



FUMUS BONI IURIS Il Blog di Luigi De Valeri

Home Profilo Pubblicazioni Contatti Archivio

Postilla » Diritto » Il Blog di Luigi De Valeri » Diritto del lavoro » Altro che mobbing... il lavoratore subisce lo straining!

4 ottobre 2018

Altro che mobbing... il lavoratore subisce lo straining!



Buona ripresa ai lettori da qualche settimana di nuovo al lavoro e alle prese con situazioni delicate e talvolta spiacevoli da gestire sul posto di lavoro.

In passato mi sono occupato su questo blog di mobbing (vedi [Non sempre si può parlare di mobbing](#) - ottobre 2009) ma nel frattempo sta "crescendo" un percorso creativo giurisprudenziale affine ma dai connotati diversi.... il cosiddetto "STRAINING" di cui il *buon giuslavorista* deve occuparsi.

Quanti lettori saprebbero definire cosa si intende per "straining"?

Quando si parla di "straining" ci si riferisce ad un grave disagio lavorativo, il termine anglosassone, coniato dal prof. Harald Ege, psicologo del lavoro, deriva dall'inglese "to strain" e significa "mettere sotto pressione".

E' la pressione cui viene sottoposto il lavoratore da parte di un superiore o direttamente dal datore di lavoro mediante un comportamento ostile che provoca stress ed effetti negativi nel tempo senza che la vittima possa liberarsi dalla soggezione nei confronti dello strainer.

A differenza del **mobbing (to mob ovvero assalire, molestare)** che prevede una serie di condotte ostili reiterate nel tempo ai danni del lavoratore provocando un danno alla sua salute diretta conseguenza delle vessazioni, **l'ipotesi di straining non prevede continuità delle molestie nel tempo ma anche una sola azione che però produce effetti duraturi nella vittima "stressata" come nel caso del demansionamento.** Quest'anno in tema di straining sono state pubblicate due decisioni della Cassazione che possono aiutare un lettore-lavoratore a comprendere quando si configura secondo la costruzione dei giudici i quali hanno come riferimento la disposizione dell'**art. 2087 del codice civile che prescrive il rispetto dell'integrità fisica del lavoratore ponendo a carico del datore-imprenditore l'obbligo di adottare le misure idonee a tutelarla.**

Inizio il mio excursus con una controversia, decisa dalla Cassazione con la recente ordinanza pubblicata il 10 luglio 2018, originata dal ricorso al Tribunale di Roma di una lavoratrice che sosteneva di essere stata vittima di una condotta "mobbizzante" da parte del datore di lavoro, una società per azioni, e chiedeva pertanto la



a.s.n. abilitazione scientifica nazionale, agenzia, art. 2087 codice civile, assemblea, banca, **Cassazione**, cassazione lavoro, commercio, commissione tributaria, contratto, D.Lgs. 81/08, **datore**, decreto sviluppo, **fisco**, Garante, GDPR, geometri, idoneità, immobili, imprese, **INAIL**, **infortunio**, IRAP, jobs act, **lavoratore**, lavoro, mobbing, nomina, nullità, privacy, professionisti, provvigione, Rent to Buy, **ricorso**, riforma 2013, risarcimento, risarcimento danni, **sentenza**, **sicurezza lavoro**,

condanna della stessa al risarcimento di tutti i danni subiti anche non patrimoniali. La dipendente chiedeva inoltre l'accertamento della responsabilità della società in ordine all'insorgenza ed alla prosecuzione di una malattia da cui era affetta che aveva determinato le sue assenze dal lavoro. Il protrarsi della malattia aveva causato il suo licenziamento per superamento del periodo di comporto e pertanto costei chiedeva la reintegra nel posto di lavoro e il risarcimento del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento alla reintegra. Il Tribunale non accoglieva la domanda e anche la Corte di Appello confermava il rigetto per cui la lavoratrice ricorreva in **Cassazione, procedimento deciso con l'ordinanza n. 18164/2018**.

Va elogiata la difesa della lavoratrice che soccombente in primo grado, in appello, considerando opportunamente le risultanze dell'istruttoria svolta sceglieva la via dell'accertamento dello straining a carico del datore e in sede di legittimità contestava l'inammissibilità della domanda di cui la controparte aveva eccepito la novità, reputando che questa fattispecie poteva definirsi come un mobbing attenuato ma non per questo non meritevole di tutela risarcitoria per la dipendente. La Corte accogliendo i motivi di ricorso ha precisato che lo "*straining*" è effettivamente una modalità illegittima di atteggiarsi nei confronti del dipendente e, pur non evidenziandosi il requisito della continuità delle azioni vessatorie, in ogni caso gli episodi dimostrati avendo prodotto un danno all'integrità psico-fisica del lavoratore (dimostrato dalla consulenza tecnica effettuata in corso di causa) rientrando nella tutela ex art. 2087 c.c. "*norma di cui da tempo è stata fornita un'interpretazione estensiva costituzionalmente orientata al rispetto di beni essenziali e primari quali sono il diritto alla salute, la dignità umana e i diritti inviolabili della persona, tutelati dagli artt. 32, 41 e 2 Cost. (Cass. 3291/2016)*". Pertanto la difesa della lavoratrice non aveva violato il divieto di domanda nuova disposto dall'art. 112 codice di procedura civile dopo aver qualificato i fatti come ipotesi di mobbing in primo grado e aver paventato in appello una fattispecie di *straining*.

Per la Corte "*si tratta soltanto di adoperare differenti qualificazioni di tipo medico-legale, per identificare comportamenti ostili, in ipotesi atti ad incidere sul diritto alla salute, costituzionalmente tutelato, essendo il datore di lavoro tenuto ad evitare situazioni "stressogene" che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio.*"

Il ricorso è stato accolto e cassata la sentenza impugnata con rinvio alla Corte di appello di Roma che, in diversa composizione, procederà ad un nuovo esame della domanda della lavoratrice.

Sempre in tema di atteggiamenti ostili del datore di lavoro o dei suoi dipendenti nei confronti di subordinati una precedente **ordinanza della sezione lavoro della Cassazione, n. 3977 pubblicata il 19 febbraio 2018**, aveva deciso una controversia, in cui era parte un dipendente pubblico, qualificandoli come *straining*. In quel caso una dipendente dichiarata inidonea all'insegnamento era stata assegnata alla segreteria di una scuola pubblica e dopo che la stessa aveva lamentato la carenza di personale per l'espletamento dei servizi amministrativi un dirigente scolastico l'aveva privata degli strumenti di lavoro, attribuendole mansioni didattiche, sia pure in compresenza con altri docenti, nonostante l'accertata inidoneità e per ultimo l'aveva privata di ogni mansione per cui la lavoratrice era del tutto inattiva. La consulenza tecnica d'ufficio disposta dal Tribunale aveva evidenziato che la condotta illegittima, anche se non mobbizzante, integrava un'ipotesi di *straining* e la lavoratrice aveva ottenuto la condanna del Ministero dell'Istruzione al risarcimento.

Il giudice di appello, a seguito di impugnazione del MIUR, rilevava che "*non compete al ricorrente la qualificazione medico-legale della fattispecie ritenuta produttiva di danno risarcibile*" per cui sostenere per il ricorrente l'ipotesi del mobbing non pregiudica che il giudice all'esito dell'istruttoria possa invece ritenere l'esistenza dello *straining*.

La Corte di Appello di Brescia ritenne dimostrato il nesso causale fra le condotte denunciate dalla lavoratrice ed il danno biologico di natura temporanea confermando la liquidazione effettuata dal Tribunale sulla base delle indicazioni riportate nella consulenza tecnica espletata.

società, società a responsabilità limitata, SOCIO, termine, tribunale, vittime

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWIKI](#) ▶



[eBook - Decreto Dignità. Come cambia il mercato del lavoro](#)

Rausei Pierluigi

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione eBook

€ 19,90 +IVA



[Commentario breve alle leggi sul lavoro](#)

De Luca Tamajo Raffaele, Mazzotta

Oronzo

Editore: **Cedam**

Anno: 2017

Versione carta

€ 200,00 (-20%) € 160,00



IL MAGGIO DEI LIBRI, SCONTO 20%!



[Diritto & Pratica del Lavoro](#)

Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa,

Massi Eufanio, Miscione Michele,

Rausei Pierluigi, Rotondi Francesco,

Sica Angelo, Soprani Pieguido,

Spolverato Gianluca

Editore: **Ipsoa**



[Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile](#)

Zilio Grandi Gaetano, Biasi Marco

Editore: **Cedam**

Anno: 2018

Versione carta

€ 70,00 (-20%) € 56,00



IL MAGGIO DEI LIBRI, SCONTO 20%!

Il Ministero pertanto ha proposto ricorso in Cassazione che è stato respinto dalla Suprema Corte. In sintesi la sezione lavoro ha evidenziato che non integra violazione dell'art. 112 del codice di procedura civile fare riferimento alla "nozione medico-legale dello straining anzichè quella del mobbing" perchè 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 se si dimostri abbiano prodotto un danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 codice civile.

L'obbligo posto a carico del datore di lavoro di tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale del prestatore prevede che costui eviti qualsiasi "condotta che sia finalizzata a ledere detti beni, ma anche di impedire che nell'ambiente di lavoro si possano verificare situazioni idonee a mettere in pericolo la salute e la dignità della persona".

Infine la Corte ha aderito alla decisione del giudice del merito per cui era stata dimostrata la responsabilità del Ministero in quanto la dipendente era stata oggetto di azioni ostili, descritte e provate nel giudizio di primo grado, "consistite nella privazione ingiustificata degli strumenti di lavoro, nell'assegnazione di mansioni non compatibili con il suo stato di salute ed infine nella riduzione in una condizione umiliante di totale inoperosità".

Conclusivamente la categoria giuridica dello straining quale "mobbing attenuato" potrà assumere nel tempo contorni sempre più delineati grazie all'elaborazione giurisprudenziale e rappresentare la possibilità per il lavoratore di veder accolta la propria domanda risarcitoria nelle ipotesi certamente prevalenti in cui non si configuri la condotta vessatoria reiterata nel tempo ai suoi danni da parte del datore.

Chiaramente sarà opportuna la massima collaborazione tra il lavoratore e il suo avvocato al fine di impostare al meglio il ricorso finalizzato ad ottenere il risarcimento che si basi su circostanze che possono rientrare nell'ipotesi di straining piuttosto che nel tradizionale mobbing... questo must (dovere), la collaborazione cliente-avvocato ante causa, è vecchio come il mondo.... del diritto processuale del lavoro e chi scrive e lo vive con frequenza deve sempre ricordarlo.

STUDIO LEGALE DE VALERI LAW FIRM
Area Diritto del lavoro
studiolegalevaleri@gmail.com

Lecture: 2791 | Commenti: 1 |



Un commento a "Altro che mobbing... il lavoratore subisce lo straining!"

1.  **Rosa Scapillati** scrive:
Scritto il 26-11-2018 alle ore 10:31

Buongiorno,
complimenti per l'articolo. Come il mobbing anche lo straining purtroppo è anch'esso difficile da provare poichè soprattutto nell'ambito della PA, a seguito dell'abolizione del mansionario e introduzione della flessibilità all'interno delle qualifiche il "cambio mansioni" viene attuato in modo ancora più subdolo, con ordini verbali facendo appello alla flessibilità (velate allusioni alla valutazione in pagella che preclude le progressioni interne) per svolgere compiti flessibili per "sopperire temporaneamente a carenze di organico" ma che a volte sono invece lavori che nessuno vuole fare perchè al di fuori di gruppi di lavoro o progetti remunerati.

Il lavoro "non retribuito" o che non piace viene così lasciato indietro e fatto svolgere ad altri.

Ho letto di recente: La Corte Suprema di Cassazione, con la sentenza n. 9736 del 2018, ha stabilito



NOVITA'

[IPSOA InPratica LAVORO E PREVIDENZA: Carta + Digitale Formula Sempre Aggiornati \(in abbonamento\).](#)

€238,00 +IVA (-55%) € 108,00 +IVA



[Riforma degli ammortizzatori sociali](#)

Rotondi Francesco, Arlati Massimiliano

Editore: Ipsoa

Anno: 2017

Versione carta

€40,00 (-20%) € 32,00

✓ IL MAGGIO DEI LIBRI, SCONTO 20%!



[Codice del lavoro](#)

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: Ipsoa

Anno: 2018

Versione carta

€50,00 (-20%) € 40,00

✓ IL MAGGIO DEI LIBRI, SCONTO 20%!



[Lavoro - Formulario commentato](#)

Brisiani Massimo, Failla Luca, Maresca Arturo, Rausei Pierluigi, Romei Roberto

Editore: Ipsoa

Anno: 2017

Versione carta

€130,00 (-20%) € 104,00

✓ IL MAGGIO DEI LIBRI, SCONTO 20%!



[Lavoro](#)

Favalli Giacinto, . Studio Trifirò & Partners Avvocati

Editore: Ipsoa

che in presenza di un ordine illegittimo il dipendente pubblico non può rifiutare l'esecuzione. In ogni altro caso, così come per i rapporti di lavoro privato, i pubblici dipendenti che ricevano disposizioni di servizio foriere di arrecare pregiudizio alla loro professionalità o ad altro diritto riconnesso al contratto di lavoro sono comunque tenuti ad adempiere all'ordine ricevuto.

Aggiunge la Cassazione che "resta salvo il diritto per i lavoratori del pubblico impiego, non diversamente da quanto avviene per quelli del settore privato, di richiedere l'intervento del giudice del lavoro, anche in via d'urgenza, affinché venga rilevato il carattere illecito delle direttive datoriali e disposta la rimozione dei loro effetti".

Come si può lavorare dopo aver adito il giudice? Comunque la forbice è inequamente aperta tutta a sfavore del lavoratore.

Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento

HOME | FISCO | DIRITTO | LAVORO | IMPRESA | SICUREZZA | AMBIENTE
Chi è postilla | I blogger | Blog Policy | Diventa Blogger | Chi siamo | Contatti | Privacy | Note Legali | Policy cookie | Pubblicità
P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  IPSOA Gruppo Wolters Kluwer  il fisco Gruppo Wolters Kluwer CEDAM  UTET  INDICIALIA Gruppo Wolters Kluwer