

R.G xxxxx/xxxx

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE di MANTOVA**

nella persona del dott. Simona Gerola , in funzione di giudice del lavoro, nel processo di cui in epigrafe, all'udienza del 20.9.2016

visto l'art. 409 c.p.c.

ha pronunciato con motivazione contestuale la seguente:

**S E N T E N Z A**

nella causa per controversia in materia di assistenza e previdenza promossa con domanda depositata in data 30.10.2013

da

**xxxx** con l'avv. **A. Strullato**

- ricorrente -

**CONTRO**

**xxxx** con gli avv.

- resistente -

**CONCLUSIONI**

(omissis)

**ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI DI DIRITTO E DI FATTO**

(omissis )

Siamo senza ombra di dubbio in presenza di un caso quasi di scuola di "straining" , del quale il demansionamento costituisce solo una forma di espressione, con la conseguenza che il danno complessivo patito dal ricorrente deve essere valutato congiuntamente e indivisibilmente .

E' noto che accanto al più diffuso mobbing , la giurisprudenza ha introdotto il concetto di **straining**, visto come "una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che, oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante". La vittima è, rispetto alla persona che attua lo *straining*, in persistente inferiorità. Lo **straining** viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante". La prima sentenza sull'argomento , a quanto consta, è quella del Tribunale Bergamo ( la n. 286 del 2005), che ha avuto il pregio di definire i contorni di una fattispecie molto particolare, nella quale, a differenza del *mobbing*, i comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro non presentano i caratteri della frequenza e della ripetitività, potendosi concretizzare anche in una sola azione ostile nei confronti del lavoratore. Ciò che importa, ai fini dell'individuazione dello *straining*, è piuttosto la permanenza, in capo alla vittima, di una condizione psico-fisica di disagio sul luogo di lavoro. In tale contesto, hanno rilevanza situazioni lavorative particolarmente "stressanti", come, ad esempio, episodi di dequalificazione e/o isolamento professionale, che, oltre a doversi dimostrare ingiusti secondo un criterio di oggettività, devono generare nel destinatario una forma di pressione superiore a quella connaturata alla natura stessa del lavoro svolto ed alle normali interazioni organizzative. Il bene tutelato può qui identificarsi, da una parte, con la salute e l'umana dignità del prestatore di lavoro e, dall'altra, con la professionalità e la capacità dello stesso di produrre reddito.

Anche la Cassazione nel 2013 ha conferito cittadinanza giuridica al fenomeno dello *straining*, in passato impropriamente identificato alla stregua del più complesso

*mobbing*, del quale, invece, è da considerarsi un forma, per così dire, attenuata. Se, infatti, alcuni dei tratti distintivi del primo sono proprio la sistematicità, la frequenza e la regolarità delle vessazioni perpetrate ai danni della vittima da un singolo o da un gruppo di persone, nello *straining*, i soggetti coinvolti sono destinatari di sporadiche azioni ostili, causa, purtuttavia, degli stessi "sintomi" del *mobbing*: problemi di autostima e salute, turbative professionali e di serenità familiare, che si ripercuotono sovente sulla qualità della vita del soggetto.

Detto questo, si osserva che il xxxxxx richiede il risarcimento del danno da "impoverimento professionale" in misura pari ad una mensilità di stipendio per ogni mese di dequalificazione professionale effettivamente patita, ossia dal xxxxx al xxxxxxx (16 mesi).

(omissis)

Andrà premesso che la Suprema Corte ha più volte affermato che l'assegnazione dei dipendenti a mansioni inferiori rispetto a quelle proprie del loro livello contrattuale non determina di per sé un danno risarcibile ulteriore rispetto a quello costituito dal trattamento retributivo inferiore cui provvede, in funzione compensatoria, l'art. 2103 c.c., il quale stabilisce il principio della irriducibilità della retribuzione, nonostante l'assegnazione e lo svolgimento di mansioni inferiori e meno pregiate di quelle già attribuite, giacché deve escludersi che ogni modificazione delle mansioni in senso riduttivo comporti una automatica dequalificazione professionale, connotandosi quest'ultima, per sua natura, per l'abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con una sottoutilizzazione delle sue capacità e una conseguenziale apprezzabile menomazione - non transeunte - della sua professionalità, nonché con perdita di chance ovvero di ulteriori potenzialità occupazionali o di ulteriori possibilità di guadagno. Ne consegue che grava sul lavoratore l'onere di fornire la prova, anche attraverso presunzioni, dell'ulteriore danno risarcibile, mentre resta affidato al giudice del merito - le cui valutazioni, se sorrette da congrua motivazione, sono incensurabili in sede di legittimità - il compito di verificare di volta in volta se, in concreto, il suddetto danno sussista, individuandone la specie e determinandone l'ammontare, eventualmente con liquidazione in via equitativa.

(omissis)

A tale somma va aggiunto il **riconoscimento di un danno "da straining"** che può essere articolato in danno esistenziale, danno morale e danno alla salute psico-fisica, stando ben attenti di evitare inammissibili duplicazioni e ingiuste locupletazioni.

Proprio per questo motivo si ritiene di non riconoscere il danno patrimoniale derivante dalla differenza fra lo stipendio percepito dopo le dimissioni e quello riconosciuto dalla xxxxxx poiché detto pregiudizio può ritenersi coperto dall'ingente somma che il datore di lavoro, come sotto si dirà, sarà costretto a versare al ricorrente a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

Di contro la dequalificazione e lo straining producono le ricadute peggiori proprio nella sfera esistenziale della vittima, dato che vanno a pregiudicarne la dignità e l'immagine sia nel luogo di lavoro (in questo caso si parla di danno professionale nella sua componente esistenziale) sia negli altri luoghi in cui l'individuo esprime la propria personalità (in primis la famiglia) e comportano secondo *l'id quoad plerumque accidit* una sofferenza d'animo conseguente alle ingiuste vessazioni.

È noto che secondo l'orientamento consolidato della Suprema Corte, il risarcimento del danno morale in favore del soggetto danneggiato per lesione del valore della persona umana costituzionalmente garantito, prescinde dall'accertamento di un reato in suo danno ed il giudice di merito può desumere l'esistenza del relativo danno,

determinandone anche l'entità in via equitativa, con formazione della prova anche presuntiva, in base alle circostanze del caso concreto.

Orbene, tenuto conto del manifesto tentativo di svilire il ruolo professionale del ricorrente , dell'ingiustificato disegno volto ad emarginare e isolare il ricorrente all'interno della azienda , dell'atteggiamento di scherno e dileggio diretto , per quanto risulta dagli atti di causa, soltanto nei confronti del ricorrente appare equo riconoscere al ricorrente una somma pari al danno subito per il demansionamento , ossia euro xxxxxxxx a titolo di danno esistenziale e morale.

(omissis)

Infine , non resta che valutare le domande relative alla indennità sostitutiva del preavviso .

Le dimissioni del ricorrente sono state rassegnate sicuramente per giusta causa

(omissis)

In conclusione la società convenuta deve essere condannata al pagamento in favore del ricorrente della somma di euro xxxxxxxx a titolo di risarcimento danni e della somma di euro xxxxxxxx a titolo di indennità di preavviso e di restituzione della medesima indennità indebitamente trattenuta , oltre interessi legali e rivalutazione monetaria .

Le spese di Ctù devono essere poste definitivamente a carico del ricorrente mentre le spese di lite sostenute dal ricorrente , liquidate come da dispositivo, alla luce dell'esito del giudizio , devono essere compensate per 1/5 e poste per il resto a carico della società resistente

#### **P.Q.M.**

definitivamente pronunciando , ogni altra istanza, eccezione e deduzione disattesa così provvede:

condanna la xxxxxxxx , in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore di xxxxxxx della somma di **euro xxxxxxxxxxxx** a titolo di risarcimento danni e della somma lorda di **euro xxxxxxxxxxxx** a titolo di indennità di preavviso e di restituzione della somma indebitamente trattenuta al medesimo titolo , **oltre interessi legali e rivalutazione monetaria;**

(omissis)

Così deciso in Mantova , il 20.9.2016

Il giudice

Dott. Simona Gerola