In ogni caso, tali condotte sono lesive in quanto produttive di una situazione stressante, la quale a sua volta può anche causare gravi disturbi psico-fisici.

Proprio perché trattasi di nozioni che hanno un valore sociologico e medico-legale, il giudice non è vincolato ad una prospettazione della domanda giudiziale in termini di danno da *mobbing* o da *straining* (o ancora da ambiente stressogeno), in quanto l'esatta qualificazione giuridica dell'azione (che, in ogni caso, è di responsabilità contrattuale) è effettuata dal giudice tenuto ad interpretare la domanda giudiziale (Cass. n. 29101/2023, su www.rivistalabor.it, con nota di G. M. MARSICO, del 28 novembre 2023, “*Sul risarcimento del danno da straining e mobbing: tra responsabilità civile e fatto illecito*”).

Le sentenze in commento meritano di essere segnalate perché evidenziano non solo la diversità ontologica e giuridica tra danno da demansionamento e da *straining* (il primo discende dalla violazione del *jus variandi* dell'art. 2103 c.c., il secondo dalla violazione delle norme di protezione di cui all'art. 2087 c.c.); ma anche che il demansionamento può essere elemen-

to costitutivo di un *mobbing* o di uno *straining*, ricorrendone l'elemento soggettivo e il danno. Identico discorso può farsi per altre condotte come i trasferimenti, i licenziamenti.

Si tratta di una riflessione che la corte milanese completa trattando il motivo di gravame incidentale (proposto dalla parte datoriale incentrato sull'eccezione di giudicato rigettata in primo grado).

La parte datoriale eccepiva il giudicato osservando che i fatti di causa, sino al 2019, erano i medesimi allegati in precedenti procedimenti di licenziamento del 2011 e 2018, nei quali il lavoratore non solo era insorto contro una sanzione espulsiva ma aveva anche chiesto il risarcimento dei danni.

La decisione della Corte, sul punto, appare interessante perchè è riuscita ad evidenziare che per quei fatti non esiste un giudicato essendo stati portati all'attenzione del Tribunale come elementi costitutivi di una nuova fattispecie dannosa e non più singolarmente intesi; in tal modo, la corte milanese valorizza l'autonomia portata del danno (da *mobbing* o *straining*) come nuovo fenomeno che intanto esiste in quanto legato ad una pluralità di fatti storici (come appunto, il demansionamento, i licenziamenti e i trasferimenti d'ufficio).

La decisione è pienamente condivisibile, pertanto, quando afferma che tali fatti, se pur se non impugnati (a suo tempo) giudizialmente, “*sono esposti e sottratti ad ogni termine di decadenza per il solo fine di poter ritenere la sussistenza nel tempo di un fenomeno di straining*”.

Un comportamento illecito, quindi, potrà assurgere a elemento costitutivo della fattispecie del *mobbing*, *straining* o di un ambiente stressogeno ma anche dare luogo ad un trattamento sanzionatorio autonomo, come nell'ipotesi di comportamenti aventi una rilevanza civile (es. demansionamento, atti discriminatori) o penale (es. ingiurie).

Ciò che connoterà l'atto illecito ai fini della violazione dell'art. 2087 c.c. sarà l'elemento soggettivo (intento persecutorio, vessatorio) ed il danno alla salute o alla persona del lavoratore.

In questo senso, la fattispecie dannosa dell'art. 2087 c.c. è un contenitore capace di valorizzare condotte illecite, aventi già un'autonoma rilevanza, ma, come si sta per dire, anche condotte lecite o apparentemente tali.

Secondo la definizione giurisprudenziale (ripetuta anche dalla S.C., nella sentenza in commento) la violazione dell'art. 2087 c.c. produttiva di un danno alla salute o alla personalità può essere cagionata anche da comportamenti leciti, se considerati singolarmente. La S.C. suole richiamare quelle condotte che, a prescindere dalla loro “*illegittimità intrinseca*”, sono ostili, vessatorie e come tali produttive di danno.

Allo stesso modo, nelle ipotesi di responsabilità da ambiente stressogeno, la S.C. ha parlato di condotte “*apparentemente lecite o episodiche*” (sia consentito di rimandare a Cass. ord. n. 123/2025, ancora su www.rivistalabor.it, con nota del 12 aprile 2025 di N. DI RONZA, “*Ambiente stressogeno o ordinaria conflittualità lavorativa? Questo è il dilemma... per il giudice di merito più che per la Cassazione*”).

Nell'area degli atti leciti, potenzialmente produttivi di danno, possono essere annoverabili i trasferimenti, i cambi di mansione, gli ordini di servizio, la corrispondenza ed un'infinita se-

rie di comportamenti non tipizzati facenti parte della gestione del rapporto di lavoro. L'accertamento della fattispecie dannosa, in questo caso, finisce sul viscido terreno dell'incertezza.

Nelle pronunce in commento, ai fini della domanda risarcitoria da straining, sono invocate condotte che, prese singolarmente, sarebbero da ritenersi lecite.

Nel caso esaminato dalla S.C., il declassamento sarebbe avvenuto, non sulla base di un atto illegittimo e vessatorio ma nel quadro dei provvedimenti di risanamento degli enti dissestati.

Lecita sembrerebbe anche la condotta datoriale che il bancario del caso giudiziario milanese ha qualificato come reazione discriminatoria al rifiuto di accettare un incarico.

Si tratta di una condotta discriminatoria in sé non illecita giacché, ai sensi dell'art. 2 d.lgs. n. 216/2003, le condotte discriminatorie assistite dalla legge con tutela risarcitoria e inibitoria sono quelle ispirate da specifica motivazione (“*a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale*”) e includono anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo, purtuttavia, sempre ispirate dal tassativo elenco di motivazioni (art. 2 co. 3 d.lgs. 216/2003). A queste, si aggiungono le discriminazioni previste dall'art. 15 co. 1, Stat. lav. per l'affiliazione o l'attività sindacale ovvero per la partecipazione ad uno sciopero.

Al di fuori di queste ipotesi, la discriminazione non potrà essere considerata illecita. Ma ciò non basta, in astratto, ad escludere la responsabilità datoriale, secondo il modello di responsabilità dell'art. 2087 c.c.

Fuori dal novero di comportamenti illeciti, già di per sé, autonomamente sanzionabili, quindi, vi è un'area inesplorata di atti leciti che possono integrare il mobbing, lo straining o anche il cd. ambiente stressogeno.

La giurisprudenza, nel riferimento tratatizio agli atti leciti del datore, aggiunge assai poco e questo poco è condensato nella pronuncia della S.C. n. 12518/2025.

Innanzitutto, la S.C. estremizza la rilevanza dell'elemento psicologico “*in quanto la concreta connotazione intenzionale colora in senso illecito anche condotte altrimenti astrattamente legittime*”; inoltre, le condotte datoriali che danno luogo a responsabilità andranno selezionate “*per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto*”.

Sul piano soggettivo, sembra che la S.C. voglia dirci che una condotta lecita *diventa* illecita se è posta in essere con uno specifico *animus nocendi*, sicché un cambio di mansioni, un trasferimento ad altra sede in sé pienamente legittimi, potranno essere sussunti nella fattispecie dannosa dell'art. 2087 c.c. se ordinati col dolo specifico di danneggiare il lavoratore.

Ma questa metamorfosi della condotta lecita non è assai comprensibile e non è neanche chiarito quale sarebbe l’*assetto giuridico pianamente inquadrabile nell'ambito civilistico*” dal quale dovrebbe derivare, perché se da un lato, pare che il paradigma rimandi all'atto emulativo (l'art. 833 c.c. vieta al proprietario l'esercizio del diritto dominicale quando non abbia altro scopo se non quello di danneggiare altri); dall'altro, la fattispecie dell'art. 2087 c.c. è pur sempre da inquadrare nella responsabilità contrattuale e, quindi, la determinazione inten-

zionale di generare un danno alla persona del lavoratore va declinata come inadempimento alle pattuizioni del contratto di lavoro.

Sul piano oggettivo, invece, le sintetiche coordinate fornite inducono l'interprete ad una delicata valutazione complessiva del rapporto tra le parti, ma anche delle condizioni soggettive del lavoratore, alcune delle quali anche difficili da cogliere, come le frustrazioni.

In conclusione, a differenza delle ipotesi di condotte già di per sé autonomamente valutabili e sanzionabili, al lavoratore sarà richiesto uno sforzo probatorio assai rilevante perché, a parte il danno, sarà tenuto a provare il *colore illecito* di una condotta datoriale in sé legittima.

Nicola Di Ronza, avvocato in Napoli

Visualizza i documenti: [App. Milano, 18 febbraio 2025, n. 1059/2024](#); [Cass., ordinanza 12 maggio 2025, n. 12518](#)