

MOBBING E STRAINING SONO NOZIONI DI  
TIPO MEDICO-LEGALE: ENTRAMBE  
TROVANO TUTELA NELL'ART. 2087 C.C.

di **ANNALISA ROSIELLO, MARTINA COSTANTINO**

*Nota a sentenza del 19 ottobre 2016*

ISSN 2420-9651

*CASS. CIV. – sez. lav. - 19 febbraio 2016, n. 3291 - La Cassazione ribadisce che le nozioni di mobbing e straining hanno natura medico-legale e non rivestono autonoma rilevanza ai fini giuridici. In sostanza servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.*

**CASS. CIV. – sez. lav. - 19 febbraio 2016, n. 3291**

*Ai sensi dell'[art. 2087 c.c.](#) norma di chiusura del sistema antinfortunistico e 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, il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative stressogene (cd. straining), e a tal fine il giudice del merito, pur se accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di mobbing, è tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti - per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto - possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno (massima ufficiale; fonte: CED Cassazione) (Rigetta, App. Brescia, 01/04/2014).*

**IL CASO** - Una dipendente di una struttura ospedaliera ha rivendicato giudizialmente la qualifica superiore – ovvero la promozione a dirigente di struttura semplice a valenza dipartimentale nell'ambito del Dipartimento Scienze neurologiche – dopo aver svolto per anni la professione di Neurologo, con ruolo di responsabilità del laboratorio di Neuropsicologia. Ha inoltre rivendicato i danni da demansionamento e *mobbing* assumendo di essere stata vittima di umiliazioni e di depauperamento del ruolo successivamente all'ingresso in reparto di un nuovo primario; in particolare ha addotto la privazione di incarichi professionali, la riduzione ad un solo giorno alla settimana dell'attività nel laboratorio di Neuropsicologia (di cui prima era responsabile), la sottrazione della responsabilità dei letti di degenza nella clinica di Neurologia e delle consulenze, rimaste ad esclusivo carico nel nuovo primario e della sua equipe, nonché la contemporanea assegnazione a turni di pronto soccorso di sei ore.

**LE QUESTIONI GIURIDICHE E LA SOLUZIONE** - Il lavoro dell'uomo deve improntarsi prima di tutto sul rispetto dei diritti fondamentali della persona. Si possono tuttavia verificare gestioni scorrette dell'organizzazione o delle relazioni di lavoro o, addirittura, situazioni di prevaricazione, sopruso, violenza; tali situazioni, come è ben noto, incidono pesantemente sulla dignità e, spesso, anche sulla salute del lavoratore.

La sentenza in commento inerisce proprio una di queste situazioni, lo *straining*, e contribuisce a supportarne la definizione, diversa da quella di *mobbing*, pur affermando che tale definizione riveste natura puramente “medico-legale”.

Al riguardo il punto cruciale della sentenza nonché, ad avviso di chi scrive, il deciso cambio di paradigma rispetto alla giurisprudenza di merito fino ad ora consolidatasi (v. *infra*) è rappresentato dalla **più volte ribadita irrilevanza**, sul piano della qualificazione giuridica, del nome attribuito al fenomeno.

Con i chiarimenti forniti dalla sentenza in commento, in sostanza, **l'attenzione e la valutazione dovrà necessariamente ed essenzialmente basarsi sull'[art. 2087 c.c.](#) e sui suoi elementi costitutivi** (dovere di protezione fisica e psicologica del lavoratore mediante l'adozione, da parte del datore di lavoro, di tutte le misure dettate dalla specificità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica), e non sugli elementi costitutivi di nozioni e definizioni medico-legali.

La sentenza afferma inoltre la necessità che venga dimostrato un danno riconducibile a tali condotte. In particolare, *con riguardo all'allegazione e prova del danno (non patrimoniale) la sentenza in commento ammette il ricorso alla prova presuntiva o indiziaria e precisa che i fatti noti emersi nel corso dell'istruzione vadano valutati tutti insieme e gli uni per mezzo degli altri; la complessiva valutazione dei concreti elementi dedotti (caratteristiche, gravità, frustrazione personale e professionale, ecc.) possono infatti consentire di risalire, «con un prudente apprezzamento, al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'[art. 115 cpc](#), a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove».*

Con riguardo poi alla **prova presuntiva del danno** ed alla sua valutazione equitativa la sentenza fa riferimento all'orientamento consolidato della Cassazione, secondo cui [l'art. 2059 c.c.](#) e il suo rinvio ai casi previsti dalla legge (quali sono i principi costituzionali di tutela della salute e della dignità del lavoratore e il complesso delle norme contenute nei trattati e nelle direttive comunitarie a tutela i diritti fondamentali) deve riguardare l'interesse leso e non il pregiudizio in conseguenza sofferto.

*Per quanto concerne la **determinazione del risarcimento del danno**, la Cassazione conferma quanto i giudici dei precedenti gradi di giudizio avevano statuito e si presenta in linea di continuità con la recente ed ormai consolidata giurisprudenza, che sul punto – ed a partire dal 2008 – racchiude all'interno del danno non patrimoniale tutte le*

*eventuali sottocategorie, come il danno biologico, esistenziale, morale, all'immagine.*

*Il giudice di primo grado aveva condannato le parti resistenti al risarcimento del danno biologico, accertato dal CTU nella misura del 10%, senza liquidare – come invece chiedeva la ricorrente – gli altri danni, come quello esistenziale, morale e da perdita di chances, derivanti principalmente dal lamentato demansionamento.*

*Secondo la Corte d'Appello la liquidazione del danno così come effettuata dal primo giudice «rispecchia esattamente la misura della sofferenza patita e il danno psichico permanente subito» dalla ricorrente e dello stesso avviso rimane la Cassazione.*

La Corte di Cassazione, nel motivare questo punto, si rifà alla propria giurisprudenza che, nel 2014, ribadiva quanto segue: «*la liquidazione del danno non patrimoniale deve essere complessiva e cioè tale da coprire l'intero pregiudizio a prescindere dai nomina iuris di danno, i quali non possono essere invocati singolarmente per un aumento della anzidetta liquidazione. Tuttavia, sebbene il danno non patrimoniale costituisca una categoria unitaria, le tradizionali sottocategorie di danno biologico e danno morale continuano a svolgere una funzione, per quanto descrittiva, del contenuto pregiudizievole preso in esame dal giudice, al fine di parametrare la liquidazione del danno risarcibile*».

**OSSERVAZIONI** - Sia il *mobbing* che lo *straining* sono nozioni medico-legale non tipizzate e dunque prive di una specifica disciplina normativa.

In particolare, per attribuire a situazioni di *mobbing* rilievo sul piano giuridico, viene in prevalenza invocato l'[art. 2087 c.c.](#) ed i principi costituzionali di dignità e salute; nell'ambito penale vengono invece invocati gli [artt. 572 c.p.](#) (maltrattamenti in famiglia), [art. 594 c.p.](#) (ingiuria, il reato per cui è stato condannato il primario) e [art. 595 c.p.](#) (diffamazione).

La definizione medico-legale configura il *mobbing* come «*il terrore psicologico sul luogo di lavoro che consiste in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui costretto a restare da continue attività ostili*» (Heinz Leymann).

Si afferma al riguardo che le manifestazioni di ostilità debbano avere il carattere della frequenza – almeno una volta a settimana – e devono perpetuarsi nel tempo – almeno sei mesi. Questi elementi indicatori – che, lo si ribadisce, sono del tutto assenti

nell'ordinamento giuridico – sono stati nel tempo e con frequenza recepiti dalla giurisprudenza sia di merito che di legittimità; a tali elementi si è aggiunto quello dell'intenzionalità lesiva (pur ammettendosi che questa possa anche essere presunta in relazione alle circostanze e al contesto).

La nozione di *straining* parzialmente coincide con quella di *mobbing*, ma il suo perimetro è – per così dire – più ristretto. Sempre coniata in ambito clinico (Harald Hege) viene recepita dalla giurisprudenza come «una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che, oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è, rispetto alla persona che attua lo *straining*, in persistente inferiorità. Lo *straining* viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante» (Trib. Bergamo, 2005).

L'elemento principale che differenzia le due condotte illegittime è quello della “frequenza”, cioè il carattere ripetuto e perpetuato nel tempo delle vessazioni: nel *mobbing* deve sussistere come elemento qualificante, mentre nello *straining* non è necessario, potendo esistere **un unico comportamento in grado di produrre effetti negativi costanti e duraturi nel tempo**.

La sentenza che si commenta così argomenta sul punto: «è pacifico che lo *straining* consiste in una forma attenuata di *mobbing* nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie [...] se la condotta nociva si realizza con una azione unica ed isolata o comunque in più azioni ma prive di continuità si è in presenza dello *straining*, che è pur sempre un comportamento che può produrre una situazione stressante, la quale a sua volta può anche causare gravi disturbi psico-somatici o anche psico-fisici o psichici».

Secondo i giudici di legittimità, quindi, corretto è ricondurre la situazione trattata allo *straining*. D'altro canto la condotta di diretta aggressione, nel caso specifico (referto elaborato dalla ricorrente strappato dal primario in presenza di un paziente) per quanto grave, è rimasta isolata.

Svolte queste precisazioni, tuttavia, la Corte sottolinea che le «nozioni di *mobbing* e *straining* sono nozioni di tipo medico-legale, che non hanno 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».

*Benché* numerosissime sentenze di merito paiano confermare il suddetto assunto (aprendo con frasi quali «*in assenza di una definizione giuridicamente rilevante di tale fenomeno e di una disciplina sanzionatoria del mobbing in quanto tale [...]»*), spesso tuttavia sono stati accolti (o rigettati) ricorsi sulla base della presenza (o, rispettivamente, dell'assenza) degli elementi richiesti nella definizione ...medico-legale. V. tra le numerosissime Trib. Grosseto, 2007: «*per la configurabilità di un'ipotesi di mobbing sono imprescindibili i seguenti elementi: la sistematicità di comportamenti "mobbizzanti", la protrazione di tali comportamenti per un apprezzabile lasso di tempo e il carattere oggettivamente persecutorio e/o discriminatorio di tali comportamenti, associato ad una condotta emulativa e pretestuosa*» (conf., tra le numerosissime, Trib. Monza, 2016 (che richiede «*la prova certa dell'intento persecutorio*»); Trib. Pordenone, 2016; Trib. Milano, 2016; Appello Bologna, 2009).

Invece, a detta della sentenza in commento, per verificare se esista o meno un inadempimento datoriale del dovere di protezione (*an*) l'interprete deve limitarsi a valutare se la condotta o le condotte configurino una violazione dell'[art. 2087 c.c.](#) Nulla di più, nulla di meno.

*Deve peraltro tenersi conto che, benché la sentenza in commento parrebbe dire il contrario, riteniamo che sul piano descrittivo e pratico è importante chiamare i fenomeni con il giusto nome.*

*Ferma restando l'allegazione e la prova del danno (che rimane identica a prescindere dal nome dato al fenomeno), si deve infatti tenere conto che per lo straining si assume normalmente anche la violazione l'[art. 2103 c.c.](#) (in combinato con l'[art. 2087 c.c.](#)) e dunque potrebbe risultare ben diversa e normalmente più agevole l'attività istruttoria: dimostrare un unico comportamento che ha effetti perduranti nel tempo – come per esempio la destinazione in un ufficio isolato a non fare nulla – è senz'altro più semplice; in questo caso, peraltro, spetterà all'azienda dimostrare l'esatto adempimento del contratto, ovvero la destinazione del lavoratore alle mansioni proprie del livello di appartenenza.*

Va infine ricordato che se lo *straining* o il *mobbing* hanno radici discriminatorie è di cruciale importanza allegarne i fondamenti: esiste infatti nell'ordinamento una definizione giuridica di molestie perpetrate per ragioni di carattere discriminatorio (v. dd.lgs. 215 e 216 del 2003 e 198 del 2006, tutti attuativi di rispettive direttive comunitarie); tali fenomeni come noto hanno un peculiare ed agevolato regime

probatorio ed anche risarcitorio, dato che è prevista una inversione (attenuata) dell'onere probatorio e un “automatismo” nel risarcimento del danno non patrimoniale.

**RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI E BIBLIOGRAFICI** - Per una rassegna piuttosto ricca di sentenze per esteso sui temi del *mobbing* e dello *straining* si veda il sito [www.mobbing-prima.it/mobbing-giurisprudenza.html](http://www.mobbing-prima.it/mobbing-giurisprudenza.html) sezione dedicata alla giurisprudenza formatasi sui fenomeni.

Con riguardo alla definizione di *mobbing* largamente diffusa in giurisprudenza e sui suoi “elementi costitutivi” v. [Trib. Pordenone, 11 maggio 2016](#); [Trib. Milano, 6 maggio 2016](#); [Trib. Monza, 26 aprile 2016](#), in [www.iusexplorer.it/Dejure](http://www.iusexplorer.it/Dejure), 2016, n. 13; [Appello Bologna, 11 aprile 2009](#), in *Lav. giur.*, 2009, 7, 748; *Trib. Grosseto* 22 febbraio 2007, in *Lav. giur.*, 2007, 11, 1151.

In tema di *straining* v. [Trib. Bergamo 20 giugno 2005](#), in *Riv. crit. dir. Lav.*, 2005, 808  
Con riguardo al danno, ai relativi oneri di allegazione e prova del danno ed ai criteri di risarcibilità v. [Cass. civ. 15 gennaio 2014, n. 687](#); [Cass. pen. 03 luglio 2013, n. 28603](#); SS. UU. 11 novembre 2008, n. 26972.

In letteratura “clinica” v. W. BRONDOLO-A. MARIGLIANO, *Danno psichico*, Milano, 1996; H. EGE, *Oltre il mobbing. Straining, Stalking ed altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, 2005; A. e R. Gilioli, *Cattivi capi, cattivi colleghi*, Milano, 2000 (si tratta di uno dei primi scritti italiani sul tema del *mobbing*, che illustra in maniera divulgativa il fenomeno, non trascurando casi effettivamente trattati nella pratica clinica dal Prof. Gilioli); M.F. HIRIGOYEN, *Molestie Morali: la violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Torino, 1998; H. LEYMAN, *The content and developement of mobbing at work*, in [www.choixdecARRIERE.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf](http://www.choixdecARRIERE.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf).

In letteratura “giuridica” si veda M. PEDRAZZOLI, *Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore*, in M. PEDRAZZOLI (diretto da), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Bologna, 2007; si rinvia inoltre al testo di M. MEUCCI, *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, 2012, che risulta tra i più completi sul tema e contiene anche una ricca rassegna delle proposte legislative avanzate nelle scorse legislature nonché una copiosa bibliografia.