

LO “STRAINING”: IL NUOVO MOBBING SECONDO LA CASSAZIONE

Tra le fattispecie di “mobbing” riconosciute dalla giurisprudenza rientra anche il c.d. “**straining**”, che consiste in una “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. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining (strainer). Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante”.

Con la sentenza n. 28603 del 3 Luglio 2013, la Cassazione ha riconosciuto la situazione di stress forzato sul luogo di lavoro come causa di responsabilità giuridica, definendo una responsabilità di natura penale a carico delle persone dell’azienda che avevano posto in essere le condotte mobbizzanti.

Affinché si possa parlare di straining, è sufficiente una singola azione stressante, cui seguono effetti negativi duraturi nel tempo. Ne consegue che lo straining è perseguibile penalmente e rientra tra le fattispecie del reato di maltrattamento (art. 572 del Codice Penale) al quale sono ascrivibili non solo percosse, ingiurie, minacce, ma anche atti di disprezzo, scherno ed umiliazioni idonei a cagionare durevoli sofferenze fisiche e morali alla vittima.

Partendo da tale sentenza, **si può ipotizzare l'estensione della responsabilità penale dalle persone fisiche alle persone giuridiche** (le società, e per esse i relativi amministratori). Il passaggio è delicatissimo ma fondamentale per una più piena tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori delle aziende di credito dove le **pressioni commerciali** sono diventate una forma sempre più invasiva e pervasiva di controllo delle performances individuali.

Una ulteriore e recentissima sentenza della Cassazione (n. 2138 del 5 febbraio 2015) ha sancito la responsabilità a titolo di inadempimento contrattuale, dell’azienda che non assicura condizioni adeguate di lavoro introducendo un diverso regime probatorio: si presume, fino a prova contraria, la colpa del datore ai sensi dell’art. 2083 c.c.

Dimostrato il nesso causale tra la lesione patita e l’inadempimento dell’azienda, il datore di lavoro è stato condannato, nella fattispecie esaminata dalla Cassazione, a rimborsare all’Inail le somme erogate al lavoratore infortunato.

In questa fase, dove la giurisprudenza sul tema va aumentando, per il lavoratore che ritenesse di essere vittima di “straining”, è opportuno, in un’ottica di tutela legale, conservare eventuali lettere di contestazione, le schede di valutazione delle prestazioni (che abbiano ad oggetto risultati di vendita anziché il comportamento diligente), eventuali e-mail dal contenuto offensivo, ordini di servizio non attinenti al ruolo e ogni documento che possa essere utile per ricostruire la fattispecie.

Con riguardo alla documentazione medica, sono molto importanti eventuali certificati del medico di base (per attestare la data di inizio dei disturbi), i certificati dei clinici (psicologo, psichiatra, ecc.) e la perizia medico-legale sul danno biologico.

Ulteriori approfondimenti sono disponibili a questo link

<http://www.fiba.it/nazionale/news/news-giurisprudenziali/lo-straining-come-violazione-contrattuale-del-datore>