

GIURISPRUDENZA RECENTE IN TEMA DI *MOBBING* E *STRAINING*

Cass. n. 15159/2019

E' configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una **pluralità** continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo **dell'intendimento** persecutorio nei confronti della vittima. E' configurabile lo **straining**, quale forma attenuata di mobbing, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie o esse siano limitate nel numero, ma comunque con effetti dannosi rispetto all'interessato.

Cass. n. 11777/2019

Per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Costituisce mobbing la condotta datoriale, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto **terrorismo psicologico**, e si caratterizza, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni – di vario tipo ed entità – al dipendente medesimo.

Cass. n. 10725/2019

Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi assuma di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì **nell'intento persecutorio che li unifica**: sicché la legittimità dei provvedimenti può rilevare indirettamente, in difetto di elementi probatori di segno contrario, come sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta, unitariamente considerata. La responsabilità per mobbing deve essere, come è, inquadrata nell'ambito applicativo dell'art. 2087 c.c., in quanto ricollegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento: siccome in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dal citato art. 2087 c.c..

Cass. n. 9664/2019

E' configurabile il "mobbing" lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità di comportamenti del datore di lavoro, e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio del datore medesimo è **onere del lavoratore** che lo denunci e che chieda di essere risarcito provare l'esistenza di tale **danno**, ed il **nesso** causale con il contesto di lavoro.

Cass. n. 6346/2019

Nell'ipotesi di richiesta del risarcimento del danno patito dal lavoratore alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito è comunque tenuto

AVV. VITTORIO LEPRI

*Via Bruno Buozzi n. 18
51100 Pistoia
Tel. 0573/20120 – Fax 365956*

a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati (esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale) possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e come tali ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, a norma dell'art. 2087 c.c., **sia pure non accomunati dal medesimo fine persecutorio**. Qualora sia accertata la sussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato si configura una condotta di mobbing.

Cass. n. 31485/2018

Il datore di lavoro è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene" (cd. "**straining**"). Spetta al giudice del merito valutare se, dagli elementi dedotti per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale ovvero da altre circostanze del caso concreto si possa presuntivamente ritenere che alla condotta datoriale sia conseguito un danno al lavoratore.

C. Stato, n. 384/2018

Il mobbing, **nel rapporto di impiego pubblico** si sostanzia in una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del dipendente 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 medesimo dipendente, tale da provocare un effetto lesivo della sua salute psicofisica; pertanto, ai fini della configurabilità della responsabilità per lo specifico titolo contestato, va accertata la presenza di una pluralità di elementi costitutivi, e segnatamente: a) la molteplicità e la globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio; b) l'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente, c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio unificante i singoli fatti lesivi, che rappresenta elemento costitutivo della fattispecie.

Cass. n. 12437/2018

È configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità di comportamenti del datore di lavoro, e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio del datore medesimo (nella specie, la suprema corte ha confermato la decisione di merito che aveva ravvisato entrambi gli elementi, individuabili, il primo, nello **svuotamento progressivo delle mansioni** della lavoratrice e, il secondo, **nell'atteggiamento afflittivo** del datore di lavoro, all'interno di un procurato clima di estrema tensione in azienda).

Cass. n. 16256/2018

Posto che la figura del mobbing ha rilevanza meramente descrittiva, il risarcimento del danno all'integrità psico-fisica richiede l'accertamento della natura vessatoria **anche di singoli comportamenti** e pure in mancanza d'intento persecutorio.

Cass. civ. [ord.], sez. lav., 19-02-2018, n. 3977.

L'obbligo posto a carico del datore di lavoro di tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale del prestatore gli impone non solo di astenersi da ogni condotta che sia finalizzata a ledere detti beni, ma anche ad impedire che nell'ambiente di lavoro si possano verificare situazioni idonee a mettere in pericolo la salute e la dignità della persona; la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. sorge, pertanto, ogniqualvolta l'evento dannoso sia eziologicamente riconducibile ad un comportamento colposo, ossia o all'inadempimento di specifici obblighi legali o contrattuali imposti o dal mancato rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede, che devono costantemente essere osservati anche nell'esercizio dei diritti (fattispecie relativa ad azioni ostili poste in essere dal datore di lavoro ai danni del lavoratore, puntualmente provate in giudizio, consistite nella **privazione ingiustificata di strumenti di lavoro, nell'assegnazione di mansioni non compatibili con il suo stato di salute e infine nella riduzione in una condizione umiliante di totale inoperosità**).

Cass. n. 3871/2018

Qualora il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di natura asseritamente vessatoria il giudice del merito, **pur nell'accertata insussistenza degli elementi necessari a configurare una condotta di mobbing**, è tenuto a valutare se quei comportamenti denunciati, siano comunque ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, così che possa essere chiamato a risponderne nei limiti dei danni a lui imputabili.

Cass. pen., sez. VI, 13-02-2018, n. 14754.

Le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (cosiddetto mobbing) possono integrare il **delitto di maltrattamenti in famiglia** esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma **natura para-familiare**, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia (fattispecie in cui è stata esclusa la configurabilità del reato in relazione alle condotte poste in essere dai superiori in grado nei confronti di un appuntato dei carabinieri).

Cass. civ. n. 7844/2018.

Lo straining - quale forma di vessazione psicologica diversa dal mobbing - si verifica nel caso in cui il lavoratore abbia subito azioni ostili anche limitate nel numero e in parte distanziate nel tempo (quindi non rientranti, tout court, nei parametri del mobbing), ma tali da provocare in lui una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta 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.

Cass. n. 27444/2017

La **finalità vessatoria deve essere provata** da chi sostiene di avere subito la condotta mobbizzante; qualora non si dimostri esaurientemente la sussistenza delle circostanze sopra elencate e, in particolare, di un programma sistematicamente e volutamente finalizzato al mero maltrattamento del lavoratore (non necessariamente con l'obiettivo di espellerlo dall'organizzazione), i danni da mobbing non sono risarcibili, e ciò anche nel caso di

AVV. VITTORIO LEPRI

Via Bruno Buozzi n. 18

51100 Pistoia

Tel. 0573/20120 – Fax 365956

riduzione d'incarichi cui conseguono uno svuotamento di mansioni e una situazione di isolamento.

Cass.n. 3291/2016

Lo **straining** consiste in una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie, come può accadere, ad esempio, in caso di demansionamento, dequalificazione, isolamento o privazione degli strumenti di lavoro; laddove la condotta nociva si realizza con un'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; pertanto, pur mancando il requisito della continuità nel tempo della condotta, essa può essere sanzionata in sede civile ai sensi e per gli effetti dell'art. 2087 c.c. ma può anche dare luogo a fattispecie di reato, se ne ricorrono i presupposti.