

Straining - Cassazione Lavoro: un qualsiasi comportamento idoneo a rendere l'ambiente di lavoro ostile per il dipendente è risarcibile come violazione dell'obbligo datoriale di sicurezza

23 Novembre 2018

Davide Neri Africano, ELSA

La Corte di Cassazione ha stabilito **l'esistenza del danno da straining e la sua idoneità ad essere risarcibile come violazione del dovere di sicurezza imputabile al datore di lavoro.**

Dal momento che la suprema Corte ha confermato questa possibilità, sarà possibile ottenere il risarcimento danni in seguito al verificarsi di una qualsiasi situazione *“stressogena”* sul luogo di lavoro, a condizione che ve ne siano le prove.

La vicenda

Nonostante avesse maturato i requisiti per poter accedere alla categoria dirigenziale e al corrispondente trattamento economico, un dipendente si è visto negare questa possibilità dal datore di lavoro. Inoltre, lo stesso lavoratore ha dimostrato di essere stato più volte oggetto di comportamenti vessatori quali *“azioni ostili”* e *“lettere di scherno”*.

Per queste ragioni, il lavoratore ha deciso di ricorrere in giudizio per far valere il suo diritto alla promozione, ottenendo sia in primo grado sia in appello quanto gli spettasse. Tuttavia, la parte datoriale si è più volte opposta, fino a giungere davanti alla Corte di Cassazione.

La scarsità delle prove

L'argomentazione principale del ricorrente è fondata sulla scarsità delle prove effettivamente dimostrate. Infatti, il datore di lavoro ritiene che non possano configurare un illecito, sia perché il loro numero non è sufficiente, sia perché le azioni incriminate sono state distanziate nel tempo. Il datore sostiene che quindi non sia possibile parlare di mobbing, né applicare le relative sanzioni.

La suprema Corte giunge a questa stessa conclusione.

Le condotte **non sono idonee a rientrare nei parametri del mobbing**, ma sono state ugualmente tali da **provocare nel dipendente *“una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta a incidere sul diritto alla salute costituzionalmente tutelato”***. È pertanto possibile configurarle come **straining**.

Tali atti costituiscono, quindi, una **violazione dell'obbligo di sicurezza** e, di conseguenza, una violazione del diritto alla salute, i quali invece incarnano obblighi fondamentali in un rapporto di lavoro la cui violazione comporta il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.

Il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale configura in maniera indiscutibile la soluzione della controversia.

Straining vs mobbing

Il danno da straining è più recente e onnicomprensivo di quello da mobbing. Nel caso in questione, la scarsità delle prove ha condotto i giudici a far rientrare l'illecito nella fattispecie dello straining.

Quando si tratta di mancanza di tutela e lesioni alla “libera e piena esplicazione della propria personalità” è fondamentale guardare agli effetti che certi comportamenti provocano.

(Corte di Cassazione - Sezione Quarta Lavoro, Sentenza 29 marzo 2018, n. 7844)

TAG: *straining, Risarcimento del danno, Danno non patrimoniale, Diritti della persona, Diritto del lavoro e della sicurezza, Diritto della responsabilità civile e del risarcimento danni*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.