

Il tribunale di Bergamo estende le tutele per lo stress psicologico causato da vessazioni sul lavoro

# Dopo il mobbing arriva lo straining

## Ristoro dei danni anche quando il comportamento è unico

DI DANIELA CANTISANI

Dopo il mobbing arriva lo straining. Anche un solo comportamento vessatorio, come il demansionamento, che provoca stress psicologico nel lavoratore può trovare una formula su misura per il ristoro del danno subito. In questo senso si è pronunciata la sentenza del Tribunale di Bergamo del 20 giugno 2005 che rappresenta attualmente un unicum nel panorama giurisprudenziale, distinguendosi per le modalità con cui viene innovativamente trattato un caso di dequalificazione professionale. Si legge nelle motivazioni della sentenza: «Considerata la gravità del comportamento posto in essere... desumibile dalla completa privazione delle mansioni, dalla durata della dequalificazione, dall'anzianità aziendale della lavoratrice e dalle modalità con cui è stato attuato, in maniera plateale quasi a rappresentare un monito per gli altri dipendenti che intendessero esprimere le proprie opinioni riguardo alle decisioni aziendali, il danno può essere quantificato in euro 500,00 per ogni mese di dequalificazione subita (pari a circa l'80% della retribuzione netta della ricorrente)». Per l'effetto, l'azienda convenuta in giudizio è stata condannata al pagamento in favore della lavoratrice della somma complessiva di euro 15.000,00 a titolo di risarcimento del danno per la dequalificazione professionale e di euro 10.655,26 a titolo di risarcimento del danno biologico.

### Lo straining

Con questa sentenza entra, però, anche a far parte del nostro dizionario giuridico la parola straining, letteralmente traducibile dalla lingua inglese come «forzatura» o «sforzo». Il termine coniato, come si legge nella sentenza, da Harald Ege, psicologo, Consulente tecnico d'ufficio (Ctu) nella vertenza in parola, va a definire i contorni di quella profonda linea grigia

disapprovate, ma generalmente non catalogabili come tali.

### La sentenza

«La differenza tra lo straining e il mobbing», ha chiarito il giudice estensore, è stata individuata nella mancanza «di una frequenza idonea (almeno alcune volte al mese) di azioni ostili ostative: in tali situazioni le azioni ostili che la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanziate nel tempo, spesso addirittura limitate a una singola azione, come un demansionamento o un trasferimento disagevole». Pertanto, mentre il mobbing si caratterizza per una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, per lo straining è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento).

Il giudice bergamasco, attraverso la soluzione offerta, si è fatto quindi soprattutto interprete della necessità di determinare l'effettiva distinzione che vi è fra:

a) quel tipo di stress fisiologico all'occupazione, innescato da fattori organizzativo-gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro e che coincide con uno stato di malessere generalizzato nell'azienda, dovuto a fattori oggettivi, ma con cui purtroppo ognuno deve imparare a convivere;

b) il mobbing, che invece rappresenta una situazione di conflitto interpersonale, intenzionalmente generata da almeno una delle due parti in contrapposizione e che si innesca con meccanismi ben precisi di vessazione e discriminazione;

c) quel tipo di stress «indotto» da alcuni particolari atteggiamenti e

### Come si riconosce lo straining

<b>Ambiente lavorativo</b>	Il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro
<b>Frequenza</b>	Le conseguenze dell'azione ostile devono essere costanti
<b>Durata</b>	Il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi
<b>Tipo di azioni</b>	Le azioni subite devono appartenere ad almeno una delle cinque categorie del «Lipt-Ege» 1) negazione degli atti umani; 2) isolamento sistematico; 3) demansionamento o privazione assoluta di qualsiasi mansione; 4) attacchi alla reputazione della persona; 5) violenza o molestie sessuali.
<b>Dislivello fra gli antagonisti</b>	La vittima è in una posizione di costante inferiorità
<b>Andamento secondo fasi successive</b>	La vicenda ha raggiunto almeno la fase del «modello straining ege a quattro fasi» Fase I: azione ostile Fase II: conseguenza lavorativa permanente Fase III: conseguenze psicofisiche Fase IV: uscita dal lavoro
<b>Intento persecutorio</b>	Nella vicenda devono essere riscontrabili uno scopo politico e un obiettivo discriminatorio
<b>Soluzioni per l'azienda</b>	1) Intervenire tempestivamente per la risoluzione del conflitto in caso di denunce; 2) formare il personale preposto al controllo del personale; 3) migliorare la qualità della comunicazione aziendale; 4) mediare fra le esigenze tecnico-organizzative e le esigenze/rischiere dei dipendenti

Fonte: Elaborazione di Harald Ege, 2005

causalmente, o almeno causalmente, fonte di varie reazioni di natura fisica e psicologica per chi lo subisce.

La risposta alla necessità di tali distinzioni è quindi soprattutto da ricercare nell'avvertita necessità di giungere a garantire o meno un equo ristoro di fronte a un'ingiustizia subita.

### Il danno

punitivo  
È così che, sulla scia di tali pronunce, anche il nostro ordinamen-

to si sta man mano dirigendo verso il prototipo anglosassone del punitivo o exemplary damages e le nuove nomenclature che vanno connotandosi per giustificare il risarcimento di quei comportamenti particolarmente subdoli e vessatori, altro non sono che le mentite spoglie dietro le quali si nasconde il cosiddetto «danno punitivo», che stenta tuttavia a essere a pieno titolo recepito per tale dal nostro ordinamento giuridico.

In altri sistemi giuridici (come quello della common law o anche quello tedesco) l'istituto è invece

ampiamente consolidato, allo scopo non solo di punire il colpevole per il suo malevolo comportamento e di ricompensare la parte lesa ma anche di perseguire una finalità pedagogica, nell'intenzione di distogliere l'intera collettività da comportamenti socialmente dannosi. Esso principalmente consente, secondo la discrezionalità del giudice, di attribuire al danneggiato un compenso superiore all'importo del risarcimento che sarebbe altrimenti dovuto, quando quest'ultimo sia nel caso specifico palesemente inadeguato.

Ciò con indubbi risvolti pratici applicativi, facilmente intuibili. Nel sistema giudiziario statunitense, per esempio, il recepimento dei punitivi o exemplary damages ha addirittura fatto sì che s'insinuasse il principio per cui il quantum del risarcimento è commisurato alle condizioni economiche del soggetto responsabile.

Il nostro codice civile, viceversa, prevedendo quale conseguenza di un'azione illecita il risarcimento del danno e non anche l'arricchimento del danneggiato, in fieri nega la possibilità di accoglimento del danno punitivo. Tuttavia, da sempre, tale inammissibilità ha trovato compensazione attraverso le norme che disciplinano la facoltà dei giudici di determinare l'ammontare del danno in via equitativa, nei casi in cui non sia possibile una precisa quantificazione, ovvero per mezzo del primo comma dell'art. 96 c.p.c., che stabilisce: «Se risulta che la parte soccombente ha agito o resistito in giudizio con mala fede o colpa grave, il giudice, su istanza dell'altra parte, la condanna, oltre alle spese, al risarcimento dei danni, che liquida, anche d'ufficio, nella sentenza». (riproduzione riservata)

## I rimedi allo stress forzato, dal lettino al tribunale

DI HARALD EGE\*

«Con il termine straining si intende una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui

attua lo straining (strainer). Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante». Questa è la definizione del fenomeno dello straining, contenuta nel mio testo di Harald Ege, *Oltre il mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, in uscita in questi giorni presso l'editore Edizioni FrancoAngeli 2005.

In questo modo lo straining ha ricevuto il suo battesimo ufficiale. Al pari del mobbing, anche l'idea originale dello straining è nata in ambito psicologico e solo successivamente è approdata nelle aule dei tribunali. Tutto ha preso inizio da un dato che emergeva con insolita prepotenza e univocità dalle statistiche di oltre dieci anni di lavoro sul campo e circa 3 mila casi analizzati personalmente: la stragrande maggioranza di chi si ritiene vittima di mobbing presenta vicende lavorative che non rientrano oggettivamente in questo fenomeno. Di fatto, moltissime cause presentate come mobbing non sono state poi riconosciute come tali dai giudici.

Consideriamo per esempio un caso di puro demansionamento: un lavoratore relegato a mansioni inferiori e umilianti e la tristemente «dimenticato». Psicologi e giudici sanno che una tale condizione lavorativa non rientra nel mobbing, poiché le azioni ostili subite dalla vittima non sono oggettivamente sistematiche, ripetute e frequenti.

È tuttavia innegabile che una persona demansionata e umiliata per un lungo periodo di tempo soffre intensamente a livello di autostima, di socialità, di qualità di vita in senso lato: riporta cioè un danno esistenziale, oltre che professionale ed eventualmente biologico. Lo stesso vale per altre situazioni lavorative in cui le azioni negative perpetrate ai danni della vittima sono poche e distanziate nel tempo, spesso ad-

dirittura limitate a una singola azione, come l'isolamento professionale e relazionale, un trasferimento disagevole ecc.

Lo straining nasce da questa constatazione e dall'esigenza di dare un nome preciso, nonché un profilo risarcitorio specifico, a situazioni di disagio lavorativo anche profondo e intenso, che richiava tuttavia di essere ingiustamente bypassate in quanto non rientranti nel mobbing.

Lo straining è una condizione psicologica a metà strada tra il mobbing e il semplice stress occupazionale: si tratta infatti di un tipo di stress forzato, cioè superiore a quello connesso alla natura del lavoro e diretto nei confronti di una vittima o di un gruppo di vittime in maniera intenzionale e discriminatoria, così da provocare un peggioramento permanente della condizione lavorativa, prima ancora che psicofisica, delle persone coinvolte.

\*psicologo del lavoro esperto di mobbing

### Le definizioni

**STRESS OCCUPAZIONALE**  
= situazione di pressione dovuta alla natura o alla cattiva organizzazione del lavoro

**STRAINING**  
= situazione di stress forzato dovuta a discriminazione

**MOBBING**  
= situazione di conflitto dovuta a persecuzione

Tratto da H. Ege *Oltre il Mobbing, Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, e Franco Angeli, Milano, 2005)

rilevabile fra quelle situazioni che si pongono in bilico fra il mobbing (ormai ampiamente riconosciuto dalla giurisprudenza) e le altre particolari dinamiche psicologiche lavorative o psicologico-relazionali, comunque in astratto socialmente sanzionate o meramente

la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre a essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che