

## Risarcita la dipendente che lamenta mobbing, anche se i fatti costituiscono straining

**Autore:** Redazione

**In:** Diritto civile e commerciale

Non integra violazione dell'art. 112 c.p.c. **qualificare il comportamento del datore di lavoro come straining**, mentre **nel proprio ricorso** la dipendente abbia fatto invece **riferimento al mobbing**. Si tratta, solo di adoperare differenti qualificazioni di tipo medico-legale per identificare **comportamenti ostili**, in ipotesi, atti ad incidere sul diritto alla salute costituzionalmente tutelato. Il datore di lavoro è infatti tenuto ad evitare situazioni "stressogene" che diano origine ad una condizione che - per caratteristiche, gravità, frustrazione personale e professionale - possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio.

Alla luce di ciò la Corte di Cassazione, sezione lavoro, con ordinanza n. 18164 del 10 luglio 2018, accoglie il ricorso della dipendente che aveva convenuto in giudizio la società datrice di lavoro, lamentando la sussistenza di una condotta mobbizzante nei suoi confronti e chiedendo pertanto il relativo risarcimento dei danni. Tuttavia i giudici di merito avevano ritenuto che i fatti esposti dalla dipendente non integrassero la fattispecie di mobbing, bensì quella meno grave di straining, rigettando pertanto la domanda.

### Differenza tra mobbing e straining

A tale proposito, si rammenta la differenza tra il **mobbing** - definito come situazione lavorativa di **conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso**, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità - e lo **straining**, parzialmente coincidente con il mobbing, di cui tuttavia costituisce un minus. Lo straining è definito come 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.

### Prospettare il fatto come mobbing anziché come straining, non

## **è domanda nuova**

Tornando al caso de quo, la dipendente, nel proprio ricorso per Cassazione, lamentava la violazione delle norme di diritto riguardanti la qualificazione della domanda ed il divieto di domanda nuova. Si doleva in particolare della ritenuta inammissibilità della domanda concernente la sussistenza di un caso di straining, relazionandosi quest'ultimo con il mobbing, come un minus rispetto ad un plus. Sicché la domanda da essa formulata in appello (ove faceva riferimento alla fattispecie di mobbing), ai fini dell'accertamento dei fatti dedotti con atto introduttivo di giudizio, non poteva essere considerata una domanda nuova.

Censura ritenuta fondata dalla Cassazione, secondo cui, effettivamente, **non poteva considerarsi preclusiva di una valutazione del comportamento datoriale, l'erronea prospettazione**, da parte della ricorrente, **di tale condotta come mobbing anziché come straining, non sussistendo alcuna novità nella questione.**

<https://www.diritto.it/risarcita-la-dipendente-lamenta-mobbing-anche-fatti-costituiscono-straining/>