



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



PROVA PIÙ LEGGERA PER IL DANNO DA STRAINING

La Corte di Cassazione con ordinanza n. 3977 del 19 febbraio 2018 ha ritenuto che non integra violazione dell'art. 112 c.p.c. l'aver utilizzato "la nozione medico-legale dello straining anziché quella del mobbing" perché lo straining altro non è se non "una forma attenuata di mobbing"

di **Ilaria Taccola**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

Raffaele Giaquinto

Pubblicato, Martedì 21 Agosto 2018

Sommario: 1. Premessa; 2. Il caso concreto.

1. Premessa

Lo straining viene definito come una situazione lavorativa di stress forzato in cui la vittima subisce azioni vessatorie limitate nel tempo, tali da non configurare il mobbing.

Infatti, il mobbing viene generalmente definito, essendo carente di definizione legislativa, come “una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuativa e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all’ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica”^[1].

Le nozioni di mobbing e straining sono concetti di tipo medico – legale che non hanno rilevanza giuridica, ma servono solamente a qualificare le condotte rientranti nella sfera di applicazione dell’art. 2087 c.c..

In tema di responsabilità ex art. 2087 c.c., l’onere della prova incombe in capo al dipendente che deve provare l’esistenza del danno, la nocività dell’ambiente di lavoro e il nesso di causalità tra questi due elementi.

Viceversa, il datore di lavoro deve dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno. Invero, il danneggiato non deve dimostrare la colpa del datore di lavoro, ma deve solamente provare l’esistenza del fatto materiale e le regole di condotta che si presumono violate.

Con specifico riferimento al mobbing, il dipendente deve dimostrare l’intento persecutorio sotteso a una condotta vessatoria perpetrata in maniera organizzata e procrastinata nel tempo, il danno alla salute o alla dignità e il nesso causale tra la condotta e il pregiudizio subito dal danneggiato.

Pertanto, nel caso di mobbing il dipendente deve provare anche l’elemento soggettivo^[2].

Viceversa, lo straining costituisce una forma attenuata di mobbing, in cui non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie perpetrate dal datore di lavoro o dai colleghi. Nelle ipotesi più frequenti, come il demansionamento, la dequalificazione,

l'isolamento o la privazione degli strumenti di lavoro, è sufficiente che l'agente porti a compimento un'unica azione oppure, nel caso di più azioni, che siano prive del carattere della continuità.

Lo straining può comportare gravi disturbi psico-somatici o psico-fisici che possono essere sanzionati sia in sede civile, (applicando l'art. 2087 c.c.), che in sede penale, nel caso in cui la condotta vessatoria integri una fattispecie di reato, come ad esempio l'art. 572 c.p.

I parametri di riconoscimento dello straining sono ad esempio: l'ambiente lavorativo, la frequenza e la durata dell'azione ostile che deve essere di almeno sei mesi. Inoltre, le azioni subite devono appartenere a una delle categorie tipizzate dalla scienza come ad esempio: gli attacchi ai contatti umani, l'isolamento sistematico, i cambiamenti delle mansioni, gli attacchi contro la reputazione della persona, violenza o minacce di violenza oppure una posizione di costante inferiorità percepita come permanente.

Infatti, nel caso in cui il ricorrente qualifichi la condotta come mobbing e in sede di giudizio di appello avvenga la riqualificazione come straining, non si realizza alcuna violazione dell'art. 112 c.p.c., ossia della necessaria corrispondenza fra il chiesto e il pronunciato, in quanto si tratta soltanto di adoperare differenti qualificazioni di tipo medico-legale che non competono al ricorrente, per identificare comportamenti allegati e provati nel giudizio di primo grado.

2. Il caso concreto

La dipendente D.S. era stata dichiarata inidonea all'insegnamento e di conseguenza era stata assegnata all'area della segreteria scolastica. Successivamente, era sorta tensione con la dirigenza scolastica, nel momento in cui D.S. aveva manifestato la necessità di un numero maggiore di personale per l'espletamento dei servizi amministrativi;

Il dirigente scolastico, una volta appreso le doglianze della dipendente D.S., le sottraeva gli strumenti di lavoro, attribuendole, nonostante l'accertata inidoneità, delle mansioni didattiche, sia pure in compresenza con altri docenti. Infine, la privava di ogni mansione, lasciandola totalmente inattiva.

La Corte di Appello di Brescia rigettava l'appello del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca avverso la sentenza di primo grado che lo aveva condannato al risarcimento del danno cagionato alla dipendente D.S., quantificato in 15.329,08 euro, operando una riqualificazione della condotta.

Invero, la Corte territoriale ha ritenuto che la condotta in esame integrasse un'ipotesi di straining, cioè una situazione di stress forzato volontariamente inflitto alla vittima dal superiore gerarchico con fini discriminatori, e non di mobbing, specificando, inoltre, che tale riqualificazione non ha comportato una violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato ex art. 112 c.p.c., essendo lo straining un concetto medico legale, senza alcuna valenza giuridica, idoneo a integrare la fattispecie produttiva di danno risarcibile ex art. 2087 c.c.

Di conseguenza, il Ministero proponeva ricorso in Cassazione con quattro motivi, due dei quali inerenti alla qualificazione giuridica dello straining. Infatti, con il primo motivo il ricorrente denunciava ex art. 360 n. 3 c.p.c. la violazione e la falsa applicazione degli artt. 112 c.p.c., 1218, 2043, 2059, 2087 e 2697 c.c., poiché la Corte di Appello non aveva applicato una norma giuridica diversa da quella invocata dalla parte, bensì **"aveva creato una nuova fattispecie a cui aveva ricollegato in maniera arbitraria ed apodittica conseguenze proprie di altra fattispecie giuridica"**;

Difatti, il Ministero ha ritenuto a fondamento del primo motivo di ricorso che il cosiddetto straining fosse una categoria controversa anche in medicina legale, non suscettibile di integrare una violazione dell'art. 2087 c.c., pertanto, una volta esclusa la continuità dei comportamenti vessatori, non sarebbe possibile accogliere la domanda risarcitoria

Con il secondo motivo, adducendo ex dell'art. 360 n. 3 c.p.c., la violazione e la falsa applicazione degli artt. 1218, 2043, 2059, 2087 e 2697 c.c., il ricorrente lamentava la mancata giustificazione della rilevanza giuridica dello straining, essendosi limitata la Corte territoriale ad avvalorare le conclusioni fornite dal CTU nel giudizio di primo grado.

La Corte di Cassazione rigettava il ricorso, richiamando tra le altro, le ragioni di diritto già espresse in un precedente della Corte di legittimità^[3].

Come si evince dalle conclusioni della Corte di Cassazione, secondo un orientamento costante della giurisprudenza e della dottrina, l'obbligo di sicurezza imposto al datore di lavoro ex art. 2087 c.c. non si limita solamente alla normativa infortunistica, ma si estende a tutte le misure che siano in grado di garantire l'integrità psico- fisica del lavoratore. Infatti, la sicurezza del lavoratore costituisce un bene di rilevanza costituzionale ex art. 41 Cost.^[4]

Le fattispecie di mobbing o di straining, essendo carenti di una specifica disciplina giuridica, vengono ricondotte nell'ambito di applicazione dell'art. 2087 c.c., essendo

tenuto il datore di lavoro, secondo un'interpretazione estensiva, alla salvaguardia della dignità e dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Nell'ipotesi di danno da straining in esame, la Corte di Cassazione ha avvalorato i principi di diritto espressi nei precedenti citati, ritenendo che la qualificazione della fattispecie operata dalla Corte di appello non violasse il principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato ex art. 112 c.p.c., non competendo al ricorrente la qualificazione giuridica della fattispecie, essendo come già ribadito, lo straining un'ipotesi medico legale.

Invero, la Corte di Cassazione ha confermato la definizione di straining, ossia quella che lo definisce come un'ipotesi di mobbing attenuato che non richiede la continuità delle azioni vessatorie perpetrate ai danni del lavoratore.

Pertanto, la Corte di Cassazione, nell'ordinanza n. 3977 del 19 febbraio 2018, ha statuito il seguente principio "Non integra violazione dell'art. 112 c.p.c. l'aver utilizzato "la nozione medico-legale dello straining anziché quella del mobbing" perché lo straining altro non è se non "una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie.." azioni che, peraltro, ove si rivelino produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 c.c."

Ebbene, giungendo a questa conclusione, il lavoratore sarà gravato da un onere minore in tema di prova di danno da straining, piuttosto che in quella da mobbing, non essendo richiesta ai fini della sua configurabilità la continuità delle azioni vessatorie.

Pertanto, nell'ipotesi di danno da straining sul danneggiato non incombe l'onere di provare l'elemento soggettivo, nè l'intento persecutorio sotteso alle azioni vessatorie.

Note e riferimenti bibliografici

[1] Vedi Cons. Stato 15 giugno 2011 n. 3648. [2] Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico

tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (Cass. civ. 6 agosto 2014 n. 17698)³. ^[3] Vedi Cass. 19 febbraio 2016 n. 3291. ^[4] Vedi ad esempio Cass. 30 agosto 2004 n. 17314.
