

I Jolly in pillole

Sulla nozione di mobbing e straining

Cassazione, Sezione Lavoro, Ordinanza n. 2084/2024



<https://www.youtube.com/anzanisimona>

a cura di Simona Anzani

Normativa di riferimento

Art. 2087 c.c.

“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

Definizione di mobbing

L'istituto del mobbing protegge i lavoratori che subiscono una condotta complessa, continuata, protratta nel tempo tenuta da parte del datore di lavoro (o dai colleghi) nell'ambiente di lavoro.

Si manifesta con comportamenti dolosi o colposi ostili, reiterati, sistematici, esorbitanti, incongrui, finalizzati alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, provocandone un danno alla salute psicofisica.

Assenza di una regolamentazione legislativa , ruolo suppletivo della giurisprudenza.

Definizione di straining

Lo straining individua una condotta vessatoria caratterizzata da una **azione di molestia unica ed isolata**, che tende a far cadere la propria vittima in una situazione di stress forzato, i cui effetti negativi sono duraturi nell'ambiente lavorativo. Nello straining non vi è la continuità delle azioni vessatorie tipica del mobbing.

Tipici esempi di "straining" sono ad esempio il demansionamento, la dequalificazione, l'isolamento, la privazione degli strumenti di lavoro, la costrizione all'inattività, la marginalizzazione dall'attività lavorativa, esclusione dal flusso di informazione.

Lo straining, come il mobbing, certamente causa nella vittima un **danno esistenziale specifico**, legato al peggioramento e decadimento della sua qualità di vita, a cui possono aggiungersi anche un **danno biologico e un danno professionale**.

Assenza di una regolamentazione legislativa , ruolo suppletivo della giurisprudenza.

Massima

La **nozione di mobbing (come quella di straining)** è una **nozione di tipo medico-legale**, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e **serve 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**. Vale la pena, sul punto, richiamare una **recente pronuncia della Corte (Cass. 19 ottobre 2023, n. 29101)**, secondo cui, in relazione alla **tutela della personalità morale del lavoratore**, al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, **quello che conta è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 cod. civ.** da cui sia derivata la **violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento**, ovvero la sua **integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica**. La **reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta** sono elementi che **possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento** ma nessuna offesa ad **interessi protetti** al massimo livello costituzionale come quelli in discorso **può restare senza la minima reazione e protezione** rappresentata dal **risarcimento del danno**, a prescindere dal **dolo o dalla colpa datoriale**, come è proprio della responsabilità contrattuale.

Per scaricare la Sentenza

<https://www.aranagenzia.it/attachments/article/14684/cass-civ-sez-lavoro-ord-2084-data-ud-21-11-2023-19-01-2.pdf>



“Grazie per l’attenzione

Mi trovi anche su ...”

<https://community.omniavis.it/>

<https://www.youtube.com/channel/UCkXXWPcvX97TrIb-1bORtLA>

<https://www.facebook.com/groups/rassegnagiuridica>

Simona Anzani