IL DANNO DA STRAINING E I SUOI INCERTI CONFINI CON IL MOBBING E DEMANSIONAMENTO. LE PIÙ RECENTI QUESTIONI IN TEMA DI PROVA.

Autore: *Cecilia Valbonesi*
Avvocato del Foro di Firenze

1. Considerazioni introduttive

Da alcuni anni, ormai, è invalsa nella prassi giurisprudenziale e nel dibattito fra gli operatori la tendenza ad una categorizzazione dei danni subiti dal lavoratore, oltre le classiche figure riconosciute dal diritto del lavoro.

Fra i primi e più importanti fenomeni di maggiore interesse vi è stato sicuramente il *mobbing*, concetto nel quale sono stati compendiati, per finalità sanzionatorie, "un insieme coordinato di comportamenti scorretti da un unico disegno persecutorio del datore di lavoro, di un superiore gerarchico ("mobbing verticale") o di un collega ("mobbing orizzontale"), con una condotta articolata, intenzionalmente volta all'emarginazione o, nei casi più gravi, all'estromissione attraverso il licenziamento ovvero le dimissioni ("mobbing strategico" o bossing)"[1].

Si è trattato di un passo avanti significativo, anche se incompiuto, giacché la scarsa determinatezza del fenomeno impedisce, sul piano giuslavoristico, di identificare con precisione un modello di comportamento vietato che costituisca sicuro paradigma di illiceità per il datore di lavoro.

Com'è noto, una tale incertezza si riflette in modo preoccupante anche sul versante penale nel quale l'assenza di una fattispecie incriminatrice autonoma impone di affidare la repressione di tali fenomeni di volta in volta alla sanzione prevista per la condotta che maggiormente si avvicina al comportamento in concreto tenuto. Con gravissimi problemi in termini di tipicità-determinatezza della formula repressiva che finisce per riflettersi sulle imprescindibili garanzie riservate tanto all'imputato quanto alla vittima.

[1] Così Cass. civ., sez. lav., 4 marzo 2021, n. 6079, in *Guida dir*., 2021, 14; Cass. civ., sez. lav., 16 marzo 2016, n. 5230 in *D&G*, 16 marzo 2016; Cass. civ., sez. lav., 3 marzo 2016, n. 4222, in *D&G*, 2016, 4; Cass. civ., sez. lav., 4 giugno 2015, n. 11547, in *D&G*, 4 giugno 2015; Trib. Torino, sez. lav., 16 novembre 1999, in *Resp. civ. prev*., 2000, 3, 720, con nota di G. De Fazio*, Risarcimento del danno da persecuzioni del "capo ufficio", ovvero del danno da mobbing*; Trib. Roma 21 gennaio 2020, n. 542, in *Resp. civ. prev*., 2021, 1, 248 ss., con nota di C. Garofalo, *Mobbing: tanti lo lamentano, pochi lo dimostrano*.

A complicare in qualche modo questo quadro è intervenuta la creazione giurisprudenziale del concetto di *straining*, il quale, merita sicuramente alcune riflessioni in ragione delle sue potenzialità applicative ma soprattutto delle criticità intrinseche e delle plausibili ricadute sugli aspetti risarcitori.

2. Nozione di straining

Il fenomeno dello *straining* costituisce, insieme al *mobbing*, una declinazione del più ampio fenomeno di stress lavoro-correlato ed è stato definito dalla dottrina e dalla giurisprudenza come una forma di "mobbing attenuato" pur sempre fonte di responsabilità del datore di lavoro a titolo contrattuale ed extracontrattuale, rispettivamente ai sensi degli artt. 2087 e 2043 c.c.[2]

Si tratta di una "situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante", nonché da una condizione di inferiorità della vittima rispetto all'autore della condotta[3].

Come sottolineato dalla dottrina "si tratta di un fenomeno poliforme per lo studio del quale è opportuno un approccio interdisciplinare che tenga conto degli importanti contributi delle scienze sociali e mediche, da decenni impegnate sul campo con l'obiettivo di individuarne i tratti caratteristici"[4].

Il dato definitorio disvela una spiccata lacunosità del concetto, la quale determina, fra l'altro, l'impossibilità di circoscrivere efficacemente il fenomeno dello straining rispetto alle contigue figure del mobbing e del demansionamento.

---

[2] V. Filì, *La nuova frontiera del danno risarcibile da condotta illecita del datore di lavoro*, in *Resp. civ. prev.*, 2019, 3, 796 ss.; C. Garofalo, *Il mobbing attenuato: lo straining*, in *Lavoro nella Giur.*, 2016, 8-9, 803 ss.; E. Signorini, *Ambiente di lavoro e conflitto: il fenomeno dello straining*, in *Resp. civ. prev.*, 2017, 1, 311.

[3] Trib. Bergamo, sez. lav., 21 aprile 2005, n. 286, in *Foro it.*, 2005, I, 3356, con nota di A.M Perrino, *Danno da "mobbing": perplessità sulla categoria.*

[4] C. Mazzanti, *L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio"*, in *Lavoro nella Giur.*, 2022, 1, 52.

3. Gli incerti confini rispetto al mobbing

Quanto al rapporto con il mobbing si è ritenuto, per vero, che aver isolato la categoria concettuale dello straining, potrebbe consentire di sanzionare comportamenti meno gravi, pur tuttavia lesivi di un diritto soggettivo del lavoratore che il datore è comunque tenuto a garantire ai sensi dell'art. 2087 c.c.

Si tratta sicuramente di una circostanza positiva la quale, tuttavia, non appare sufficiente a delineare una sicura differenza fra i due fenomeni.

Certo una funzione discretiva può essere affidata al combinato disposto del dato qualitativo e quantitativo della condotta, giacché per aversi *mobbing* occorre una serie reiterata di condotte, lecite o illecite, la cui valutazione complessiva determina non solo la loro antigiuridicità ma soprattutto un evento di danno (la lesione alla salute psicofisica del lavoratore) perpetrata attraverso un coefficiente soggettivo doloso particolarmente connotato e necessariamente oggetto di una prova stringente da parte del lavoratore.

Proprio su quest'ultimo punto si gioca o, per meglio dire, si giocava la differenza con lo *straining*, il quale, manifestandosi per lo più in forma episodica, permette e allo stesso tempo consente di non provare la presenza di un intento persecutorio[5], giacché "lo stress forzato (...) può anche derivare

[5] Cass. civ., sez. lav., 5 dicembre 2018, n. 31485, in *Dir. rel. ind*., con nota di G. Benincasa, *Condizioni "stressogene" sul luogo di lavoro: elementi costitutivi della fattispecie di "straining"*, 2019, 3, 927 ss.; Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 2018, n. 18164 e Cass. civ., sez. lav., 20 giugno 2018, n. 16256, entrambe in *Foro it*., 2018, 9, 2715 ss., con nota di A.M. Perrino, *In tema di "mobbing" e di "straining" nel rapporto di lavoro, risarcimento del danno, accertamento della condotta vessatoria*; Cass. civ., sez. lav., 20 marzo 2018, n. 7844, in *Riv. it. dir. lav*., 2018, 3, 567 ss., con nota di S. Renzi, *Lo "straining" e la progressiva emersione giurisprudenziale dei suoi connotati*; Cass. civ., sez. lav., 19 febbraio 2019, n. 3977 e Cass. civ., sez. lav., 18 febbraio 2018, n. 3871, entrambe in *Resp. civ. prev*., 2018, 6, 1933 ss., con nota di A. Zilli, *Addio "mobbing", benvenuto "straining": il mal di lavorare dannoso è sempre risarcibile, anche senza intento persecutorio*.

(...) dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse nei confronti del suo benessere lavorativo"[6].

Da simili condotte, per lo più colpose, è presumibile che derivi una lesione più tenue all'integrità psicofisica del lavoratore.

4. Gli incerti confini con il demansionamento

Ancora maggiori appaiono le difficoltà di delineare il rapporto fra la fattispecie di *straining* e quella di demansionamento, fenomeno quest'ultimo che rappresenta una delle forme più comuni ma anche più subdole della degenerazione patologica del rapporto lavorativo.

La circostanza appare vieppiù aggravata dal delinearsi di quella limitata area di liceità del fenomeno, come disegnata dall'art. 2103, comma 2, c.c. (novellato dall'art. 3, D. Lgs. n. 81/2015), il quale oggi consente, in presenza di un mutamento dell'organizzazione aziendale che incide sulla posizione lavorativa del dipendente, di affidare al lavoratore mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella stessa categoria[7].

Appare dunque ancor più difficile tracciare una linea di confine fra demansionamento (peraltro oggi lecito a certe condizioni) e una condotta vessatoria foriera di un danno risarcibile.

Pur tuttavia ben può accadere che la medesima condotta demansionante possa dare luogo ad un doppio pregiudizio alla professionalità e da straining, configurandosi il primo in occasione del depauperamento del patrimonio professionale del lavoratore a causa della adibizione a mansioni che ne impoveriscono il patrimonio operativo e conoscitivo.

5. I nuovi indirizzi della giurisprudenza e i problemi di prova

Le soluzioni interpretative volte ad assicurare una tutela più ampia del lavoratore, che hanno caratterizzato la giurisprudenza degli ultimi anni, sembrano subire una battuta di arresto ad opera di alcune recenti ma significative pronunce.

---

[6] Cass. civ., sez. lav., 5 dicembre 2018, n. 31485, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 3, 927 ss., con nota di G. Benincasa, *Condizioni "stressogene" sul luogo di lavoro: elementi costitutivi della fattispecie di "straining"*.

[7] M. Brollo, *La disciplina delle mansioni dopo il "jobs act"*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 6, 1156 ss.

Nel pur condivisibile proposito di evitare la moltiplicazione delle voci di danno risarcibili, la giurisprudenza richiede oggi la prova dell'intento persecutorio serbato dal datore di lavoro unitamente alla presenza di un evento di danno pregiudizievole ulteriore rispetto a quello che deriva dal demansionamento.

La circostanza pone tuttavia il lavoratore innanzi ad un onere probatorio di difficile assolvimento almeno per due ragioni.

In primo luogo, la prova dell'intenzionalità di un singolo atto si rivela maggiormente insidiosa rispetto a quella di un intento vessatorio che avvince le diverse condotte, con il rischio che lo *straining* diventi, come avverte la dottrina, un mobbing "aggravato da una *probatio diabolica*"[8].

In secondo luogo, questa prova appare difficile anche ove si voglia tratteggiare un profilo lesivo diverso o ulteriore a quello del demansionamento atteso che oggi, come ricordato, esigenze di ristrutturazione aziendale facoltizzano il datore ad imporre al lavoratore sacrifici più pesanti.

In particolare, il profilo di maggiore rilievo risiede nella necessità di provare, oggi, accanto ad un demansionamento illecito, l'intento persecutorio serbato dal datore, prova che, pur tuttavia, potrebbe avvenire attraverso il ricorso alle presunzioni e ai poteri riconosciuti dall'art. 421 c.p.c. al giudice, il quale può ammettere ogni mezzo di prova, anche al di fuori dei limiti codicistici.

Non vi sono dubbi, tuttavia, che un tale *standard* probatorio determini una deflazione delle garanzie del lavoratore causata da un inevitabile assorbimento dello *straining* nel più grave paradigma del *mobbing*, con il risultato che le condotte meno offensive o non sorrette da un dolo di preordinazione sfuggiranno alla tutela risarcitoria.

Nella ricerca di uno strumento per preservare l'equilibrio probatorio e le conseguenti istanze di tutela si potrebbe, una volta provata la presenza del demansionamento e del conseguente danno, valorizzare la sussistenza degli obblighi che derivano al datore di lavoro dall'art. 1218 c.c. con il conseguente spostamento dell'onere probatorio a suo carico.

Tale onere dovrebbe avere ad oggetto la dimostrazione di aver adottato tutte gli strumenti idonei ad evitare situazioni di sofferenza psicofisica nell'ambiente lavorativo.

---

[8] C. Mazzanti, *L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio"*, cit., p. 53.

Per vero, non diversamente da quanto potrebbe dirsi per il *mobbing*, il vero auspicio risiede nell'intervento del legislatore che voglia finalmente dare un volto più definito alle figure nelle quali si declina il pregiudizio del lavoratore costretto a subire un clima lavorativo che gli cagiona uno stato patologico.

E, questo, nell'intento, parimenti essenziale, di limitare la moltiplicazione delle voci di danno.

Copyright © 2023 RSPPITALIA