

## Danno da straining

**Autore:** Leandro Grasso

**In:** Diritto civile e commerciale

**Note a Cassazione Civile, Sez. Lav., 29 marzo 2018, n. 7844**

### Il fatto

Il Tribunale di Livorno nel 2009 accoglieva il ricorso proposto da un lavoratore per vedersi inquadrare nella categoria dirigenziale a decorrere dal 2001, per il trattamento economico e per la regolarizzazione contributiva. Il Tribunale inoltre ritenne essersi verificato un evento lesivo per la salute del ricorrente, causato dai comportamenti della società resistente, quindi condannava la resistente al pagamento dei danni patrimoniali e non. Nel 2011 la Corte d'Appello di Firenze ha parzialmente riformato la pronuncia, diminuendo le somme dovute al lavoratore.

Avverso tale sentenza è stato proposto ricorso dal datore di lavoro, contro cui si è opposto il lavoratore con controricorso proponendo anche ricorso incidentale.

Questo ha dato la possibilità alla Corte di Cassazione Sez. Lavoro di ritornare sull'argomento dello "Straining" con la sentenza del 29 marzo 2018 n. 7844, ribadendo i profili causali di questo tipo di danno.

Il ricorrente deduceva, oltre ad insufficiente e/o contraddittoria motivazione circa la sussistenza dei danni, che le condotte pregiudizievoli poste in essere nei confronti del dipendente fossero state ritenute fondate dalla Corte territoriale in modo apodittico.

### Cos'è lo straining, secondo la Cassazione

La Cassazione sul punto ha rigettato la domanda, ritenendo le motivazioni poste a base della decisione della Corte territoriale in linea con la giurisprudenza di legittimità e con la normativa Comunitaria in tema di "straining". Questo perché la **situazione di stress se comprovata in modo concreto e fondato può da sola far "presumere" il danno collegato allo straining, anche se manca la prova dell'intento persecutorio**. Su questo punto la Corte rimanda alla sentenza della Cassazione, sez. lavoro, n. 3291 del

19/02/2016 dove si pietrificava l'orientamento secondo cui **per parlare di straining basta una sola azione i cui effetti si protraggano nel tempo** (per esempio nel caso oggetto del presente articolo lettere di derisione molto distanti nel tempo e non collegate a un intento persecutorio). In tal senso, secondo la Corte il Giudice di merito, pur se accerti l'assenza di qualsiasi nesso tra gli episodi, deve valutare dalle prove dedotte l'esistenza di questo tipo di danno.

Infatti secondo la giurisprudenza di legittimità anche la costrizione della vittima a prestare la propria opera in un ambiente ostile fa insorgere una situazione di straining. Questo non solo se l'azione posta a base della richiesta risarcitoria provenga dal datore stesso o da un superiore, ma anche se il datore di lavoro non prende nessuna iniziativa volta a tutelare il dipendente, così in violazione dell'art. 2087 che tutela l'integrità fisica e morale del lavoratore e in cui vi rientrano il danno biologico, morale e il mobbing.

Articolo volto a tutelare l'integrità del lavoratore, con un carattere generale, quindi suscettibile ad interpretazioni estensive come più volte ribadito dalla Cassazione (es. Cass. N. 3291/2016) e una finalità prevenzionistica (es. Cass. n. 2209/2016), infatti le misure che il datore deve prendere possono essere sia quelle tassativamente dettate dalla legge; sia quelle della comune prudenza; sia quelle ulteriori che si rendano necessarie. Misure collegate dalla sistematica sia al più generale obbligo di correttezza e buona fede (art. 1175 e 1375 c.c.) ma anche all'art. 32 a all'art. 41 della Costituzione.

Lo **straining** (dall'inglese "to strain" che si può tradurre come mettere sotto pressione) è una condizione psicologica difficile da valutare, in quanto **bisogna distinguerla dal normale stress lavorativo e dal più grave mobbing**. Questa situazione, essendo assimilata e spesso scambiata con il mobbing, è molto sottovalutata, soprattutto in quanto il requisito della continuità del mobbing qui non è richiesto (Cass. n. 3291 del 19/02/2016), bastando, come detto, una, seppur grave, **condotta non necessariamente associata ad un intento persecutorio** (Cass. n. 18927/2016) , **ma intenzionale e che crei un danno morale o biologico al lavoratore**.

Da quanto letto si può presumere facilmente che **anche un comportamento omissivo** del datore di lavoro, o di un dirigente (più vicino ai lavoratori), che vengano a conoscenza anche solo di un'azione, che incida sulla dignità del lavoratore, sulla tranquillità del luogo di lavoro, che crei una **situazione di malessere e di disagio** può far insorgere una situazione riconducibile allo straining. Questo in quanto l'obbligo in capo al datore di lavoro è non solo diretto, ma anche indiretto, cioè di prevenzione contro ogni possibile "attacco" al lavoratore. Su questo punto però, si può presumere la sussistenza dello straining anche laddove non ci siano state doglianze da parte del lavoratore, prendendo spunto dalla sentenza della Cassazione n. 9945/2014.

Lo straining è un argomento nuovo nella nostra legislatura, che ad oggi è citato solo nei decreti in tema di pubblico impiego e nelle sentenze della Cassazione le cui pronunce accendono un faro su un danno molto sottovalutato, ma eccezionalmente presente sui luoghi di lavoro. Questa creazione giurisprudenziale, avulsa da una norma che la definisca concretamente sotto le sue varie sfaccettature, necessita di approfondimenti, per l'importanza che potrebbe avere in un Paese in cui la tutela dei lavoratori è così

arretrata e spesso messa in secondo piano.

**Volume consigliato**

<https://www.diritto.it/danno-da-straining/>