

Dipartimento
di Giurisprudenza

Cattedra di Diritto del Lavoro

Il mobbing nel calcio.

Chiar.mo Prof. Roberto Pessi

Relatore

Chiar.mo Prof. Antonio Zumbo

Correlatore

Salvatore Petti
Matr. 139293

Candidato

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE

CAPITOLO I

IL *MOBBING*: PROFILI GENERALI

E INQUADRAMENTO GIURIDICO DEL FENOMENO

- 1.1. Le prime teorie sul *mobbing*
- 1.2. Gli elementi costitutivi della condotta e le diverse fattispecie
- 1.3. Interventi legislativi e giurisprudenziali a confronto

CAPITOLO II

TRA RESPONSABILITÀ CONTRATTUALE ED EXTRACONTRATTUALE

- 2.1 Le varie tipologie di responsabilità per *mobbing*.
- 2.2 Ripartizione di responsabilità ed il cd. onere probatorio.
- 2.3 Le categorie di danno suscettibili di risarcimento.

CAPITOLO III

IL *MOBBING* IN AMBITO SPORTIVO

- 3.1 Il rapporto lavorativo sportivo: il *mobbing* del calciatore e dell'allenatore.
- 3.2 Il caso *Zanin vs. l'AS Montichiari s.r.l.* e il caso *Cassano vs. l'Udinese* a confronto.
- 3.3 Aspetti processuali del fenomeno in ambito calcistico.

CONCLUSIONI

BIBLIOGRAFIA

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni, sempre più di frequente, si è sentito parlare di mobbing, l'essenza di tale fenomeno si concretizza in oppressioni mentali, minacce o angherie nel luogo di lavoro, violenze morali, oppure il cd. *mal d'ufficio*.

Una problematica che pare appassionare la stragrande maggioranza delle associazioni lavorative della comunità moderna e che genera effetti negativi non solo per i soggetti che ne sono direttamente vittima ma anche, e specialmente, per le imprese in cui viene attuato sul fronte dei costi per diminuzione della produttività lavorativa, minore competitività e disorganizzazioni legate alle problematiche relazionali interne.

Il primo studioso ad interessarsi del tema è Heinz Leymann, studioso tedesco, ideatore dell'innovativo ramo relativo alla psicologia del lavoro dedicata al mobbing, diffuso poi nel resto dell'Europa e nel mondo

Agli albori l'analisi del fenomeno si fermava ai problemi di natura psico-sociale, successivamente si è estesa ad un approccio di stampo giuridico-legale, finalizzata all'identificazione di mezzi di contrasto e la relativa salvaguardia. La «reazione» legale al fenomeno muta da uno Stato all'altro in maniera sostanziale; si avverte un'importante differenza tra paesi che hanno già provveduto ad adottare nel loro sistema normativo una specifica legge sul mobbing e quelli, invece, che oggigiorno ancora non hanno legiferato sul tema. Tale fattore non sta a significare che in questi ultimi non esista nessuna tutela contro il mobbing bensì il fenomeno viene combattuto mediante l'attuazione di leggi generali in tema di tutela del lavoratore, la cui portata viene ampliata mediante l'interpretazione giurisprudenziale o dottrinale.

Il presente elaborato si propone di analizzare le eventuali forme di mobbing in un ambito di lavoro particolare come è quello sportivo, allo scopo di identificare quali siano i mezzi necessari volti alla tutela degli sportivi professionisti vittime di episodi di mobbing. L'analisi verterà essenzialmente sul ramo calcistico professionistico, facendo un concreto riferimento ai casi di mobbing verificatisi fino ad oggi resi noti dalla tv e dalla stampa sportiva.

In conclusione, si porrà l'attenzione sugli aspetti processuali del fenomeno, evidenziandone ruoli, competenze e decisioni.

CAPITOLO I

IL *MOBBING*: PROFILI GENERALI ED INQUADRAMENTO GIURIDICO DEL FENOMENO

1.1 Le prime teorie sul *mobbing*

La parola *mobbing* è stata inclusa nel vocabolario già da qualche anno; con esso si fa riferimento ad un quadro di condotte vessatorie e discriminatorie praticate in ambito lavorativo con lo scopo preciso di estenuare la psicologia del lavoratore per spingerlo, nella stragrande maggioranza dei casi, a lasciare il posto di lavoro.

Nonostante questo fenomeno sia emerso con vigore in anni abbastanza recenti¹ -lo studioso Scognamiglio muovendo dall'ipotesi che il rinvenimento di una tale problematica sia avvenuta soltanto negli ultimi anni si è domandato se il *mobbing* abbia un concreto fondamento nella comunità economico sociale ed un indipendente rilievo nell'ambito del diritto oppure se esso si concretizzi solamente nei meri disagi che un lavoratore può incontrare sicuramente non bisognevoli di difesa da parte del diritto. La risposta a cui è giunto ha una connotazione positiva e si basa sulla condizione che l'ordinamento giuridico, seppur nella sua predilezione alla completezza, non è sempre capace di disciplinare immediatamente gli eventi e le ostilità che si manifestano nella vita quotidiana- è ovvio che l'esistenza di disarmonie fra colleghi, possono derivare da elementi diversi fra cui, ad esempio, discriminazione razziale, discriminazione sessuale, invidia o rivalità, fattori che da sempre hanno contraddistinto il mondo del lavoro.

Dunque, quello di cui si aveva bisogno era una nozione in grado di riunire tale insieme articolato di condotte diverse, ma unite dallo scopo generale della rovina psicofisica di un individuo determinato all'interno del luogo di lavoro.

La determinazione del fenomeno del *mobbing* è sorta per ottemperare a tale mancanza implicando un interesse anche da parte dell'ordinamento giuridico e, conseguentemente, la possibilità per i lavoratori vittime dal fenomeno di beneficiare di una adeguata tutela giuridica.

¹ SCOGNAMIGLIO R., *A proposito del mobbing*, in Riv. it. dir. lav., 2004, n. 4, pag. 489 e ss.

La rilevanza del mobbing va rintracciata nell'aver individuato un termine ed una definizione in cui riunire tutto l'insieme di fattori comportamentali verificabili negli ambienti lavorativi, che a causa dell'assenza di una tipologia associante apparivano complicati da considerare nella loro globalità ed integrità².

Il concetto di mobbing, quindi, denota un problema che si è sempre avuta sul posto di lavoro ma la cui importanza è affiorata con vigore solo negli ultimi decenni, attraverso, soprattutto, le analisi del fenomeno da parte di medici e psicologi del lavoro che per primi hanno formulato teorie su questo tema³.

Sulla scorta delle conquiste scientifiche anche il ramo giuridico ha finalmente preso coscienza dell'effettiva presenza del problema arrivando a prevedere un diritto al risarcimento attribuibile ad eventi di mobbing verificatosi nei luoghi di lavoro.

Appare necessario premettere che la parola mobbing deriva dall'inglese «*to mob*» che letteralmente sta a significare «affollarsi intorno a qualcuno», ma anche «assalire, malmenare e aggredire»⁴. L'etimologia del termine, oltre a ciò, parrebbe discendere dal latino «*mobile vulgus*» con cui si era soliti far riferimento ad una insurrezione da parte della plebe.

La creazione del sostantivo mobbing risale ai primi anni settanta nel campo dell'etologia grazie all'etologo Konrad Lorenz -zoologo ed etologo austriaco è visto come il creatore della contemporanea etologia scientifica, vincitore, nel 1973, del Premio Nobel per la medicina e la fisiologia per le sue osservazioni sul caso dell'imprinting nelle oche selvatiche- in particolare, quest'ultimo ha provveduto a descrivere un atipico comportamento violento tra volatili di ugual specie con lo scopo di eliminare un componente dello stesso gruppo. Nello specifico l'etologo voleva far riferimento con l'uso di tale parola agli assalti da parte di animali più piccoli ai danni di uno più grande con lo scopo preciso di allontanarlo dal gruppo. Negli anni a venire tale sostantivo fu riutilizzato dal medico svedese Peter Paul Heinemann il quale, impegnato nello studio delle condotte dei bambini nel corso delle ore di scuola, lo usò -per la prima volta nella disamina di una condotta umana- per riferire sul comportamento disfattista di un gruppo di alunni ai danni di un singolo allievo. Oggigiorno tale ultimo fenomeno viene denominato bullismo, ma nonostante ciò a Heinemann va attribuito il merito di aver inserito il termine al fine di descrivere un rapporto fra individui umani. Solo agli inizi

² OLIVA U., *Mobbing: quale risarcimento?*, in *Danno. Resp.*, 2000, n. 1, pag. 27 e ss.

³ BALDUCCI C., *I processi psichici del mobbing*, Prima, Bologna 2000, p. 65 e ss.

⁴ Si veda <http://www.treccani.it/enciclopedia/mobbing/>.

degli anni ottanta, il mobbing ha acquisito quella che è la sua attuale connotazione relativamente al mondo del lavoro⁵.

In verità un primo scritto destinato alla figura del lavoratore vittima di angherie risale al 1976 con *The harassed worker*⁶, in tale opera, difatti, per la prima volta nella storia sono state esaminate classiche ipotesi di mobbing. La scrittrice, una psichiatra ed antropologa statunitense, ad ogni modo, nel suo libro non si è focalizzata sull'indagine particolareggiata del fenomeno bensì si è concentrata ad esaminare la vita quotidiana di un lavoratore normale, indagando sui fattori comportanti lo stress con cui spesso un lavoratore si imbatte durante la sua vita lavorativa.

L'autrice ha usato la parola *harassment* per identificare una condotta contraddistinta da frequenti e continuati tentativi posti in essere da un soggetto al fine di disturbare, angosciare, affliggere, o avere una reazione da un altro soggetto. Questo comportamento pare essere tale da ingenerare ansia, paura e disagio in capo ad altro individuo⁷.

Nonostante l'autrice nel suo scritto si sia riferita ad episodi che oggigiorno di certo si catalogherebbero come avvenimenti di mobbing va, tuttavia, riconosciuto che l'attribuzione diretta del termine mobbing all'ambito lavorativo si è avuta con il lavoro di un gruppo di psicologi svedesi guidati da Heinz Leymann - psicologo e sociologo di origine tedesca, si trasferì in Svezia divenendone cittadino; è diventato celebre in tutto il mondo per le sue osservazioni sul mobbing sul posto di lavoro. Le sue primissime ricerche sul tema si fondarono su svariati episodi di suicidio tentati o consumati causati da fattori relativi all'ambiente lavorativo aventi come soggetti interessati delle infermiere-, considerato dal mondo come il «padre del mobbing».

Nello specifico Leymann, unitamente ad altri psicologi svedesi, durante gli anni 1982 e 1983, ha compiuto un'approfondita ricerca su tale materia i cui frutti furono resi noti, nel 1984, dal Ministero Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro svedese.

Leymann ha qualificato il mobbing come: «*una forma di terrorismo psicologico nell'ambito dell'ambiente lavorativo che implica un atteggiamento ostile e non etico realizzato in maniera sistematica da uno o più individui, nei confronti di un soggetto specifico il quale, a causa del mobbing, è spinto in una posizione indifesa e disperata e fatto oggetto di una serie continua di azioni vessatorie. Queste azioni si manifestano in modo notevolmente frequente*

⁵ BALSAMO P., *L'utilità di una elaborazione autonoma della categoria di mobbing* (nota a Trib. Catania 7 febbraio 2006), «Diritto delle relazioni industriali», 2000, p. 34 e ss.

⁶ BRODSKY C. M., *The harassed worker*, Toronto, Lexington Books, 1976.

⁷ BRODSKY C. M., *op. cit.*, pag. 2.

(statisticamente almeno una volta a settimana) e nel corso di un lungo periodo di tempo (statisticamente per almeno sei mesi di durata). A causa dell'elevata frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina un disagio mentale, psicosomatico e sociale»⁸.

In ambito europeo un'importante *exploit* di interessamento nei confronti di tale fenomeno si è avuta nel 1996 quando fu pubblicato il numero della rivista europea di psicologia del lavoro *European Journal of Work and Organizational Psychology*, totalmente rivolto al mobbing⁹. Nello stesso anno, cominciò formalmente l'indagine in Italia con la pubblicazione del primo libro - intitolato «*Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*» edito in Bologna dalla casa editrice Pitagora nel 1996 e comprendente una prima disamina del fenomeno in ambito lavorativo, in Italia, ponendo specifico interesse alle ragioni ed agli effetti del mobbing - ad opera di Harald Ege, psicologo del lavoro e specializzato nelle relazioni industriali e del lavoro, di origini tedesche ma ben presto si trasferì in Italia dove svolge la sua attività, cooperando con svariate università, tra cui, in particolar modo, quella di Bologna. Ad oggi è presidente di «*Prima*» – Associazione Italiana contro Mobbing e Stress psico-sociale – che si occupa dei problemi legati al mobbing impegnandosi nella prevenzione dei motivi sottesi, al continuo aiuto ed al conforto di tutti i soggetti vittime degli effetti; ha scritto articoli, ricerche e saggi sui contrasti lavorativi, ed ha anche elaborato la prima forma di metodo di valutazione del mobbing utilizzato da diversi tribunali; è stato, dunque, il primo ad occuparsi del fenomeno nello Stato italiano¹⁰.

L'autore si è preoccupato, non solo, di dare una catalogazione al fenomeno ma anche di precisare cosa il mobbing di certo non sia. Egli ha specificato:

- che il mobbing non può concretizzarsi in una sola azione o omissione o in un conflitto esteso;
- che il mobbing non è un disturbo bensì una mera situazione;
- che non può trattarsi di una problematica di stampo familiare;
- che non trattasi di una molestia sessuale;
- che non coincide con il fenomeno del bullismo;
- che non può essere definito quale hobby o un business.

⁸ <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

⁹ ANDERSSON J., *Relazioni sul mobbing sul posto di lavoro, Commissione europea per il lavoro e gli affari sociali*, Bruxelles 2001, p. 24 e ss.

¹⁰ EGE H., *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002, pag. 7 e ss.

Oltre a ciò, egli ha asserito che «con la parola *mobbing* si intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori¹¹». Esso «si manifesta come un'azione (o una serie di azioni) che si ripete per un lungo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobber¹² per danneggiare qualcuno (chiamato mobbizzato), quasi sempre in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbizzato viene letteralmente accerchiato e aggredito intenzionalmente dai mobber che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale»¹³.

Questo fenomeno non solo cagiona effetti negativi per l'individuo che ne è vittima, il quale si vede danneggiato sul piano psicologico e fisico, percependo come annullata la fiducia in se stesso, bensì implica ulteriori effetti negativi per l'impresa palcoscenico dell'episodio, dato che il risultato che ne discende è un calo produttivo, ed inoltre un inasprimento di condizioni lavorative per tutta la società che è obbligata a sopportare i costi che il fatto mobbing ha comportato, fra i quali, a titolo esemplificativo, prepensionamento delle vittime o invalidità dal lavoro.

Va, però inoltre, specificato che il concetto di mobbing non è generalmente usato relativamente al fenomeno sopra indicato. In alcuni Stati, quali la Gran Bretagna, al fine di inquadrare tale tipologia di vessazioni sul posto di lavoro ricorrono alla locuzione *workplace bullying* o *bullying at work*; negli Stati Uniti, invece, è molto diffuso il riferimento al fenomeno col concetto di *harassment in the workplace*.

Il fenomeno in esame, come sopra accennato, non si concretizza e si abbatte improvvisamente e attraverso un episodio determinato ed omogeneo sul soggetto vittima bensì, al contrario, questo consta in un processo lungo, lento, complesso e regressivo che comincia, generalmente, in maniera subdola e lievemente percepibile.

Trattasi, quindi, di un procedimento che si espande mediante l'avvicinarsi di diverse fasi successive.

Gli esperti di psicologia¹⁴, analizzando il fenomeno mobbing, si sono spinti oltre, ricercando i fattori tipici e ripetuti in una situazione di mobbing allo scopo di creare dei quadri teorici.

¹¹ EGE H., *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, Bologna, Pitagora, 1997, pag. 31.

¹² Con tale termine si va ad indicare i soggetti attivi che pongono in essere le azioni vessatorie ai danni della vittima, definita a sua volta mobbizzato.

¹³ EGE H., *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, Pitagora, 1996, pag. 6.

¹⁴ CARRETTIN S., RECUPERO N., *Il mobbing in Italia. Terrorismo psicologico nei rapporti di lavoro*, Dedalo, Bari 2002, p. 87 e ss.

I frutti scaturenti da tali indagini hanno indotto alla creazione di modelli finalizzati all'individuazione delle diverse e cicliche fasi di esternazione del fenomeno.

Tra gli esemplari sviluppati, tra quelli maggiormente conosciuti vi è, senza ogni dubbio, quello di Leymann il quale, nella sua tipologia ha distinto una sequenza cronologica del contrasto ravvisabile in quattro fasi:

- la prima fase si distingue per la nascita delle discussioni quotidiane che, nel lungo periodo, se lasciate irrisolte, possono gettare le fondamenta per la nascita di una situazione di mobbing, il c.d. *conflitto latente*.
- la seconda fase si caratterizza perché tali disguidi, sorti per caso, divengono frequenti e mutano in vero e proprio mobbing; vanno così a delinearsi le figure del soggetto vittima e del gobbe, il c.d. *conflitto mirato*.
- la terza fase è quella in cui il mobbing diventa noto a tutti arrivando, persino, a conoscenza dell'amministrazione del personale che, non percependo la situazione di imbarazzo della vittima, può emettere provvedimenti decisionali idonei a rinvigorire la situazione di mobbing. Gli aspetti psicofisici della vittima, in tale fase, degenerano portandola a non presentarsi al lavoro frequentemente, il c.d. *conflitto pubblico*.
- la quarta ed ultima fase riguarda la circostanza in cui il mobbing attuato è arrivato al suo apice, cioè si avrà l'eliminazione anticipata della vittima dal posto di lavoro, la quale potrà avere ragioni diverse quali, ad esempio, malattia, trasferimento, prepensionamento, licenziamento richiesto dal lavoratore o proveniente dal datore oppure, nelle ipotesi più gravi e aggressive, suicidio della vittima o aggressioni poste in essere dalla vittima verso il mobber se non persino l'uccisione dello stesso¹⁵.

La tipologia elaborata da Leymann è stata oggetto di riesame da parte di Ege. Quest'ultimo ha asserito che il prototipo dello psicologo tedesco, proprio perché creato con esplicito riferimento alle società culturali della Svezia e della Germania, mal si concilia con la realtà italiana, mostrandosi, dove attuato, imperfetto e superficiale.

Ege, quindi, prendendo in debita considerazione l'esistenza di realtà diverse fra l'ambiente socio-culturale della Svezia e della Germania -che avevano fortemente inciso sull'elaborazione di Leymann- e quello italiano, si è preoccupato di inserire i necessari accorgimenti relativamente all'ambito italiano dando vita ad un modello diviso in sei fasi, anticipato da una pre-fase, dallo Ege medesimo qualificata come condizione zero.

¹⁵ LEYMANN H., *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *Violence and Victims*, vol. 5, pag. 119-126, 1990.

Nello specifico, Ege nella preparazione del suo modello ha considerato il fattore che l'ambiente lavorativo in Italia si distingue per un alto grado di ostilità fra i lavoratori che viene definito come normale condizione di lavoro, circostanza, invece, che nella tipologia di Leymann consta nella prima fase del fenomeno.

Appare, dunque, indispensabile esaminare le diverse fasi:

- la pre-fase, cd. condizione zero, non si sostanzia già nel mobbing vero e proprio bensì è situazione necessaria affinché questo possa in seguito concretizzarsi. Essa si consiste in una mera ipotesi di conflitto fisiologico, coinvolgente tutti i lavoratori a cui tutti aderiscono. In tale fase non vi è una vittima precisa e l'intenzione preponderante è quella di innalzarsi e predominare sugli altri invece che distruggere;
- la prima fase del mobbing si distingue, di contro, per il rintracciamento della vittima ai danni della quale va ad imbattersi l'ostilità inizialmente avente connotazione generale. Comincia a prendere forma la necessità di distruzione del soggetto individuato mediante conflittualità che pian piano si insinuano anche nella sfera privata;
- nella seconda fase, nella vittima comincia ad irradiarsi un senso di imbarazzo e malessere in ragione degli attacchi che le sono destinati, ciononostante non si dispiegano, ancora, in essa le sintomatologie o delle patologie psicosomatiche;
- nel corso della terza fase insorgono le problematiche di salute sulla vittima. Trattasi di uno stato di sofferenza non ancora grave ma, in ogni caso, indice di uno stadio di preoccupazione;
- nella quarta fase il mobbing diventa di dominio pubblico e conosciuto anche all'ufficio del personale, che di regola non provvede tempestivamente a seminare il conflitto, bensì solitamente, anche non direttamente, mediante i propri provvedimenti decisionali va a peggiorare la situazione;
- nella penultima fase, cioè la quinta, lo stato di salute del soggetto mobbizzato si aggravano in modo notevole. Quest'ultimo diviene vittima di uno stato di forte protrazione, che lo induce ad assetarsi dal lavoro per tempi prolungati;
- nella sesta ed ultima fase vi è la conclusione del conflitto che termina con l'abbandono da parte della vittima dal posto di lavoro, di propria iniziativa o per volontà d'altri¹⁶.

¹⁶ EGE H. *op. cit.* 46 e ss.

Questo appena descritto trattasi di un modello che, a parere dello stesso Ege, trova applicazione non solo nell'ambito italiano ma generalmente nei paesi mediterranei.

Appare necessario, inoltre, specificare che tale modello, certamente, ha valenza esemplificativa e, quindi, vi è la possibilità e la probabilità che vi siano delle modifiche dato che ben potrebbero verificarsi non tutte le fasi, allo stesso modo come l'episodio di mobbing potrebbe terminare ancor prima di arrivare all'ultima fase.

Gli esperti italiani¹⁷ che studiano il fenomeno hanno evidenziato il dato che il mobbing, nell'ambito sociale quale quello italiano ove la famiglia svolge un ruolo centrale per la stragrande maggioranza delle persone, va inesorabilmente ad incidere anche nei rapporti e negli equilibri di famiglia¹⁸.

Lo studioso Ege ha qualificato tale fenomeno con la locuzione «*doppio mobbing*»¹⁹.

Nel contesto sociale italiano, la famiglia svolge, nel complesso, un ruolo centrale per ogni soggetto dato che prende parte alle vittorie ed ai problemi che incombono sullo stesso sia nell'ambito dei rapporti privati che in quelli lavorativi.

Sulla scorta degli esiti scaturenti dagli studi sul mobbing in Italia si è, difatti, palesato il dato secondo cui il soggetto mobbizzato, quasi subito, è spinto a cercare supporto fra i membri del proprio apparato familiare. Ciò in ragione del fatto che saranno tali soggetti a confrontarsi con la vittima delle problematiche sul lavoro, di contro, però, saranno sempre gli stessi i destinatari della rabbia e delle frustrazioni scaturenti dai conflitti continui del mobber.

Inizialmente, la famiglia tenderà ad essere comprensiva e cercherà di fornire aiuto al familiare mobbizzato, ma, con il tempo, al fine di cautelarsi dall'indole disfattista del mobbing, tenderà a negare, anche se involontariamente, la vittima di mobbing, la quale venendo meno il supporto familiare potrebbe incorrere in un inasprimento delle condizioni psico-fisiche²⁰.

Il fenomeno di doppio mobbing fa capo, quindi, alla circostanza in cui la vittima viene a trovarsi allorquando, in primis, è il bersaglio nel luogo di lavoro e, oltre a ciò, viene privato dell'appoggio e dell'aiuto della famiglia.

Infine, è palese in che modo il mobbing non solo crea seri danni alla vittima in ambito lavorativo ma la colloca inoltre in una circostanza di disagio con il nucleo familiare di appartenenza, finendo con il generare un forte senso di solitudine ed inutilità.

¹⁷ COCCO G., ANGELONE C., PIERFELICE V., *Il mobbing. Aspetti psicosociologici e giuridici*, Sistemi Editoriali, Pozzuoli 2007, p. 38 e ss.

¹⁸ HIRIGOYEN M.F., *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino 2000

¹⁹ EGE H., *op. cit.*, p. 97 e ss.

²⁰ EGE H., *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Milano, Franco Angeli, 2002, p. 23.

1.2 Gli elementi costitutivi della condotta e le diverse fattispecie

Appare opportuno precisare che non tutte le condotte vessatorie poste in essere sul luogo di lavoro danno vita, obbligatoriamente, ad un episodio di mobbing.

Per potersi parlare di mobbing è indispensabile la contemporanea presenza di diverse caratteristiche²¹.

Innanzitutto è necessario che l'ambiente in cui le attività oggetto di mobbing avvengono sia il luogo in cui si svolge e si pone in essere l'attività lavorativa. Il mobbing può manifestarsi soltanto nel contesto lavorativo, anche se trattasi di un inconveniente capace di riguardare in modo grave qualsiasi aspetto della vita della vittima, primo fra tutti, la sua vita familiare e privata.

Occorre, inoltre, che le condotte siano il frutto di una tattica persecutoria; deve sussistere la volontà di danneggiare un determinato lavoratore. Questo rende possibile che fra i due soggetti della questione di mobbing, mobber e mobbizzato, si crei una disparità di potere al punto da far sentire la vittima sempre in una situazione di svantaggio. Nel caso, invece, che i due protagonisti si affrontassero ad armi pari con vicendevoli attacchi di certo non potrebbe trattarsi di mobbing bensì, al massimo, di rivalità e competizione²².

Oltre a ciò è necessario che lo scopo preciso dal mobber sia quello di creare un danno effettivo, l'apice della cui realizzazione si concretizza con le dimissioni della mobbizzato; in talune circostanze può verificarsi il caso in cui l'uscita di scena della vittima di mobbing dal contesto lavorativo non consista nel fine prefissato dal mobber, può, difatti, accadere che lo scopo perseguito dal carnefice sia il mero demansionamento o dislocamento ad altro ufficio. Dunque, malgrado il distacco dal posto di lavoro sia l'effetto che si ha nella maggioranza dei casi, l'obiettivo del mobber può anche consistere nell'arrecare mero disagio al mobbizzato, nel ridicolizzarlo o nell'isolarlo.

Vi sono, inoltre, altri importanti fattori ritenuti necessari affinché possa configurarsi il fenomeno del mobbing ossia: la frequenza e la durata.

²¹ EGE H., *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002, pp. 47 e ss., e EGE H., *Dalle origini del mobbing alla valutazione del danno*, in *Lav. nella giur.*, n. 4, 2003.

²² DEPOLO M., *Mobbing: quando la prevenzione è intervento. Aspetti giuridici e psicosociali del fenomeno*, Franco Angeli, Milano 2003, p. 67 e ss.

Relativamente al primo elemento Leymann, al fine di agevolare il meccanismo di riconoscimento di un fatto di mobbing creò il cd. LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorism*) o meglio una lista di 45 attività ostili, divise in cinque classi:

- assalto ai rapporti umani e alla possibilità di esprimersi;
- rigorosa emarginazione;
- mutamenti delle competenze lavorative;
- offese alla reputazione;
- violenze e minacce di aggressioni.

Questo modello è stato, di seguito, rettificato da Ege il quale ha inserito altre papabili attività ostili -creando il LIPT Ege- asserendo che possa trattarsi di mobbing nel caso in cui la vittima sostenga di essere stato protagonista passivo di atti connessi quantomeno a due delle categorie menzionate dal LIPT Ege.

Lo stesso Ege ha, inoltre, previsto un'ipotesi eccezionale nel caso del c.d. «*sasso nello stagno*» ove l'atto può essere singolo, sempre che si manifestino gli altri elementi richiesti e purché sia affiancato quantomeno da altri due atti ostili d'appoggio ricollegabili ad una classe differente da quella dell'attività principale.

In particolare, circa la frequenza Leymann stabilì che era indispensabile che la vittima subisse condotte ostili quantomeno una volta alla settimana.

Ad oggi, allontanandosi da un criterio di individuazione così esigente appare idoneo che le condotte ostili si verificino quantomeno diverse volte nell'arco temporale mensile.

Il mobbing, difatti, non è un insieme di singoli atti indipendenti bensì consiste in una strategia studiata e programmata.

Le condotte, oltre a ciò, non solo devono essere frequenti ma devono avere anche un'importante durata, nel senso che è indispensabile che le attività ostili si verificino continuamente in un determinato arco temporale.

Inizialmente era stato previsto che al fine di poter parlare di mobbing occorresse che le condotte fossero state poste in essere per un periodo minimo di sei mesi.

Oggi, ad ogni modo, si ritiene che il fenomeno non possa riferirsi inflessibilmente ad uno specifico arco temporale, e conseguentemente bisognerà esaminare il caso concreto, anche se sia opportuno che le condotte vessatorie e discriminatorie si siano concretizzate almeno per un periodo minimo di tre mesi.

Accanto agli elementi costitutivi del fenomeno, ruolo importante è svolto dai:

- *mobbers* ossia coloro che pongono in essere le attività vessatorie;
- *vittime o i mobbizzati* ossia coloro che subiscono tali condotte persecutorie;
- *spettatori* ossia coloro che non sono direttamente coinvolti nell'azione vessatoria ma il loro atteggiamento può incidere sull'espansione del mobbing.

Non è sempre agevole chiarire puntualmente i tratti distintivi di un ipotetico mobber, anche in considerazione del fatto che ogni fattore va messo in relazione sia ai caratteri di personalità sia al posto di lavoro determinato.

Lo studioso Harald Ege ha, invece, stilato le seguenti 14 figure di mobber²³ che si ravvisano nella maggioranza dei casi:

- *l'istigatore* ossia colui che è in continua ricerca di nuove angherie e calunnie finalizzate a colpire la vittima;
- il *casuale* ossia colui che assume la qualifica di mobber per caso, allorquando nel mezzo di un conflitto prende il sopravvento sulla vittima;
- il *conformista* ossia una tipologia di mobber spettatore, inteso come un soggetto che non partecipa direttamente al conflitto bersagliando la vittima, però la sua omissione corrisponde ad una condotta integrante il mobbing;
- il *collerico* ossia il soggetto che non è capace di frenare la rabbia e fronteggiare i suoi problemi e riesce ad alleggerire il suo malessere interno soltanto prendendo di mira gli altri;
- il *megalomane* ossia colui che ha una percezione falsata di se stesso ritenendosi sempre in una posizione predominante, un enorme senso dell' Io che gli permette di colpire gli altri soggetti considerati inferiori;
- il *frustrato* ossia la persona insoddisfatta della sua vita che riversa il suo malessere sulla vittima, ugualmente al collerico;
- il *sadico* ossia colui che prova soddisfazione nell'annientare l'altro e che non è propenso a farsi scappare la vittima; questo soggetto, visto dagli altri come il perfido egoista, integra la tipologia più pericolosa dato che è da ritenersi uno psicopatico senza sintomi che non accetta l'ipotesi di valutare i suoi contrasti interiori e trova il suo equilibrio riversando il malessere sulla vittima;
- il *criticone* è l'individuo eternamente insoddisfatto degli altri che dà vita ad un'atmosfera di insoddisfazione e di malumore;

²³ EGE H., *Che cos'è il terrore psicologico sul luogo di lavoro*, Pitagora, Bologna 1996, p. 56 e ss.

- il *leccapiedi* ossia il classico soggetto che ha come unico obiettivo quello di fare carriera e che si comporta da tiranno con i sottoposti e rispettoso con i superiori;
- il *pusillanime* è il soggetto che ha enorme timore di esporsi e si limita a supportare il mobber o, se si adopera personalmente, lo fa in modo subdolo, con maldicenze e spettegolando della vittima;
- il *tiranno* è analogo al sadico, non ascolta nessuno e le sue modalità seguono una linea dittatoriale;
- il *terrorizzato* ossia il soggetto che ha timore della concorrenza e dà vita a condotte di mobbing per tutelarsi;
- l'*invidioso* ossia colui che è, in ogni caso, rivolto verso l'esterno e non può acconsentire all'idea che qualsiasi altro soggetto stia meglio di lui;
- il *carrierista* ossia il soggetto che tenta di crearsi una posizione avvalendosi di tutti gli strumenti possibili, anche non legittimi, tralasciando le sue concrete capacità.

Hirigoyen, nel suo scritto *Molestie morali*, ritiene che la tipologia più pericolosa di mobber sia: «*il narcisista perverso, un individuo che non può esistere se non demolendo l'altro. Il capo che in ufficio governa nella svalutazione dei sottoposti. Il genitore che confonde l'educazione con l'umiliazione. Il marito che non perde occasione per degradare la moglie*»; «*di perversi narcisisti ce ne sono tanti, ma non sempre è facile riconoscerli, visto che sono privi di patologie apparenti. Determinati, brillanti, intelligenti, di solito conquistano rapidamente il potere. A un passo dalla psicosi, sono seducenti quando va tutto bene, ma distruttivi se messi in discussione. E a ogni nuovo problema si scelgono una vittima*»²⁴.

Lo studioso inglese Field²⁵ identifica 4 tipi di personalità psicopatologicamente disturbate del mobber:

- *Disturbo di personalità antisociale* equivalente alla non accettazione della normativa sociale, slealtà, scorrettezza, assenza di empatia per gli altri, mancanza di responsabilità e di ravvedimento. Sovente il disturbo antisociale è l'effetto di un disturbo della condotta avuto origine prima dei quindici anni;
- *personalità paranoica*, sospetto immotivato che gli altri individui vogliano arrecare danni o approfittare, rifiuto a confidarsi, scettico verso la lealtà di soggetti vicini, alterazione della realtà, assenza di perdono per ipotetiche offese subite.

²⁴ ASCENZI A., BERGAGIO G.L., *Il mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo*, Giappichelli, Torino 2000, p. 48.

²⁵ FIELD T., *Il lavoro perverso. Il mobbing come paradigma di una psicopatologia del lavoro*, in Istituto italiano per gli studi filosofici, a cura di BLASI F. e PETRELLA C., Napoli, 2005, p. 125.

- *Disturbo narcisistico di personalità* corrispondente ad un senso di superiorità rispetto agli altri soggetti, voglia perenne di ammirazione, poca empatia, fantasie eccessive di successo, esasperazione delle proprie qualità.
- *Disturbo borderline* corrispondente a rapporti instabili, sensi di vuoto, sensazioni di abbandono, mancata capacità di contenere la collera, condotte autolesioniste, cambiamenti continui di umore, sperpero impulsivo di denaro, condotte rischiose.

Per ciò che concerne la *vittima*, non vi è una categoria maggiormente a rischio di altre. Tutti i lavoratori potrebbero essere vittima di mobbing. In generale, comunque, pare che i soggetti più a rischio siano quelli o troppo passivi o troppo aggressivi nei rapporti interpersonali²⁶.

Gli *spettatori*, invece, corrispondono ad un numero maggiore di soggetti, formato dai colleghi, dall'amministrazione del personale e da tutti gli individui che non accettano di assumersi ogni responsabilità avallando lo stratagemma del «*lavarsene le mani*»

Gli spettatori, in casi frequenti, hanno il timore di assumere le vesti di vittima del mobber e per questo non reagiscono e spesso supportano il mobber nelle sue angherie.

Il mobbing, in base allo *status* lavorativo occupato rispettivamente dal mobber e dal soggetto mobbizzato, si distingue in diverse fattispecie²⁷:

- si ha *mobbing orizzontale* nel caso in cui le condotte vessatorie vengono poste in essere da un lavoratore ai danni di un collega che per motivazioni diverse – ad esempio perché segnatamente abile, valido o perché diverso per ragioni di natura politica, religiosa o razziale – cominci ad essere fastidioso e quindi da allontanare. Importante connotazione di tale tipologia di mobbing è, quindi, la medesima condizione o pari posizione lavorativa fra vittima e mobber (o mobbers)²⁸. Per tale fattispecie Ege, invece, utilizza l'espressione *mobbing tra pari* anziché quella di *mobbing orizzontale*;
- si parla di *mobbing verticale* quando la vittima e il mobber appartengono ad un differente grado gerarchico; in tal circostanza va ulteriormente distinto:
 - il *mobbing verticale discendente* (o dall'alto), consistente in quello praticato da un superiore gerarchico ai danni di un lavoratore subordinato, definito più correttamente come *bullying*;

²⁶ ASCENZI A., BERGAGIO G.L., op. cit. 48.

²⁷ FAVRETTO G. (a cura di), *Le forme del mobbing. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*, R. Cortina, Milano 2005, p. 56 e ss.

²⁸ EGE H., *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, opp. cit., p. 127 e ss.

- il *mobbing verticale ascendente*²⁹ (o dal basso) che si ha nell'ipotesi in cui viene posta in discussione l'autorità del soggetto sovrapposto, è una situazione di certo meno frequente dato che la vittima disporrà di tutti i mezzi per poter attuare a propria difesa, per cui si pone il dubbio se ed in che modalità venga effettivamente posto in essere il mobbing. In ragione di ciò, dunque, il mobbing solitamente viene posto in essere da più persone ai danni di un soggetto determinato.
- si ha *mobbing combinato*, infine, quando le attività mobbizzanti siano poste in essere sia in senso orizzontale che verticale.

Nello specifico, una particolare forma di *mobbing verticale discendente* è istituita dal *bossing*: quest'ultimo è un modello di mobbing praticato direttamente dalla compagnia lavorativa o dai capi dell'azienda³⁰.

Di norma questa è una tattica societaria posta in essere al fine di bypassare un licenziamento e indurre il lavoratore alle dimissioni volontarie³¹.

Si ricorre al *bossing*, anche, per realizzare delle attività in un'ottica ben più ampia, quali la riduzione del numero dei dipendenti, il rinnovamento o il riassetto di interi uffici³².

Relativamente alla vittima va, inoltre, distinto:

- il *mobbing individuale* e *mobbing collettivo*, ove la prima tipologia ha come destinatario un solo lavoratore, nella seconda, di contro, la vittima corrisponde ad una collettività di lavoratori;
- il *mobbing diretto* e *mobbing indiretto*, nel primo caso la condotta vessatoria viene attuata direttamente ai danni della vittima determinata, nel secondo caso tali comportamenti vengono praticati ai danni di familiari e amici del soggetto attenzionato.

Sulla scorta delle finalità che spingono il mobber ad agire può distinguersi:

²⁹ GRECO T., *Le violenze psicologiche nel mondo del lavoro. Un'analisi sociologico-giuridica del fenomeno mobbing*, Milano, 2009, Giuffrè, p. 13.

³⁰ CALAFÀ L., *Tra mobbing e mero conflitto: un'ipotesi di legittima reazione ad un atteggiamento incivile del datore di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2002, p. 154 ss.

³¹ EGE H., *op. cit.*, p. 122 e ss.

³² MONATERI P. G., *Il mobbing come "quadro ermeneutico": un approccio interpretativo alle "persecuzioni morali" sul lavoro*, in *Accertare il mobbing, profili giuridici, psichiatrici e medico legali*, a cura di M. BONA, S. BONZIGLIA, A. MARIGLIANO, P. G. MONATERI, U. OLIVA, Giuffrè, 2007, p. XXI.

- il *mobbing affettivo* e *mobbing strategico*³³, la ragione del mobbing affettivo va ricercata nella personalità del mobber che sovente avendo una personalità complicata o non avendo dei caratteri effettivamente necessari per la mansione da lui svolta finisce con il riversare i suoi timori, risentimenti ed insicurezze sull'individuo mobbizzato. Nel secondo caso, invece, la causa corrisponde ad uno stratagemma aziendale finalizzato all'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro senza però far capo ai consueti strumenti legali di scioglimento di un rapporto di lavoro.

Infine, un'altra differenziazione può aversi in base alle aree di vita dell'individuo mobbizzato che vengono bersagliate³⁴. Si può procedere a colpire specificatamente la vittima mediante diretti impropri e oltraggi aventi ad oggetto la sua persona, la sua essenza e la sua capacità di relazionarsi. Di contro, potrà essere presa di mira l'attività lavorativa mediante ammonimenti immotivati, affido di mansioni non rientranti nella sfera professionale del soggetto o attribuzioni di scadenze infattibili.

In conclusione, può verificarsi l'ipotesi in cui venga bersagliata la medesima area della sicurezza del dipendente sia mediante minacce non motivate di licenziamento sia, occasionalmente, concrete ed effettive minacce fisiche ed eccesso di potere nell'emanazione di provvedimenti disciplinari.

A prescindere dalle papabili tipologie di mobbing che la dottrina³⁵ è stata in grado di differenziare, deve, certamente, evidenziarsi che il mobbing, in ogni forma in cui si espliciti, è un fenomeno complesso da dimostrare soprattutto per il motivo secondo cui, in molti casi, non si hanno atti illegali, bensì a atti neutri; fattore quest'ultimo che complica ancor più l'operazione di distinzione tra quelle azioni e quelle condotte arrecanti, in concreto, dei danni risarcibili, da quelle qualificate come ordinaria gestione, anche se di stampo conflittuale, dei rapporti di lavoro³⁶.

Appare necessario capire che il mobbing non consta in un innovativo nome con cui far riferimento a eventi di danno da tempo assimilati nelle tipologie del fenomeno già opportunamente catalogate e classificate, e nemmeno, un fenomeno entro il quale ricollegare qualsiasi evento, sia lecito che illecito, capace di danneggiare il soggetto lavoratore³⁷.

³³ CASSITTO M. G., *Esiste un mobbing di genere?*, in *Le discriminazioni di genere sul lavoro dall'Europa all'Italia*, Roma, Ediesse, 2005, p. 53 e ss.

³⁴ VISCOMI A., *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e Diritto*, 2001, p. 45 ss.

³⁵ GILIOLI R. (a cura di), *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio*, Mondadori, Milano 2000, p. 156 e ss.

³⁶ BUFFA F. e G. CASSANO, *Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro*, Torino, Utet, 2005, p. 213.

³⁷ BONA M., MONATERI P. G. e OLIVA U., *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano, Ipsoa, 2002, p. 38.

Oltre a tutto quanto sinora esposto, occorre distinguere il concetto di mobbing da quello generale di *stress*.

Capita di frequente non essere in grado di discernere chiaramente i due fattori, anche se questi posseggano una natura ben differente e determinata. Di certo può affermarsi che fra lo stress ed il mobbing vi sia un rapporto di causa-effetto³⁸. Il mobbing è di certo la causa dello stress; non corrisponde al vero l'esatto contrario, nel senso che il secondo possa presentarsi autonomamente dal primo.

Lo stress da mobbing possiede delle caratteristiche alquanto peculiari dato che dà vita ad un importante stato confusionale che tende a disorientare la percezione dei soggetti, in particolare della vittima, ad esempio viene esasperata l'importanza dell'attività lavorativa, viene meno la grinta per agire, accresce l'insicurezza per l'imprevedibilità dell'avvenire.

Nell'ipotesi in cui le vittime siano inconsapevoli di essere affette da stress da mobbing, le conseguenze sono abbastanza gravose; la vittima si trova sorpresa di fronte a circostanze impreviste e si attribuisce responsabilità che non le appartengono.

All'atto in cui la vittima identifica e percepisce l'effettiva fonte dello stato di mobbing, lo stress consente di reperire le forze e le idee necessarie per far fronte e combattere il soggetto mobber³⁹.

Ad ogni modo, molti studi hanno dimostrato che gli individui stressati sono quelli maggiormente predisposti ad assumere il ruolo di mobber, considerando che lo stress induce a sfogare la tensione accumulata mediante le persecuzioni ai danni di un altro soggetto.

Tale circostanza può presentarsi anche nell'ambito di gruppo: nel caso in cui il mobber, o il gruppo, vuole sfogare, facendo capo a tattiche persecutorie, la propria rabbia da stress, dovuta, anche in tal caso, a sovra o sotto attivazione nel lavoro. A titolo esemplificativo, il gruppo o riceve parecchie direttive, o si discutono le posizioni gerarchiche; una tale situazione implicherà, per forza di cose, una diminuzione dell'impegno sul posto di lavoro e comincerà la caccia al colpevole, identificato in colui che continua a svolgere la propria attività lavorativa in modo attivo e che è ininterrottamente occupato in confronto agli altri.

La vittima viene criticata dal gruppo e il ruolo fissato, diventando l'obiettivo degli atti da mobbing.

³⁸ EGE H, op. cit. 215 e ss.

³⁹ BOTTA N., LONGOBARDO C., STAIANO R., ZINGAROPOLI A., *Mobbing, stress e diritti violati*, ESI, Napoli 2003, p. 35 e ss.

La ricerca psicologica ha incentrato i suoi studi anche su un diverso oggetto del mobbing e cioè la «vittima stressata»⁴⁰. Nel caso in cui un dipendente sia molto stressato, può verificarsi la circostanza che versi la propria tensione sui colleghi o sui datori mediante inquietudini, timori e stati di panico, che originano risposte di persecuzione con lo scopo di porre fine alla situazione. In tal modo prende vita un circolo vizioso ove il mobber porrà in essere azioni che creano danni alla vittima cagionandole un ulteriore stress; quest'ultima sentirà crescere il disagio generale e continuerà ad esprimersi mediante stati d'ansia e malumori ai danni dei colleghi.

Per quanto riguarda il gruppo, il mobbing si verificherà quando il lavoratore stressato arrecherà disturbo o seminerà ansia nella stabilità del gruppo, avviando diverse attività persecutorie. Il gruppo potrebbe porsi in maniera ostile nei confronti di chi comprometta l'equilibrio interno e allora tenderà di difendersi, minacciando l'individuo che si allontanerà, anche se solo in parte, dalle leggi concordate. In quest'ottica ogni atto pare essere giustificato dallo scopo ossia la stabilità e l'armonia del gruppo.

È stato, inoltre, evidenziato il caso di mobbing come «gioco»⁴¹. Le condotte persecutorie possono originare da un mero gioco sadico causato da noia, risentimento o astio nei confronti di un dipendente vittima di azioni vessatorie.

Sovente, il mobber gode di una situazione di inviolabilità, ha poche attività da compiere, ha la simpatia della maggioranza, e sfrutta il suo tempo a architettare strategie vessatorie da cui trarrà una lusinghiera allegria.

Nell'ambito di gruppo, la vittima perfetta si distingue per la sua diversità rispetto agli altri, ad esempio una donna fra tanti uomini o uno straniero fra lavoratori del posto, e serve a porre in essere il gioco prescelto dal gruppo, per conservare lo stato di euforia. Fra i soggetti appartenenti al gruppo si ha un muto consenso sul comune scopo da raggiungere; la circostanza è gravosa per la vittima tenuto conto che i membri del gruppo possono far capo al sostegno reciproco.

In conclusione può affermarsi che il mobbing è strettamente connesso allo stress nell'attimo in cui singoli soggetti, o il gruppo, immagazzinano una consistente quantità di ansia che non riescono a governare e la riversano in azioni persecutorie su una vittima, non scovando nessun'altra via di sfogo.

⁴⁰ DE FALCO G., MESSINEO A., MESSINEO F., *Stress e mobbing. Diagnosi, prevenzione e tutela legale*, EPC Libri, Roma 2006.

⁴¹ GAZZONI F., *Dall'economia del dolore all'economia dell'infelicità*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2003.

Il mobbing, di contro, è svincolato dallo stress qualora il soggetto, più o meno coscientemente, pone in essere persecuzioni non mirate all'eliminazione del nervosismo accumulato.

Infine, un fenomeno simile ma differente dal mobbing è lo *straining*⁴², che significa «mettere sotto pressione»⁴³. Il ruolo di aggressore, o *strainer*, può essere svolto solo dal datore di lavoro e dai superiori gerarchici. Le attività peculiari dello *straining* sono quasi le medesime del mobbing, sprovviste però di una pregnante connotazione vessatoria o persecutoria bensì piuttosto mirate a creare discriminazione dando vita a situazioni di stress forzato nel luogo di lavoro.

Trattasi, per lo più, di emarginazione sistematica e di mutamento di mansioni, con l'ausilio, nello specifico, di mezzi volti all'attribuzione di mansioni «prive di contenuto» o «irrilevanti»; può consistere dunque in un de-mansionamento, relegamento in postazioni lavorative isolate, privazione degli strumenti di lavoro. Consiste sempre in una singola azione, ma con effetto perdurante.

Per lo *straining* è previsto un sistema sanzionato di norme che garantiscono una difesa più efficiente dei particolari diritti violati dei lavoratori, ed è disciplinato dalle medesime fattispecie normative applicabili anche al mobbing⁴⁴.

Alla luce di quanto esposto, accanto alle tipologie sinora elencate, è importante confrontare in che modo l'ordinamento inglese abbia preso coscienza del fenomeno mobbing e come lo stia affrontando.

Nel Regno Unito il concetto di mobbing, anche se l'etimologia della parola appartenga ad un verbo inglese, non si è insediato con il significato che gli è stato dato in quasi tutti gli Stati europei e non. In Inghilterra l'espressione mobbing è quasi sempre legata dal termine *rioting*. Negli anni passati mediante queste espressioni ci si riferiva ad organizzazioni i cui componenti erano plebei aventi obiettivi terroristici e sovversivi, come lesioni alle persone o ai beni di proprietà dei feudatari, o azioni di terrore e di violenza nel quartiere dove la folla si riuniva, la specifica definizione era: «*The general term mobbing and rioting includes all those convocations of the lieges for violent and unlawful purposes, which are attended with*

⁴² EGE H., *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 2005.

⁴³ GULOTTA G., *Il vero e il falso mobbing*, Giuffrè, Milano 2007, p. 56 e ss.

⁴⁴ TRONATI B., *Mobbing e straining nel rapporto di lavoro. Cosa sono, come riconoscerli, come reagire, come tutelarsi*, Ediesse, Roma 2008, p. 165 ss.

injury to the persons or property of the lieges, or terror and alarm to the neighborhood in which it takes place»⁴⁵.

Anche se i due termini vengono solitamente usati unitamente, essi in realtà hanno significati distinti, e sono, in alcuni casi, utilizzati autonomamente nel linguaggio giuridico:

- il termine *mobbing* può far riferimento ad un'organizzazione clandestina ed a atti di violenza posti in essere da un determinato numero di soggetti;
- il termine *rioting* può essere utilizzato per riferirsi alla condotta rivolta e scandalosa di una singola persona.

La parola *mobbing*, dunque, nella lingua inglese è rimasta legata al significato proprio dell'etimologia avente origine dal verbo inglese *to mob* che infatti sta a significare «aggreddire o assalire in gruppo».

In Gran Bretagna, per combattere tale fenomeno vi era il *Riot Act*, originato nell'anno 1714, il quale stabiliva che in presenza di organizzazioni di soggetti clandestinamente riuniti con finalità violente le autorità pubbliche potessero agire per dissolvere il gruppo e condannare i membri ad una sanzione punitiva.

Questo documento poco utilizzato è stato sostituito dal *Criminal Law Act* del 1967.

Si tratta di un termine che, ad oggi, non ha un grande uso in Inghilterra bensì è largamente utilizzato in Scozia ove esiste tuttora il crimine di *mobbing and rioting*, la cui definizione: «*a mob is essentially a combination of persons, sharing a common criminal purpose, which proceeds to carry out that purpose by violence, or by intimidation by sheer force of numbers. A mob has, therefore, a will and purpose of its own, and all members of the mob contribute by their presence to the achievement of the mob's purpose, and to the terror of its victims, even where only a few directly engage in the commission of the specific unlawful acts which it is the mob's common purpose to commit*»⁴⁶. In sostanza si manifesta quando un insieme di individui dà vita ad uno stato di allarme sulla folla allo scopo di porre in essere

⁴⁵ Tale la definizione contenuta in: Alls. Crim. Law, c. 23, p. 509, traduzione a cura dello scrivente «*Il termine generale di mobbing e rivolta include tutte quelle convocazioni dei liegi per scopi violenti ed illegali, che sono assistite con lesioni alle persone o ai beni dei liegi, o con terrore e allarme al quartiere cui si rivolge*».

⁴⁶ Scottish Law Commission, Consultative memorandum n. 60, *Mobbing and Rioting*, June 1984, traduzione a cura dello scrivente: «*Una folla è essenzialmente una combinazione di persone, che condividono uno scopo criminale comune, che procede a realizzare tale scopo con la violenza o con l'intimidazione per pura forza numerica. Una folla ha, quindi, una volontà e uno scopo proprio, e tutti i membri della folla contribuiscono con la loro presenza al raggiungimento dello scopo della folla e al terrore delle sue vittime, anche quando solo pochi si impegnano direttamente nella commissione degli specifici atti illeciti che è scopo comune della mafia commettere*».

attività illegali oppure far valere uno scopo legittimo ma con facendo capo a strumenti contrari alla legge, come, ad esempio, violenza o intimidazione.

Tale concetto, in ambito sportivo, può trovare collocazione per riferirsi alla condotta violenta di un'organizzazione di fan di una determinata squadra o di uno specifico sportivo, esso è, difatti, frequentemente usato allo scopo di indicare azioni vandaliche realizzate dai membri di un fan-club, solitamente di una squadra di calcio⁴⁷.

In ambito inglese, quindi, nel caso in cui venga usata la parola mobbing essa va associata ad una tipologia di barbara violenza e non a oppressioni e persecuzioni psicologiche sul luogo di lavoro. Anche se in Inghilterra il termine mobbing venga utilizzato in un senso diverso questo non sta a significare che questo paese sia esonerato dalla problematica delle persecuzioni e delle violenze psico-fisiche praticate in ambito lavorativo ai danni di un soggetto vittima ben designato.

Al fine di indicare questo fenomeno nel Regno Unito si fa riferimento al concetto di *workplace bullying*, sebbene il secondo termine vada ricondotto al termine bullismo come inteso negli altri paesi del mondo ad oggi viene utilizzato per riferirsi a condotte discriminatorie e violente in ambito scolastico poste in essere da parte di uno o più studenti ai danni di un altro alunno più debole; in Inghilterra questo termine è inoltre usato per interpretare il concetto di mobbing così come concepito in Italia. Di conseguenza in luogo del termine mobber viene utilizzato il termine bullo, per riferirsi al lavoratore che pone in essere vessazioni e violenze psicologiche ai danni di un altro lavoratore. Come disse Heinz Leymann una volta, «*in England you call it bullying, in Sweden we call it mobbing but it doesn't matter what you call it, the effects are the same*»⁴⁸.

Pare che questo termine sia stato creato dalla giornalista televisiva Andrea Adams, la quale nel 1988, venne a conoscenza di un caso di bullying verificato in una banca dove circa 40-50 soggetti erano state spaventati dal manager di settore; a seguito di ricerche e indagini la storia prese il nome di *workplace bullying*. Dopo ciò tale problematica ottenne maggiore interesse grazie ad un programma radiofonico a cui ella partecipò. In seguito alla grande attenzione riscossa scrisse un libro, pubblicato nel 1992, dal titolo «*Bullying at work: how to confront and overcome it*», il quale è stato il primo libro ad esaminare questo fenomeno in ambito inglese.

⁴⁷ GIULIANOTTI R., BONNEY N. e HEPWORTH, *Football, Violence and Social Identity*, London, Routledge, 1994, p. 247 e s.

⁴⁸ FIELD T., *Ten Choices in the Study of Workplace Mobbing or Bullying In memory of Heinz Leymann*, sul Luogo di Lavoro Trinity College, Dublino, 2006. Traduzione a cura dello scrivente: «*In Inghilterra lo chiami bullismo, in Svezia lo chiamiamo mobbing ma non importa come lo chiami gli effetti sono gli stessi*».

Come anticipato la Adams, nel contesto britannico, è stata la prima professionista a divulgare e pubblicizzare il fenomeno prendendo parte ad una campagna contro questo problema quando dopo il successo del suo programma radiofonico *An Abuse of Power*⁴⁹ venne invasa di lettere in cui venivano raccontate le storie di soggetti inglesi che avevano subito soprusi nel posto di lavoro. La giornalista è stata la prima, in Inghilterra, a raccogliere testimonianze di persone che erano state vittime di *workplace mobbing*⁵⁰, allo scopo di delineare i caratteri generali della problematica e dare consigli su come combattere questa complicata e ingestibile situazione. La Adams ha definito il *bullying at work* come un tumore maligno che si infonde in un soggetto in un momento anteriore rispetto al quale questa sia in grado di percepire da cosa derivano gli effetti negativi che l'abbattono. Nel suo libro l'autrice ha trattato di testimonianze di diversi lavoratori -sia uomini che donne- che ad un tratto della loro carriera lavorativa sono stati vittime di mobbing allo scopo di dare supporto ed aiuto ai tutti i lavoratori che si trovano nella stessa situazione ma che non si sono palesati per timore, vergogna o, anche, per mancata conoscenza del fenomeno.

La parola *bully*⁵¹ è utilizzata per delineare diverse condotte che possono spaziare da una continua assenza di volontà nell'apprezzare il lavoro ed i risultati degli altri ad eccezioni critiche cicliche ed imbarazzanti e condotte palesemente ostili.

Il *workplace bullying*⁵² consta, proprio nella normale esternazione, solitamente giornaliera, di tali inappropriate condotte aventi il solo scopo di dare gratificazione ad un soggetto, poco insicuro, ai danni di un altro soggetto. Il *bullying*, quindi, può essere inquadrato quale condotta che mina stabilmente la fiducia di un altro soggetto, diminuendone l'autostima.

Il *bullying process*⁵³ viene distinto in due diverse fasi:

⁴⁹ Durante una puntata di questo programma la Adams affermò che «*in order to solve a problem you have to be able to recognize it, and to be able to recognise it you have to be able to give it a name*» la cui traduzione è «*per risolvere un problema devi saperlo riconoscere, e per saperlo riconoscere devi sapergli dare un nome*». Questa affermazione è una palese dimostrazione di come sia importante assicurare che il popolo sia capace di conoscere il fenomeno e di percepire l'impatto negativo che esso ha sia nel contesto lavorativo che in tutta la società. Ammettere l'esistenza del fenomeno è, difatti, il primo passo per tentare di trovare una soluzione al problema. A fronte dell'importante successo di questa trasmissione la BBC decise di finanziarne in seguito un'altra incentrata sullo stesso tema e sempre diretta dalla Adams: *Whose Fault Is It Anyway?*

⁵⁰ ADAMS A., *Bullying at work: how to confront and overcome it*, London, Virago Press Limited, 1992.

⁵¹ FIELD T., *Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*, Oxfordshire, Success Unlimited, 1996, pag. 33. Tim Field è stato un attivista anti-bullying e tra i principali specialisti di *workplace bullying* nel Regno Unito. Nel 1996 ha fondato l'*UK National Workplace Bullying Advice Line e Success Unlimited Website*.

⁵² WOLF F., *Ousting the workplace bully: learning from experience*, in IRS Employment Review, del 17 febbraio 2006.

⁵³ FIELD T., *Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*, cit., p. 40.

- la prima fase è denominata «sottomissione e del controllo» (*subjugation and control*): una volta scelta la vittima, lo scopo primario del bullo diventa quello di fissare il controllo, di predominare, assoggettare e proibire la vittima del diritto alla autodeterminazione;
- la seconda fase è detta «distruzione e dell'eliminazione» (*destruction and elimination*): in un momento successivo il bullo prende coscienza del fatto che un completo controllo sulla vittima è irraggiungibile e stabilisce che l'unica strada percorribile è quella di allontanare la vittima.

Tim Field, alla luce delle ricerche e degli studi sul tema, è arrivato a differenziare nove diversi tipi di bullying che possono esternarsi sul posto di lavoro:

- *Unwitting o pressure bullying*: esso si ha qualora un individuo non riesca ad ottemperare alle richieste fattogli, questo crea un clima di tensione che fa mancare la comunicazione e la cooperazione. In ogni caso si tratta di una circostanza che Field non ritiene appartenga al bullying vero e proprio poiché di solito quando la ragione dello stress viene a mancare il clima lavorativo ritorna alla normalità.
- *Organisational bullying*: si ha quando si verificano delle vessazioni provenienti dall'esterno della struttura lavorativa a cui questa organizzazione non riesce ad adattarsi.
- *Corporate bullying*: si ha quando i datori di lavoro si sentono liberi di praticare abusi sui dipendenti consapevoli del fatto che il lavoro manca e che la legge è debole.
- *Serial bullying*: è la tipologia più diffusa nel Regno Unito, il cui protagonista è un sociopatico -il c.d. serial bully- ma essendo un soggetto che pratica violenza psicologica e non fisica queste condotte non vengono riconosciute.
- *Secondary bullying*: in questo tipo di bullying i dipendenti vicini al serial bully assumono i medesimi atteggiamenti aggressivi e disfunzionali involontari finalizzati a sopravvivere nel clima di ansia creato.
- *Pair bullying*: si ha quando un serial bully si adopera unitamente ad un collega.
- *Gang bullying*: in tal caso esiste una vera e propria organizzazione coalizzata ai danni della vittima prefissata.
- *Client bullying*: ha come protagonisti i lavoratori che agiscono negativamente verso i clienti, o viceversa.

- *Cyber bullying*: in tal caso un serial bully usa internet e i social network per trascinare nei suoi stratagemmi distruttivi altri soggetti⁵⁴.

Sono tutte papabili manifestazioni del *workplace bullying* in ogni forma legate dal fatto di avere lo scopo di bersagliare una vittima ben individuata nel posto di lavoro.

1.3 Interventi legislativi e giurisprudenziali a confronto

Nell' sistema normativo comunitario vi sono diversi principi sui quali può basarsi una linea di contrasto al mobbing.

La Carta di Nizza del 2000⁵⁵, che individua tutti i diritti fondamentali dell'Unione Europea, tutela, *in primis*, all'art. 1 il diritto all'invulnerabilità ed al rispetto della dignità umana, all'art. 3 il diritto all'integrità psico-fisica della persona, all'art. 15 la libertà professionale e il diritto al lavoro, ed anche, all'art. 31, il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque, cioè sane, sicure e dignitose.

Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), oltre a ciò, all'art. 151 individua quali scopi dell'Unione Europea «*la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione*»⁵⁶. Nell'ultimo decennio, però, l'interesse verso il fenomeno del mobbing è andato via via aumentando sino al punto da diffondere la sensazione che le norme di principio appena elencate non siano sufficienti, e da esternare il bisogno di una legislazione appropriata e specifica per questa problematica.

Tale aumento di interesse va ricollegato ai preoccupanti dati statistici colti dalla Fondazione di Dublino, ossia la Fondazione europea per la salvaguardia ed il progresso delle condizioni di vita e di lavoro, in un arco temporale di 12 mesi fra l'anno 2000 e l'anno 2001. Dall'indagine svolta, si è evinto che quantomeno l'8% dei lavoratori europei –

⁵⁴ T. FIELD, *Workplace bullying: recent developments, facts, figures and surveys*, in *The Internationale Harassment Network Secon Annual Conference on Harassment ad Bullying in the Workplace*, 1999.

⁵⁵ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Nizza, 18 dicembre 2000 (2000/C 364/01).

⁵⁶ Versione consolidata del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, TFUE, 30 ottobre 2010. L'art. 151 corrisponde all'art. 136 del precedente Trattato CE.

corrispondenti a 12 milioni di persone- ha assunto la qualifica di vittima di mobbing sul luogo di lavoro, anche se possa ritenersi che trattasi di un dato sottovalutato, in considerazione del fatto che lo studio non ha conteggiato i lavoratori in nero.

L'aumento dell'interesse europeo verso il mobbing ha condotto, allora, a ricorrere ad una *Risoluzione del Parlamento europeo*, denominata «*Mobbing sul posto di lavoro*»⁵⁷.

Attraverso tale documento il Parlamento Europeo ha preso coscienza di questa problematica ed ha identificato le ragioni dell'aumento della frequenza del mobbing in due caratteri specifici dell'attuale organizzazione del lavoro:

- l'instabilità lavorativa;
- la poca operosità delle organizzazioni produttive.

Nello stesso documento, in aggiunta, è emerso come vi sia una vasta disomogeneità nell'approccio dei diversi Paesi membri relativamente al fenomeno in esame, in ragione del maggiore interesse avvertito in alcuni Stati e alla diversità dei meccanismi culturali e sociali e si è evidenziato, anche, come le oppressioni nel luogo di lavoro abbiano effetti deleteri non solo per i dipendenti, aumentando il timore e lo stress sul posto di lavoro, ma anche per i datori di lavoro, dato che tali vessazioni cagionano assenze da lavoro e diminuzione della produttività dei dipendenti ed anche l'obbligo di pagare le indennità per i lavoratori licenziati.

A causa di ciò, il Parlamento ha ammonito i Paesi membri affinché tutti provvedano ad adottare – o integrare nel caso in cui esista già– una normativa ad hoc per contrastare il fenomeno dell'*harassment at workplace*, determinandone una comune definizione che possa essere riconosciuta a livello comunitario. Oltre a questo, ha esortato le parti sociali, i poteri pubblici e le aziende ad adottare misure preventive in grado di generare un ambiente di lavoro pacifico e sereno, ed inoltre ad individuare un organo di supporto e ausilio per le vittime del mobbing.

A tale soluzione è seguita una comunicazione da parte della Commissione dell'Unione Europea⁵⁸, che ha in sostanza ripercorso le linee guida in tema di salute e benessere sul posto di lavoro contenute nel documento del Parlamento. In quest'ultimo si è confermato che «*le*

⁵⁷ Risoluzione del Parlamento Europeo n. A5-0283, 20 settembre 2001, «*Harassment at the workplace*» (2001/2339).

⁵⁸ Comunicazione della Commissione dell'Unione Europea, 11 marzo 2002, dal titolo «*Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*».

varie forme sotto cui si presentano le malattie psicologiche e la violenza sul lavoro rappresentano oggi un problema particolare che giustifica un'iniziativa legislativa»⁵⁹.

Tuttavia, la risoluzione parlamentare in ragione della sua essenza non precettiva non è stata recepita dalla stragrande maggioranza degli ordinamenti nazionali, che si trovano ad oggi sprovvisti di una normativa determinata relativa al fenomeno del mobbing.

In virtù di tale ragione si spera nell'intervento di una direttiva specifica, la quale dunque provveda ad obbligare gli Stati a munirsi di un sistema normativo preciso ed omogeneo.

In Italia non vi è, oggi, una specifica legislazione nazionale in tema di mobbing. Nonostante ciò, appare necessario ricordare che, fin dalla XIII Legislatura, sono state avanzate in Parlamento svariate proposte di legge finalizzate al contrasto di questo fenomeno. Nessuna di queste, però, fino ad oggi, ha completato il relativo *iter* e quindi il vuoto normativo è sempre più sentito sia sul piano giuridico che sociale.

Durante la XIII Legislatura si sono avute otto proposte, talune finalizzate a risolvere la problematica da un punto di vista puramente penalistica, altre, invece, dedicate a provvedere sulle ripercussioni prettamente civilistiche.

Innanzitutto, va evidenziata la prima forma di proposta legislativa che ha, in un certo modo, fatto da apripista a tutte le successive. Si tratta della proposta di legge n. 1813 del 9 luglio 1996⁶⁰, la quale –differenziatasi per l'importante ristrettezza di contenuto, essendo un unico piccolo articolo- puntava a catalogare il mobbing come fattispecie penalistica prescrivendo l'irrogazione, ai danni del mobber, della sanzione della reclusione da uno a tre anni.

Le seguenti proposte legislative n. 6667⁶¹ e n. 7235⁶² viaggiavano nella medesima direzione qualificando il mobbing come reato penale ed annoverando un elenco di condotte idonee ad integrarlo.

Di diversa connotazione sono state, invece, le altre proposte di legge:

- disegno di legge n. 4265, presentato il 13 ottobre 1999, ad opera dei senatori Tapparo ed Altri «*Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa*»;

⁵⁹ Risoluzione del Parlamento Europeo n. A5-0283, 20 settembre 2001, «*Harassment at the workplace*» (2001/2339).

⁶⁰ Proposta di legge n. 1813, presentata il 9 luglio 1996, di iniziativa dei deputati Cicu ed Altri «*Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro*».

⁶¹ Proposta di legge n. 6667, presentata il 5 gennaio 2000, di iniziativa del deputato Fiori «*Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche*».

⁶² Proposta di legge n. 7235, presentata il 26 luglio 2000, di iniziativa dei deputati Volontà ed Altri «*Disposizioni per la tutela dei lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro*».

- disegno di legge n. 4313, presentato il 2 novembre 1999, da parte del senatore De Luca «*Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica*»;
- disegno di legge n. 4512, presentato il 2 marzo 2000, ad opera dei senatori Tomassini ed Altri «*Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica*»;
- disegno di legge n. 6410, presentato il 30 settembre 1999, da parte dei senatori Benvenuto ed Altri «*Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica*»;
- proposta di legge n. 4802, presentata il 25 settembre 2000, dal senatore Magnalbò «*Norme per contrastare il fenomeno del mobbing*».

tutti avanzati durante la stessa legislatura, i quali hanno regolato il fenomeno come illecito civile prescrivendo l'irrogazione ai danni del mobber di sanzioni previste per gli illeciti da responsabilità disciplinare. Questi disegni di legge si differenziano, non solo per aver dato una specifica connotazione al fenomeno ma, anche, per aver suggerito le attività preventive, le informazioni necessarie volte alla prevenzione ed al controllo e le sue conseguenze.

Necessario è precisare che anche durante la Legislatura successiva, la XIV, si è avuta una moltiplicazione di disegni legislativi in tema di mobbing, alcuni dei quali rappresentano la riproduzione di proposte e disegni di legge già avanzati dalle medesime formazioni politiche nella XIII Legislatura, trattasi del:

- disegno di legge n. 924 del 5 dicembre 2001 che rievoca il vecchio n. 4265 del senatore Tapparo;
- disegno di legge n. 122 del 6 giugno ad opera del senatore Tomassini che ricalca il proprio precedente n. 4512;
- della proposta di legge n. 422 del 9 luglio 2001 del senatore Magnalbò che ripresenta il proprio precedente n. 4802

Ognuna delle proposte avutesi in tale legislatura si distinguono per una regolamentazione del fenomeno di stampo prettamente civilistico, tranne che il disegno di legge n. 1290 il quale prevede alcuni fattori differenti in confronto alle altre proposte, quest'ultimo avutosi ad opera del senatore Eufemi denominato «*Norme generali contro la violenza psicologica*» contenente tre fattori innovativi. In primis, per gli autori delle condotte illecite è prevista una responsabilità penale e, dunque, il mobbing è qualificato come reato. In secondo luogo, viene

presa in considerazione una variante del mobbing, minimamente diffusa in Italia, la quale è posta in essere da qualsiasi soggetto, avente mansione subordinata, il quale pratici violenza psicologica su qualche lavoratore gerarchicamente sovraordinato. Di contro, la terza novità è il mobbing esterno, che si concretizza nel momento in cui un partito o un sindacato adotti *«strategie con lo scopo di provocare trasferimenti o dimissioni o licenziamenti di uno o più lavoratori, ovvero altre misure amministrative pregiudizievoli nei loro confronti, per esercitare potere ingiustificato tra il personale interessato»*⁶³.

Per le restanti proposte secondo cui il mobbing viene inquadrato come illecito civile:

- vengono catalogati in maniera precisa e minuziosa i concetti di violenze morali e vessazioni psicologiche, capaci di dar vita a forme di mobbing sia orizzontale che verticale;
- vengono sancite forme di responsabilità disciplinare a danni del mobber;
- si prescrivono idonee attività di tutela con la facoltà per il dipendente di avvalersi o dei procedimenti di conciliazione previsti dai contratti collettivi oppure ricorrere al giudice del lavoro;
- è previsto, inoltre, il reinserimento dei lavoratori nelle mansioni professionali colpite dalle condotte di mobbing e il relativo risarcimento;
- è possibile la declaratoria di nullità o di annullabilità di tutti quegli atti e provvedimenti che in qualche modo condizionano il dipendente vittima di mobbing;
- di instaurare un meccanismo di pubblicità nell'azienda dei provvedimenti di condanna emanati dall'organo giudicante;
- vengono fornite ai datori di lavoro, alle rispettive organizzazioni sindacali aziendali (RSA) ed, in alcune circostanze anche ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) le attività di prevenzione e di informazione che vanno praticate al fine di fronteggiare e controllare il mobbing e le sue conseguenze.

Tuttavia, ogni proposta e disegno di legge menzionato non ha raggiunto l'approvazione ed anche nelle legislature seguenti si è avuto, ma senza alcun esito favorevole, una crescita di proposte di legge finalizzate al contrasto del fenomeno sia mediante una forma tipica di responsabilità civile, che attraverso la previsione di un determinato reato di mobbing.

⁶³ STAIANO R., *Dequalificazione professionale e mobbing*, Halley, Matelica, 2006, p. 75 e ss.

Nella legislatura appena passata, la XVII, si è avuta una prima proposta di legge la n. 436⁶⁴, la quale al pari delle altre in precedenza sottoposte all'analisi del Parlamento, affronta la problematica da un punto di vista prettamente civilistico, non includendo nessun determinato reato di mobbing. Quest'ultima tenta di qualificare la nozione di molestia morale e violenza psicologica sul posto di lavoro senza però giungere ad una qualificazione restrittiva e schematica, facendo riferimento ad alcuni esempi che però non sgombrano il campo delle condotte capaci di creare mobbing, la cui analisi spetterà caso per caso alla decisione discrezionale del giudice.

All'art. 2, comma 1 parte prima, della proposta si legge che: *«Agli effetti della presente legge, si intendono per molestie morali e violenze psicologiche nell'ambito del posto di lavoro le azioni, esercitate esplicitamente con modalità lesiva, che sono svolte con carattere iterativo e sistematico. Per avere il carattere di molestia morale e violenza psicologica, gli atti di cui al primo periodo devono avere il fine di emarginare, discriminare, screditare o, comunque, recare danno al lavoratore nella propria carriera, autorevolezza, e rapporto con gli altri»*⁶⁵.

Come evidenziato si tratta di una proposta che, comunque, non ha importanti caratteristiche di novità in confronto alle precedenti le quali non hanno avuto l'approvazione dalle Camere, motivo per cui anch'essa si è aggiunta alle altre proposte che l'hanno preceduta senza giungere ad un risultato diverso⁶⁶.

Nell'attuale Legislatura e cioè la XVIII si sono susseguite diverse proposte di legge relative al fenomeno in esame, va menzionata:

- la proposta di legge n. 2311 d'iniziativa dei deputati De Lorenzo e altri, intitolata *«Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo»* presentata il 4 aprile 2019, composta da nove articoli e inquadrante il fenomeno del mobbing come un reato e dunque inserita nel codice di rito, precisamente dopo l'art. 612 bis c.p. (*stalking*) data la loro affinità;
- il disegno di legge n. 1339 presentato in data 12 giugno 2019 da senatori Conzatti ed altri, il cui testo si compone di 4 articoli di stampo prettamente civilistico, provvede a distinguere il mobbing dallo straining e prevede una rispettiva tutela normativa;

⁶⁴ Proposta di legge n. 436, presentata il 21 marzo 2013, di iniziativa del deputato Mongiello *«Norme per la tutela dei lavoratori da molestie morali e violenze psicologiche nell'attività lavorativa»*.

⁶⁵ Ai sensi dell'art. 2 comma 1 parte prima, proposta di legge 436 del 2013.

⁶⁶ STAIANO R., *Le prospettive legislative sul fenomeno mobbing in Italia*, in Botta-Longobardo-Staiano-Zingaropoli ESI, 2003

- il disegno di legge n. 1350 d’iniziativa dei senatori Castiello e altri del 20 giugno 2019, intitolata «*Disposizioni per il contrasto al fenomeno del mobbing*», composta da otto articoli, identificando come organo giudiziario competente o il Giudice del lavoro o quello amministrativo.

I predetti disegni di legge non ancora avuto alcun esito, sono stati assegnati alle Commissioni Parlamentari in esito di riscontro.

Dunque, auspicando in una specifica legislazione statale, alcune regioni si sono adoperate ed hanno provveduto a legiferare in tema di mobbing. Sono però nati dei contrasti relativi alla competenza da attribuire allo Stato o alle Regioni in considerazione del potere esclusivo dello Stato in tema di mobbing. La prima regione che si è preoccupata di normativizzare questo fenomeno è il Lazio: nell’anno 2002, difatti, è stata emanata la legge regionale Lazio n. 16 dell’11 luglio denominata «*Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro*». Questa norma, sebbene secondaria, divisa in sette articoli, all’art. 2 recita: «*Ai fini della presente legge per mobbing s’intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in:*

- *pressioni o molestie psicologiche;*
- *calunnie sistematiche;*
- *maltrattamenti verbali ed offese personali;*
- *minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire, anche in forma velata ed indiretta;*
- *critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;*
- *delegittimazione dell’immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all’impresa, ente od amministrazione;*
- *esclusione od immotivata marginalizzazione dall’attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;*
- *attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;*
- *attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;*
- *impedimento sistematico ed immotivato all’accesso a notizie ed informazioni inerenti l’ordinaria attività di lavoro;*

- *marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;*
- *esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;*
- *atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione».*

Tale articolo dava una qualificazione del mobbing, provvedendo ad elencare minuziosamente le possibili azioni e condotte idonee a concretizzare, ove prolungate nel tempo, casi di mobbing. Veniva, inoltre, incoraggiata l'attività di prevenzione del fenomeno ad opera degli enti locali, ed anche prevista la creazione da parte delle ASL di specifiche strutture per dare assistenza al dipendente vittima di mobbing. Questa legge regionale, in conseguenza al ricorso presentato alla Corte Costituzionale dal Presidente del Consiglio dei Ministri, è stata dichiarata costituzionalmente illegittima con la pronuncia n. 359 del 2003. Il profilo di incostituzionalità, a parere del Presidente del Consiglio dei Ministri, andava riscontrato nel dato fattuale che la norma regionale del Lazio sarebbe andata a ledere la sfera di competenza legislativa esclusiva dello Stato in tema di ordinamento e struttura amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con annessa violazione dell'art. 117, comma secondo, lett. g) e l) Cost., ed anche per la circostanza che, la normativa del mobbing inserendosi nella salvaguardia della salute e nella tutela e nella sicurezza del lavoratore, materie spettanti alla legislazione concorrente, tale fattispecie, contenendo una definizione del mobbing, avrebbe fornito essa stessa i punti principali invece di lasciare che ciò venisse stabilito dallo Stato.

La Corte Costituzionale⁶⁷, interpellata a pronunciarsi sulla vicenda, ha dichiarato come debba «*ritenersi certamente precluso alle Regioni di intervenire, in ambiti di potestà normativa concorrente, dettando norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali, che è quanto si è verificato nel caso di specie*»⁶⁸. La fattispecie legislativa regionale impugnata, annoverando nell'art. 2 una definizione generica del mobbing che rappresenta la base di tutte le restanti singole disposizioni, è apparsa, quindi, affetta da illegittimità costituzionale⁶⁹.

⁶⁷ GHIRARDI N., *La Corte Costituzionale interviene sulla competenza legislativa regionale in materia di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004, p. 239 ss.

⁶⁸ Corte Cost. sentenza n. 359 del 10 dicembre 2003.

⁶⁹ MIRANDA N., *Gli orientamenti giurisprudenziali in tema di mobbing e demansionamento*, «*Rivista critica di diritto del lavoro*», 2005

In prosieguo, altre regioni, non considerando il risultato sfavorevole ottenuto dalla legge regionale Lazio, hanno emanato altre proprie leggi per fronteggiare e reprimere il fenomeno. Le regioni in questione, le quali hanno provveduto a munirsi di una legge avente uno scopo simile sono, ad oggi, l'Abruzzo⁷⁰, l'Umbria⁷¹, il Friuli-Venezia Giulia⁷², ed il Veneto⁷³. Tranne che per la legge del Veneto, per le restanti è stata sollevata, allo stesso modo come avvenuto in passato per la legge del Lazio, questione di legittimità costituzionale ad opera del Presidente del Consiglio dei Ministri. In tal caso, però, la Corte Costituzionale non ha reputato fondate le predette questioni ritenendo, caso per caso, che la fattispecie normativa impugnata non includeva una definizione del concetto di mobbing bensì si fermava a regolare solo determinati aspetti di esso senza oltrepassare le competenze regionali ordinarie o, nel caso del Friuli-Venezia Giulia, da quelle contenute nello statuto speciale. L'interesse alla problematica, anche dopo il lavoro di sensibilizzazione svolto dagli organi dell'Unione Europea, di certo sussiste e i medesimi interventi regionali finalizzati ad una normativa generale del mobbing nell'attesa di una legislazione nazionale, evidenziano in che modo ci si stia adoperando, anche se pian piano, nella direzione prescritta dalle Istituzioni Comunitarie.

Considerato il frequente e pregnante influsso, andato via via crescendo, assunto dal mobbing nella società moderna, per forza di cose tale fenomeno, anche se in epoche relativamente recenti, è stato oggetto delle aule giudiziarie.

Nonostante, come già evidenziato, nell'ordinamento giuridico italiano non esista un'apposita fattispecie legislativa del mobbing, ciò non ha inibito la giurisprudenza di emettere pronunce su tale fenomeno. Sono, difatti, molteplici i provvedimenti decisionali che, ormai, ammettono pacificamente l'esistenza del mobbing e che riconoscono il diritto alla risarcibilità dei danni dallo esso scaturenti.

Sul piano giuridico il mobbing è stato definito come *legal framework*⁷⁴, ossia un quadro giuridico idoneo a consentire di giudicare il comportamento illecito nella sua globalità, nel

⁷⁰ Legge regionale Abruzzo 11 agosto 2004, n. 26, «*Interventi della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-fisico sui luoghi di lavoro*».

⁷¹ Legge regionale Umbria, 28 febbraio 2006, n. 18, «*Tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing*».

⁷² Legge regionale Friuli-Venezia Giulia 8 aprile 2005, n. 7, «*Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro*».

⁷³ Legge regionale Veneto, 22 gennaio 2010, n. 8, «*Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro*».

⁷⁴ MONATERI P. G., BONA M. e OLIVA U., *Il mobbing come legal framework: una categoria unitaria per le persecuzioni morali sul lavoro*, in Riv. crit. dir. priv., 2000, p. 547 e ss.

suo esprimersi in modo continuo. La previsione di questa concezione ha fatto sì che nelle Corti giudiziarie diverse condotte, in precedenza analizzate singolarmente e come indipendenti fattispecie di responsabilità, siano state esaminate in modo unitario.

Con la previsione del fenomeno del mobbing si è cominciato a dare importanza ad un *unicum* di fattori non altrimenti catalogabili in modo unitario a prescindere dalla legittimità o illegittimità di ciascuna condotta.

Il mobbing, in realtà, rappresentando una chiave di lettura omogenea, permette di superare il dato della liceità o illiceità dei comportamenti autonomi mediante i quali si è praticata la tattica del mobber⁷⁵.

Oggetto dell'analisi è la globalità delle condotte mobbizzanti poste in essere; l'elemento che va ricercato è la logica unitaria che consente di inserirle in di un unico quadro. In tal senso si sono avute diverse sentenze tra cui quella del Tribunale di Forlì, sezione lavoro, del 10 marzo 2005 n. 28, ove si è ritenuto: *«ritiene questo giudice che il concetto di mobbing non si esaurisca in una comodità lessicale ma contenga un valore aggiunto perché consente di arrivare a qualificare come tale ed a sanzionare anche quel complesso di situazioni che, valutate singolarmente, potevano anche non contenere elementi di illiceità ma che, considerate unitariamente ed in un contesto appunto "mobbizzante", assumono un particolare valore molesto ed una finalità persecutoria che non sarebbe stato possibile apprezzare senza il quadro d'insieme che il mobbing consente di valutare»*⁷⁶.

Le primissime pronunce in cui un Giudice ha utilizzato il termine mobbing per sanzionare le persecuzioni subite da un soggetto nel luogo di lavoro sono state emesse dal Tribunale di Torino: la prima sentenza emessa da questo Giudice risale al 16 novembre 1999, la faccenda in esame vedeva quale protagonista una donna dipendente in una società privata, con mansioni di stampaggio con l'ausilio di una macchina. Questa donna era obbligata a svolgere il proprio lavoro in un luogo ristretto e misero, tale da non consentirle qualsivoglia contatto con il mondo esterno. La donna, inoltre, fu vittima di svariati mortificazioni ed angherie da parte del soggetto direttamente superiore gerarchicamente. Tale condizione lavorativa generava in ella uno stato depressivo in conseguenza del quale la stessa decideva di dimettersi.

Nella pronuncia, il Tribunale di Torino, per primo, usa il termine mobbing reputandolo valido nel caso in esame. Il merito di questa sentenza, quindi, va ricercato

⁷⁵ BONA M., MONATERI P. G. e OLIVA U., *La responsabilità civile nel mobbing*, cit., p. 34.

⁷⁶ Sentenza del Tribunale di Forlì, sezione lavoro, n. 28 del 10 marzo 2005.

nell'individuazione del fenomeno del mobbing, come esaminato dalle scienze mediche e psicologiche, da parte del Giudice relatore, che, concludendo il lungo cammino argomentativo, emise una sentenza di condanna per l'azienda, presso cui la parte attrice era alle dipendenze, volta al risarcimento di quest'ultima per il danno biologico subito.

In questa pronuncia il Tribunale, in adesione al concetto di mobbing prospettato dagli psicologi, ha previsto la possibilità che *«spesso nelle aziende accade (...) che il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio»*⁷⁷.

Circa un mese dopo lo stesso Tribunale emise un'altra sentenza⁷⁸ in cui veniva individuata un'altra ipotesi di mobbing. Il soggetto della faccenda oggetto di pronuncia è stata anche in tale circostanza una donna che, dopo le dimissioni rassegnate dal proprio convivente all'azienda ove ambedue erano assunti e successiva assunzione dello stesso presso altra società concorrente, veniva invitata dal presidente dell'azienda a rassegnare anch'ella le dimissioni. A seguito del rifiuto di quest'ultima di ottemperare alla richiesta, la donna dopo il colloquio cadeva in una forte depressione che la obbligava a prolungate assenze dal lavoro per malattia. Una volta rientrata, alla donna veniva riconosciuta una qualifica diversa e poco rispondente alle sue capacità professionali dato che, nel mentre, il suo impiego pregresso era stato attribuito ad una nuova impiegata.

Constatato il conflitto scaturito dal passaggio del convivente in un'azienda concorrente, il Tribunale, anche in tale circostanza, ricollegava la condotta subita dall'impiegata nel concetto di mobbing e prescriveva il risarcimento danni alla stessa.

Le due sentenze emesse dal Tribunale di Torino, appena citate, hanno ottenuto un'incidenza decisiva per la salvaguardia dei dipendenti dato che hanno permesso a condotte, in precedenza sprovviste di tutela o tutt'al più riconducibili a casi di demansionamento, di essere inquadrate entro la larga concezione di mobbing, avendo in tal senso una maggiore tutela.

Da questo periodo le sentenze aventi ad oggetto ipotesi di mobbing hanno subito un importante crescita.

⁷⁷ Sentenza emessa dal Tribunale di Torino, sezione III, in data 16 novembre 1999, in Foro it., 2000, I, 1555.

⁷⁸ Sentenza emessa dal Tribunale di Torino, sezione III, in data 30 dicembre 1999, in Danno e resp., 2000, 406.

La giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, sulla scorta dei modelli delle sentenze emesse dal Tribunale di Torino, ha, difatti, cominciato a ricollegare al fenomeno mobbing svariate condotte praticate in ambito lavorativo le quali prima apparivano di complicato inquadramento, specialmente al fine di concordare una ipotetica istanza risarcitoria.

È, quindi, fuori dubbio che l'ammissione del fenomeno mobbing nelle aule di giustizia abbia implicato un'espansione importante della salvaguardia dei lavoratori.

Fra le pronunce di merito che hanno, in seguito, dato notevoli input per una ricerca approfondita del concetto di mobbing va, innanzitutto, ricordata la sentenza del Tribunale di Como del 22 febbraio 2003. In questa decisione vengono rinvenuti due fattori non esistenti nella nozione fornita dalla psicologia. Il giudice di merito, difatti, ritiene che al fine di potersi trattare di mobbing è necessario che l'atto mobbizzante sia realizzato non solo da un unico individuo bensì da più persone riunite -carattere collettivo- e deve esistere, inoltre, il dolo generico, evincibile nell'*animus nocendi*, accanto al quale deve coesistere il dolo specifico di cagionare un danno psicologico al lavoratore per isolarlo dal gruppo ed eliminarlo dall'azienda⁷⁹.

In assenza di tali ultimi due elementi, per il Giudice relatore non è possibile configurare una tesi di mobbing, bensì potrebbe rientrare nell'ipotesi di molestie.

La sentenza in esame per quanto ammirevole nello sforzo di dare una più meticolosa definizione del fenomeno, pare però allontanarsi di gran lunga dal concetto di mobbing avutosi in passato. Non esiste, in realtà, nessuna perplessità riguardo al dato che l'azione mobbizzante possa essere praticata da un solo mobber, così come, per ciò che riguarda il secondo fattore prescritto in sentenza, gli stessi studiosi di psicologia che hanno svolto lunghe indagini su questo problema prevedono che l'eliminazione del soggetto vittima dal posto di lavoro può ricollegarsi ad uno degli scopi principali del mobber, ma non per forza deve esistere, avendo il mobber la possibilità di puntare diversi scopi.

Accanto alle citate sentenze, va menzionata anche la pronuncia del Tribunale di Forlì del 15 marzo 2001 la quale ha catalogato il mobbing come «*quel comportamento, reiterato nel tempo, da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo subisce delle conseguenze negative anche di ordine fisico da tale situazione.*

⁷⁹ Sentenza emessa dal Tribunale di Como, in data 22 febbraio 2003, in Mass. Giur. Lav. 2003, 328.

Si richiama il concetto che in etologia è conosciuto come il rifiuto del branco nei confronti di un animale della stessa specie che ne viene scacciato»⁸⁰.

Tale pronuncia va evidenziata perché, per la prima volta, a dispetto di quanto accaduto nelle precedenti fattende giudiziarie aventi ad oggetto ipotesi di mobbing, l'organo giudicante ha stabilito di far capo al supporto di un consulente tecnico di ufficio per poter acclarare l'esistenza o meno del mobbing, reputando indispensabile una disamina interdisciplinare dei dati fattuali che lo delimitano ed un ausilio scientifico non avente base legale bensì psicologica e sociologica.

Alla luce dell'espansione di una maggiore presa di coscienza sociale del fenomeno, esso immediatamente è arrivato anche all'attenzione della Corte di Cassazione.

Una delle primissime sentenze ove la Suprema Corte ha fatto capo a tale locuzione è la sentenza n. 143 dell'8 gennaio 2000⁸¹. Ad ogni modo, in questa decisione la Corte è arrivata a disconoscere l'esistenza del mobbing reputando non raggiunto l'onere probatorio incombente in capo a colui che aveva promosso l'accusa. Il caso ha come protagonista una donna che impugnava il licenziamento subito per avere offeso il suo superiore accusandolo, senza però essere stata in grado di dimostrare le accuse in maniera idonea, di aver praticato ai suoi danni molestie sessuali e vessazioni. La Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto in che modo necessitino di prove concrete a corroborare le accuse avanzate, nonostante la medesima Corte ha constatato la difficoltà di cercare testimoni a causa delle «*sacche di omertà*» che soventemente distinguono i luoghi di lavoro. Il giudice di legittimità ha, però, ritenuto che non appartenga all'onere probatorio esistente in capo al danneggiato anche la prova dell'elemento soggettivo.

Un'altra sentenza in cui la Corte Suprema ha fronteggiato tale problematica cercando di dare una definizione, pur arrivando anche in tale circostanza a disconoscere l'esistenza del fenomeno nel caso di specie, è la sentenza n. 4774 del 6 marzo 2006⁸².

In questa pronuncia la Cassazione ha affermato che affinché possa ritenersi consumata un'ipotesi di mobbing appare necessario che *«l'accertamento di una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 cod. civ.; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto da questa norma generale a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti*

⁸⁰ Sentenza emessa dal Tribunale di Forlì, 15 marzo 2001, in Resp. Civ. e prev., 2001, 1028.

⁸¹ Cass. civ., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143, in Guida al lavoro, 2000, n. 4, 21.

⁸² Cass. civ., sez. lav., 6 marzo 2006, n. 4774, in Mass. Giur. It., 2006.

materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato».

Definendo il concetto di mobbing nella decisione in commento, quello che va evidenziato è che la Cassazione ritiene possibile l'esistenza di un caso di mobbing autonomo dalla trasgressione di determinati obblighi contrattuali contenuti dalla normativa del lavoro subordinato; viene, anche, stabilito che la preminente differenziazione fra un comportamento lecito del datore di lavoro -o di uno o più colleghi della vittima- e quella «*mobbizzante*» va distinto il fattore dello scopo vessatorio.

Proprio lo scopo persecutorio rappresenta quel *quid* in più che caratterizza il mobbing, a prescindere dalle determinate inosservanze di obblighi contrattuali. Da tale elemento si deduce che il mobbing può originare un ambiente di ostilità in cui si concretizzano determinate trasgressioni contrattuali ai danni del dipendente, quale ad esempio il demansionamento, ma può, inoltre, esso stesso essere l'unico fatto illecito.

L'individuazione, da parte della Suprema Corte, del mobbing come fenomeno relativo all'ambiente lavorativo con il passar degli anni è andato via via rafforzandosi.

In epoche per lo più recenti questo organo di legittimità, preoccupandosi di tale problematica, ha nuovamente sostenuto che origina mobbing ogni comportamento del datore di lavoro, sistematico e duraturo nel tempo, posto in essere ai danni del dipendente sul posto di lavoro, che si risolva, da un punto di vista oggettivo, in ciclici e continui abusi, capaci di generare il cd. terrorismo psicologico, e si distingua, dal punto di vista soggettivo, per la coscienza e volontà del datore di lavoro di cagionare danni – di diverso genere ed entità – al lavoratore stesso⁸³.

In Italia, come accennato, fino ad oggi non esiste una specifica fattispecie normativa in tema finalizzata chiaramente alla lotta ed alla salvaguardia dei dipendenti vittime di mobbing, in ogni caso tale fattore non ha inibito lo sviluppo di taluni documenti legislativi di stampo regionale aventi lo scopo di prevenire e combattere il fenomeno.

⁸³ Cass. civ., sez. lav., 7 agosto 2013, n. 18836.

In particolare, una legge regionale in tema di mobbing ha delineato una prima forma di intervento in materia anche da parte della Corte Costituzionale.

Si tratta della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16 intitolata «*Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro*» la quale stabiliva per la prima volta un concetto legale del mobbing, identificava, oltre a ciò, le azioni e le condotte idonee a realizzare la fattispecie e prevedeva una linea difensiva per reprimere il fenomeno, prescrivendo, a tale scopo, l'istituzione di apposite organizzazioni volte a garantire assistenza al lavoratore vittima di persecuzioni.

Questa norma, dopo l'impugnazione ad opera del Governo per violazione e inosservanza dell'art. 117 Cost., veniva dichiarata costituzionalmente illegittima perché, anche se trattandosi di una materia appartenente alla sfera di competenza concorrente tra Stato e regioni, la Corte Costituzionale ha rinvenuto il bisogno di un'unitarietà in ambito nazionale riguardo il concetto di mobbing, definizione che nello scritto normativo *de quo* era stata di contro stabilita minuziosamente.

Nella sentenza di declaratoria di incostituzionalità la Corte Costituzionale, facendo riferimento alle ricerche sociologiche, ha qualificato il mobbing come «*un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima*»⁸⁴.

Trattandosi di una definizione che, in sostanza, non fornisce contributi innovativi però si è mostrata necessaria per avvalorare nuovamente la teoria che il mobbing, nel mondo del diritto, esiste ed è in continua evoluzione.

Come per il mobbing in Italia, anche *workplace bullying* in Inghilterra non gode di una relativa fattispecie normativa che lo regola⁸⁵; la classificazione del fenomeno operata da Field è importante per stabilire a quali strumenti legali far capo al fine di garantire tutela, pertanto i lavoratori vittima di questo fenomeno per poter ottenere giustizia devono

⁸⁴ Corte Cost., 19 dicembre 2003, n. 359, in Mass. Giur. Lav., 2004, 297.

⁸⁵ CORRADINI I., *I mobbings. Mobbing, bullying, bossing e modelli di organizzazione del lavoro*, Themis Editore 2009, p. 5 e ss.

identificare l'area legislativa più consona all'evento loro accaduto e fondare la loro linea difensiva sui mezzi a disposizione.

In assenza di appropriata norma gli atti giuridici solitamente utilizzati sono i:

- *Health & Safety at Work Act 1974*: il quale prevede per i datori di lavoro il dovere di garantire la salute e la sicurezza dei propri lavoratori sul posto di lavoro;
- *Sex Discrimination Act 1975, Disability Discrimination Act 1995, Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 e Employment Equality (Religion and Belief) Regulations 2003*: i quali stabiliscono un divieto di discriminazione e di molestie basate sul sesso, sulle menomazioni psico-fisiche, sulle credenze religiose e sull'orientamento sessuale;
- *Employment Rights Act 1996*: sancisce la facoltà per il dipendente che ritenga di essere costretto a dimettersi contro la sua volontà di ricorrere giudizialmente per ottenere un risarcimento dei danni patiti per le dimissioni estorte (*constructive dismissal*);
- *Protection from Harassment Act 1997*: che prevede una tutela contro le molestie in generale, tendendo a ricorrere alle leggi che tutelano diverse forme di discriminazione ed anche a quelle che regolano diversi aspetti del rapporto lavorativo. Nello specifico il *Protection from Harassment Act 1997* (PHA) pur non essendo una norma diretta su tale problema è la legge principalmente usata per casi di *workplace bullying* essendo focalizzata a reprimere ogni forma di violenza ai danni di una persona. Sulla scorta di quanto disposto dal *Protection from Harassment Act 1997* una persona non deve tenere una condotta molesta verso altro soggetto. Pur essendo finalizzato a combattere ogni forma di molestia questo atto non stabilisce cosa s'intenda effettivamente per *harassment* ma in esso è sancito che la condotta vessatoria è rilevante quando è ripetuta quantomeno in due circostanze e in modo da provocare ansia e angoscia.

Secondo la legge, le molestie sono però legittime se praticate per evitare che siano commessi reati o perché imposte da un determinato obbligo di legge. Le condotte di molestia, qualora siano realizzate e non solo minacciate, diventano reato, punito con la pena della reclusione fino a sei mesi, o con una pena pecuniaria. È, anche, previsto che il molestato possa chiedere il risarcimento dei danni, patrimoniali e non patrimoniali, patiti a seguito delle molestie, nello specifico per l'ansia e l'angoscia subite. Questo risarcimento dei danni spetta anche

nella circostanza in cui le condotte vessatorie siano state solo minacciate, senza essere poi consumate⁸⁶.

Deve evidenziarsi che, in Inghilterra, si è cercato di emanare una norma finalizzata alla repressione del fenomeno *workplace bullying*, però la proposta di legge non ha avuto il consenso delle due camere parlamentari. Questo tentativo si è avuto tramite la redazione del *The Dignity at Work Bill 1997*⁸⁷, che al primo articolo ha dato una qualificazione degli atti che danno vita al *bullying at work*. Queste azioni sono: continue condotte offensive, inappropriate, maliziose o intimidatorie; immotivate critiche; sanzioni inflitte senza ragionevoli motivi; demansionamento del dipendente a danno di questo senza ragionevole motivo. Il disegno di legge include anche la c.d. *employer's defence* sulla scorta della quale se il datore di lavoro adotti una policy aziendale per contrastare atti di workplace bullying, conformemente ai modi previsti dallo stesso disegno di legge, e se adotti le giuste iniziative per farla osservare, non è responsabile per le azioni di bullying praticate dai suoi dipendenti. Una tale ipotesi, manca nel *Protection from Harassment Act*, e dunque, ogni volta che un dipendente fa capo a questo atto, il datore di lavoro è impossibilitato a dimostrare di aver impiegato ogni misura necessaria volta alla tutela dei propri lavoratori per esonerarsi dalla responsabilità per le azioni compiute da altri lavoratori. La mancata possibilità per il datore di lavoro di far capo ad un simile mezzo difensivo potrebbe far prediligere il ricorso al *Protection from Harassment Act*, ad ogni altra legge.

Per ciò che concerne la quantificazione dei danni scaturenti dal workplace bullying, infine, il nuovo *Dignity at Work Bill* stabilisce che questi siano rapportati all'affidabilità, alla frequenza e alla persistenza dei comportamenti posti in essere dal datore di lavoro. Tale proposta di legge voleva dare ai dipendenti un diritto alla dignità sul posto di lavoro consentendo loro di ricorrere ad un tribunale del lavoro ogniqualvolta il loro datore avesse inosservato di tale diritto. Ad ogni modo, come accennato, questa proposta di legge non ha superato il meccanismo parlamentare per l'approvazione in legge e dunque ai dipendenti non è stata data la maggiore tutela che questa legge avrebbe assicurato⁸⁸.

⁸⁶TRONATI B. *Il «disagio lavorativo». Mobbing, straining e stress lavoro-correlato nel rapporto di lavoro. Manuale teorico-pratico*. Ediesse Editore 2016, p. 34 e ss.

⁸⁷ Nel sistema giuridico inglese i *bills* corrispondono alle proposte di legge italiane. Una proposta di legge per poter diventare legge deve essere approvata dalle due camere parlamentari (House of Lords e House of Commons). Il bill in questione ha ottenuto l'approvazione della sola House of Lords, e non quello della House of Commons, rimanendo, pertanto, fermo allo stadio di proposta di legge.

⁸⁸ BILL C., *Are we any closer to a comprehensive anti-bullying law and do we really need one anyway?*, in The Internationale Harassment Network Secon Annual Conference on Harassment ad Bullying in the Workplace, 1999.

Allo stesso modo in Italia, quindi, anche nel diritto inglese, il mobbing, sul piano giuridico, è tutt'altro che prossimo a giungere ad una soluzione unitaria e decisiva.

Sebbene il *workplace bullying* rappresenta uno dei centrali e più comuni problemi nel mondo del lavoro, non ci si è muniti di un'appropriata ed idonea salvaguardia giuridica, dovendo far capo a settori legislativi simili alla problematica ma non direttamente e dettagliatamente incardinati sullo stesso⁸⁹.

Concludendo, sulla scorta di quanto osservato in questo primo capitolo, è chiaro come il fenomeno del mobbing rappresenti una delle centrali flagelli del mondo del lavoro, ed anche come esso incida negativamente su tutta la società.

Come più volte sostenuto, l'assenza di un'appropriata disciplina legislativa complica maggiormente l'inizio di una importante e diretta opera di contrasto dello stesso. Non deve però indursi nell'errore di sostenere che l'assenza di una particolare norma in tema di mobbing sia sintomatica di indifferenza verso tale problema. Difatti, il legislatore italiano ha più volte provato a trovare una norma adatta al fenomeno. Va, di certo, riconosciuto che l'ampiezza delle condotte integranti il problema rende complicato per il legislatore la stesura di un disegno di legge che possa reputarsi congruo e soddisfacente.

Dunque, sarebbe pensabile l'adozione di un concetto aperto, che consenta di lasciare alla discrezionalità dell'organo giudicante il complicato compito di definire, caso per caso, se i soprusi subiti e le vessazioni patite siano, o meno, ricollegabili al fenomeno di mobbing ma quello che, di contro, andrebbe stabilito a priori chiarezza sono gli strumenti difensivi a cui la vittima possa far capo sia in ambito civilistico che penalistico.

In tal senso sarebbe, inoltre, necessario definire una volta per tutte, l'essenza della responsabilità scaturente da mobbing che continua ad essere incerta.

Unica piccola consolazione può, tuttavia, ritrovarsi nel fatto che la multiforme natura del fenomeno è percepita anche in altri paesi, tra cui, ad esempio l'Inghilterra, dove, ugualmente all'Italia, si fatica a rinvenire un'esauriente soluzione normativa.

⁸⁹ TARQUINI E., *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*, Giuffrè Editore 2015, p. 98 e ss.

CAPITOLO II

TRA RESPONSABILITÀ CONTRATTUALE ED EXTRACONTRATTUALE

2.1 Le varie tipologie di responsabilità per *mobbing*.

Il fenomeno del mobbing, come anticipato, è, ad oggi, abitualmente oggetto di attenzione da parte degli organi giudiziari, i quali sono tenuti a valutare le varie ipotesi di mobbing sul posto di lavoro e qualora dalla suddetta valutazione si tragga effettivamente la sussistenza di una tale circostanza, a dover emettere alla parte offesa, un provvedimento che legittimi il risarcimento per i danni subiti.

L'assenza di una specifica fattispecie legislativa ha, però, generato delle problematiche relative alla delimitazione della natura giuridica della responsabilità, che scaturisce dai danni da mobbing.

All'interno della giurisprudenza e della dottrina non si distinguono delle concezioni nitide e prevalenti, dato che mentre alcuni tendono a collocare la responsabilità scaturente da mobbing nel regime della responsabilità aquiliana; altri ritengono che sia più giusto ricollegarsi al dominio della responsabilità di tipo contrattuale.

Il fenomeno *de quo*, difatti, in assenza di un quadro normativo di riferimento, ben si presta all'identificazione con i due settori tradizionali di responsabilità civile, prescritti dall'ordinamento italiano.

L'eventualità di reperire ambedue le forme di responsabilità va in ogni caso, circoscritta alle ipotesi in cui il soggetto mobbizzato intenda agire nei confronti del datore di lavoro, a prescindere dal dato fattuale che egli sia o meno l'autore effettivo dell'episodio di mobbing, praticato ai suoi danni⁹⁰. Nel caso in cui, invece, il mobber sia un dipendente e dunque, un collega di lavoro e il mobbizzato intenda agire direttamente verso quest'ultimo, la responsabilità configuratasi non potrà che essere di stampo extracontrattuale, difettando fra i due colleghi una qualsivoglia forma di rapporto contrattuale.

Il mobbing, dal punto di vista del datore di lavoro, può innanzitutto far riferimento ad eventualità di inosservanza del generico obbligo del *neminem laedere*, prescritto dall'articolo 2043 c.c.: i comportamenti vessatori e persecutori concretizzati ai danni del

⁹⁰ DEL PUNTA R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, «Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali», 2006.

lavoratore, fondano la condotta materiale del fatto illecito, da cui scaturiscono le lesioni ai beni giuridici della professionalità, della dignità e dell'integrità morale. I suddetti danni dovranno essere provati in giudizio dal presunto soggetto danneggiato ed essere legati alla condotta materiale, da un nesso di causalità⁹¹.

Alla luce di questo primo orientamento, il mobbing sarebbe identificabile come circostanza lesiva di diritti soggettivi primari della parte offesa ed in quanto tale, dunque, capace ai sensi dell'art. 2043 c.c., di istituire la base per avanzare un'azione di responsabilità extracontrattuale⁹².

Nel caso in cui si sia concretizzato un fatto di mobbing di tipo orizzontale fra colleghi, il datore di lavoro, venuto a conoscenza della circostanza che vede un proprio lavoratore praticare ai danni di un collega delle condotte vessatorie, dovrebbe intervenire e fare quanto indispensabile per evitare il proseguimento e la ripetizione del comportamento illecito, dato che potrebbe rispondere solidalmente con il soggetto autore degli eventi delittuosi, ai sensi dell'art. 2049 c.c., in quanto sussiste una circostanza di occasionalità essenziale fra la posizione lavorativa ricoperta dall'autore delle condotte vessatorie e il compimento delle stesse. L'applicabilità dell'art. 2049 c.c. può verificarsi anche nel caso in cui il dipendente sia andato oltre i limiti dei suoi incarichi, violando gli ordini ricevuti, nello svolgimento delle proprie mansioni⁹³.

Il datore di lavoro, in tale ipotesi, incorrerebbe nella forma di responsabilità indiretta per *culpa in eligendo* o *in vigilando*.

L'attribuzione del mobbing alla fattispecie dell'illecito extracontrattuale cagiona importanti conseguenze, sia sotto il profilo processuale che quello sostanziale. Innanzitutto, nel caso in cui si reputi il mobbing riconducibile a tale tipologia di responsabilità, un primo effetto concernerà l'organo giudicante, dato che la cognizione della richiesta avanzata spetterà al giudice ordinario, invece che al giudice del lavoro.

Relativamente a tale profilo, è necessario evidenziare una decisione della Corte di Cassazione in cui, sentenziando su un caso di mobbing nel pubblico impiego, gli Ermellini hanno ricollegato la distinzione fra azione contrattuale ed azione aquiliana all'accertamento effettivo della natura giuridica dell'azione giudiziale avanzata.

⁹¹MAZZAMUTO S., *Il mobbing*, Giuffrè, 2004, pag. 39; GENTILE M., *Il mobbing. Problemi e casi pratici nel lavoro pubblico*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 66.

⁹²DEL PUNTA R., *Il mobbing: l'illecito e il danno*, «Lavoro e diritto», 2003.

⁹³Cass. civ., sez. III, 4 dicembre 2012, n. 21724; Cass. civ., sez. lav., 22 giugno 2012, n. 10421 Cass. civ., sez. III, 12 marzo 2008, n. 6632.

Alla luce di tale presupposto, secondo cui la giurisdizione si istituisce sulla scorta della richiesta proposta, la Cassazione ha riaffermato che al fine della ripartizione fra giudice ordinario e giudice amministrativo, è rilevante il cd. *petitum* sostanziale che va rintracciato innanzitutto, ponendo attenzione sull'insita natura della posizione soggettiva, evinta in giudizio. «*Secondo questo indirizzo, il riparto di giurisdizione è strettamente subordinato all'accertamento della natura giuridica dell'azione di responsabilità in concreto proposta, in quanto, se si tratta di azione contrattuale, la cognizione della domanda rientra nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo se si tratta invece di azione extracontrattuale, la giurisdizione appartiene al giudice ordinario*»⁹⁴.

Nello specifico «*si deve ritenere proposta la seconda tutte le volte che non emerga una precisa scelta del danneggiato in favore dell'azione contrattuale, e quindi allorché, per esempio, il danneggiato invochi la responsabilità aquiliana ovvero chieda genericamente il risarcimento del danno senza dedurre una specifica obbligazione contrattuale, e dovendosi, invece, ritenere proposta l'azione di responsabilità contrattuale quando la domanda di risarcimento sia espressamente fondata sull'inosservanza, da parte del datore di lavoro, degli obblighi inerenti al rapporto di impiego*»⁹⁵.

Oltre a ciò, diversi effetti riguarderanno il termine prescrizione, circoscritto a soli cinque anni al posto dei dieci sanciti per la responsabilità di tipo contrattuale, e l'ambito probatorio, dato che spetterà all'attore che sostiene di essere vittima di mobbing, l'onere di provare la dolosità e/o colposità dei comportamenti datoriali censurati ed anche, il rapporto di causalità fra queste condotte ed i danni lamentati. Si tratta di un onere di giustificazione il cui adempimento può essere specificatamente gravoso, anche considerando l'eventuale assenza di appoggio e sostegno da parte dei colleghi, nel caso in cui siano citati quali testimoni, o perché loro stessi coinvolti direttamente nei fatti mobbizzanti o perché timorosi di ricevere ripercussioni per il proprio posto di lavoro⁹⁶.

L'indagine circa i principi giuridici su cui basare e determinare la responsabilità per i fenomeni mobbizzanti, deve originare dai principi fondamentali e supremi, vale a dire dalle leggi di rango costituzionale, che disciplinano l'ordinamento giuridico italiano.

Nello specifico, l'articolo 2 della Cost. sancisce che: «*la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la*

⁹⁴ Cass. civ. sez. un., 4 maggio 2004, n. 8438, in Foro it., 2004, I, 1692.

⁹⁵ *Ibidem*

⁹⁶ SCOGNAMIGLIO R., *Mobbing. Profili civilistici e giuslavoristici*, «Giurisprudenza del lavoro», 2006, p. 87 e ss.

sua personalità e richiede l'adempimento di doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale».

Alcuni studiosi della dottrina⁹⁷ ritengono che la norma predetta intenda salvaguardare il lavoratore anche nel posto di lavoro, dove si espande la sua dignità ed individualità.

In relazione a ciò, il Tribunale di Pinerolo con la sentenza del 06 febbraio 2003⁹⁸, considerando gli orientamenti della Suprema Corte, circa i fattori che danneggiano la persona, ha sostenuto che essi possono: *«consistere nella lesione dell'integrità fisiopsichica, cioè nel danno alla salute o danno biologico in senso stretto, oppure in quello che più genericamente si designa come "danno esistenziale", al fine di coprire tutte le compromissioni delle attività realizzatrici della persona umana (es. impedimenti alla serenità familiare, al godimento di un ambiente salubre e di una situazione di benessere, al sereno svolgimento della propria vita lavorativa), poiché "non è solo il bene della salute a ricevere una consacrazione costituzionale sulla base dell'art. 32, ma anche il libero dispiegarsi delle attività dell'uomo nell'ambito della famiglia o di altra comunità" gode di una speciale considerazione negli artt. 2 e 29 Cost., sicché "tanto i pregiudizi alla salute quanto quelli alla dimensione esistenziale, sicuramente di natura non patrimoniale, non possono essere lasciati privi di tutela risarcitoria, sulla scorta di una lettura costituzionalmente orientata del sistema della responsabilità civile". Sulla scorta delle argomentazioni sopra svolte, deve quindi concludersi che, in materia di danni alla persona, accanto alle tradizionali tipologie del danno patrimoniale, del danno morale strettamente inteso e del danno biologico, viene in rilievo anche la categoria del danno esistenziale. Nell'area del danno non patrimoniale, essa si distingue da quella del danno morale – oltre che per il diverso regime giuridico, la prima rientrando nella generale disciplina di cui all'art. 2043 c.c. e la seconda essendo soggetta alla previsione dell'art. 2059 c.c. – per la sua caratteristica di abbracciare quelle compromissioni dell'esistenza quotidiana che siano "naturalisticamente" accertabili e percepibili, traducendosi in modificazioni peggiorative del normale svolgimento della vita lavorativa, familiare, culturale, di svago, laddove, come si è detto, il danno morale è un patire interiore che prescinde da qualsiasi ricaduta sull'agire umano. E' ben vero che la sofferenza, l'angoscia, il malessere psichico (non rilevante come patologia medica) possono indurre sostanziali cambiamenti nell'esistenza quotidiana; occorre tenere conto, tuttavia, che, per un verso, non sempre ciò accade e, per altro verso,*

⁹⁷MEUCCIM., *Le concordanze nella giurisprudenza sul mobbing e gli oneri probatori gravanti sulle parti nel processo*. In *Rivista critica del lavoro*, 2005, p. 658.

⁹⁸ Trib. Pinerolo Sez. Lav. sent. 06.02. 2003; <http://www.mobbing-prima.it>.

laddove tale consequenzialità si apprezzi saranno ravvisabili due distinte "voci" di danno, sicché, sul piano della liquidazione – necessariamente equitativa – occorrerà valutare attentamente, e distintamente, la natura e la gravità dei diversi profili di pregiudizio per indennizzare "tutto" il pregiudizio, evitando, però, duplicazioni risarcitorie. Dal danno biologico – che, pure, rientra in una concezione lata di danno esistenziale, posto che, in tal caso, ciò che si risarcisce non è la lesione psico-fisica in sé, ma la ricaduta che essa produce sull'agire non reddituale del danneggiato (cfr. C. cost., sent. 372/1994), sicché il regime giuridico è il medesimo – il danno della salute fisica o psichica (accertabile con una consulenza medico-legale), ovvero l'iniuria concerna la lesione di altri beni della persona giuridicamente rilevanti».

Anche gli articoli 3, 35 e 37 della Costituzione assumono un ruolo fondamentale nella materia in esame. Nello specifico:

- l'articolo 3 sancisce che: *«Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»;*
- l'articolo 35 stabilisce che: *«La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero»;*
- l'articolo 37 dispone che: *«La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo d'età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione».*

Gli articoli, appena citati, possono essere posti alla base della responsabilità per danneggiamento da mobbing qualora il comportamento vessatorio e persecutorio assuma le caratteristiche della discriminazione ai danni del soggetto vittima – lavoratore.

Qualora, di contro, il comportamento del mobber comporti un'intrusione nei modi e nelle libertà dell'andamento dell'attività lavorativa, bisogna far capo all'articolo 4 della Costituzione, il quale prevede che: *«la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società»*.

Alla luce di ciò, appare necessario, infine, esaminare il contenuto disposto dall'articolo 32 e 41 della Costituzione.

L'articolo 32 sancisce che: *«la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana»*. La fattispecie costituzionale predetta attribuisce ad ogni cittadino il diritto alla salute, che è posto a tutela del soggetto vittima dei comportamenti mobbizzanti nel caso in cui da questi ultimi derivi una lesione alla integrità psicofisica. L'orientamento giurisprudenziale di merito ha basato la responsabilità da mobbing proprio sull'articolo 32 Cost.⁹⁹.

Il Tribunale di Torino, primo fra i tribunali d'Italia ad affrontare il fenomeno del mobbing e a riconoscere il diritto al risarcimento del danno, ha basato la responsabilità da fatto mobbing proprio sull'articolo 32 della Costituzione¹⁰⁰. In questa pronuncia si legge: *«la Costituzione nel suo articolo 32, e la legge, nell'articolo 2087 cc, tutelano infatti tutti indistintamente i cittadini, siano essi forti e capaci di resistere alle prevaricazioni, siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere»*.

L'organo giudicante ha reputato che si delineassero quali condotte integranti il fenomeno del mobbing, tutti quei comportamenti del diretto superiore, con cui intimoriva mediante l'uso di espressioni ingiuriose ed irrispettose il lavoratore, privandolo, inoltre, del rapporto con i colleghi.

⁹⁹ IACOVINO V., DI PARDO S., DI PARDO G., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale ed assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore 2006, p. 51.

¹⁰⁰ Trib. Torino, sez., lav. 16.11.1999 in <http://www.slp-cisl.it>.

Anche dalla disposizione di cui all'articolo 41 Cost., si desume che le relazioni fra datore di lavoro e dipendenti e fra i dipendenti medesimi sono basati sul rispetto e sulla correttezza vicendevole¹⁰¹.

L'articolo 41 della Carta Costituzionale, difatti sancisce che: *«L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali»*.

Accanto alle disposizioni costituzionali, relativamente al fenomeno mobbing, si rinviene l'articolo 2087 c.c., il quale ha rilevanza giuridica allo scopo di catalogare il mobbing come illecita fonte di responsabilità¹⁰².

La citata fattispecie normativa, rubricata *«Tutela delle condizioni di lavoro»*, prevede per il datore di lavoro l'obbligo di impiegare ogni misura necessaria, per salvaguardare l'integrità del lavoratore. L'inosservanza del predetto obbligo pone a carico del superiore la configurazione della responsabilità di natura contrattuale¹⁰³.

Il richiamo all'articolo 2087 c.c. mediante il principio di personalità morale, permette di proteggere il dipendente da comportamenti mobbizzanti, lesivi, inoltre, di beni relativi alla personalità morale che non necessariamente, implicano danni di tipo patologico alla salute psicofisica¹⁰⁴. Sostanzialmente, il datore di lavoro ha il dovere di adottare ogni misura ritenuta indispensabile al fine di salvaguardare l'integrità psicofisica del dipendente, ed anche la sua libertà e dignità personale.

In tema, la giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione, ha basato la responsabilità per mobbing del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c., anche per condotte vessatorie¹⁰⁵ praticate dai lavoratori verso i colleghi¹⁰⁶.

In particolare, la Suprema Corte ha statuito che:

- *«In base ad un consolidato e condiviso orientamento di questa Corte, nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela*

¹⁰¹ AMATO F., CASCIANO M. V. LAZZERONI L., LOFFREDO A. *Il Mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, Giuffrè Editore, 2002, p. 57.

¹⁰² GHERA E., *Diritto del lavoro*, Carucci editore, Bari, 2007, p. 112.

¹⁰³ Cass. Pen., sez. III 26.01.2005, n. 6360 in <http://www.personaedanno.it>

¹⁰⁴ OCCHPINTI A., *Sull'utilità giuridica del concetto di mobbing*, in *rivista critica del lavoro*, D & L rivista critica del diritto del lavoro, p. 8 e ss. ; VISCOMI A., *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e Diritto*, 2001, p. 59.

¹⁰⁵ Cass. civ. del 05.11.2012, n. 18927, in <http://www.olympus.unirb.it>

¹⁰⁶ Cass. civ. del 20.08.2007, n. 16148, in <http://www.altalex.com>

rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale, il datore di lavoro non solo è contrattualmente obbligato a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente (ai sensi dell'art. 2087 cod. civ.), ma deve altresì rispettare il generale obbligo di neminem laedere e non deve tenere comportamenti che possano cagionare danni di natura non patrimoniale, configurabili ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i suddetti diritti. Tali comportamenti, anche ove non siano determinati ex ante da norme di legge, sono suscettibili di tutela risarcitoria previa individuazione, caso per caso, da parte del giudice del merito, il quale, senza duplicare le voci del risarcimento (con l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici), è chiamato a discriminare i meri pregiudizi - concretizzatisi in disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili - dai danni che vanno invece risarciti (Cass. 12 maggio 2009, n. 10864; Cass. SU 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass. 6 marzo 2006 n. 4774; Cass. 17 febbraio 2009 n. 3785). Fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate rientra il mobbing che, secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale e recepito dalla giurisprudenza di questa Corte, designa (essendo stato mutuato da una branca dell'etologia) un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (vedi per tutte; Corte cost. sentenza n. 359 del 2003). Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono quindi ricorrere molteplici elementi: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi: Cass. 21 maggio 2011 n. 12048; Cass. 26/3/2010 n. 7382). Alla base della responsabilità per

mobbing lavorativo si pone normalmente l'art. 2087 cod. civ., che obbliga il datore di lavoro ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale del lavoratore, per garantirne la salute, la dignità e i diritti fondamentali, di cui agli artt. 2,3 e 32 Cost. D'altra parte, come risulta dalla stessa definizione del fenomeno, se anche le diverse condotte denunciate dal lavoratore non si ricompongano in un unicum e non risultano, pertanto, complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o a mortificare la sua dignità, ciò non esclude che tali condotte o alcune di esse, ancorché finalisticamente non accumulate, possano risultare, se esaminate separatamente e distintamente, lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati, di cui si è detto (arg. ex Cass. sez. VI pen. 8 marzo 2006 n. 31413)».

- *«In caso condotte vessatorie e reiterate subite dai colleghi di lavoro, la prescrizione dell'azione di responsabilità dell'azienda, chiamata a vigilare anche sulla condotta lesiva dei propri dipendenti, decorre non dal momento della commissione del primo degli episodi denunciati, ma dall'ultimo degli episodi subiti, poiché anche i successivi illeciti sono potenzialmente idonei a determinare una autonoma lesione del diritto e quindi a fondare una domanda di risarcimento».*

Tale pronuncia attesta una larga interpretazione dell'articolo 2087 c.c., che dunque, si applica anche nelle ipotesi del cd «*mobbing orizzontale*», ove l'azione vessatoria è attribuibile ad altro dipendente dell'impresa, di uguale grado.

Il quadro probatorio, collegato all'inosservanza dell'art. 2087 c.c., è quello prescritto dall'articolo 1218 codice civile, essendo nell'ipotesi di responsabilità contrattuale. Il dipendente, che dichiara di aver patito un danno a seguito di azioni mobbizzanti sul posto di lavoro, ha il dovere di provare la sussistenza di tale danno, ed anche, la trasgressione di leggi relative al rapporto di lavoro ed il nesso causale fra gli effetti dannosi e l'ipotetico inadempimento da parte del datore di lavoro¹⁰⁷.

La Corte di Cassazione ha, in diverse circostanze, sostenuto che la condotta illegittima del datore di lavoro ai danni del dipendente, circa un comportamento continuato nel tempo e finalizzato all'isolamento del dipendente – il c.d. mobbing- consiste in una violazione

¹⁰⁷ VALENTE L., *Dimissioni per giusta causa e risarcimento dei danni: i conseguenti oneri di allegazione e prova del lavoratore e di prova liberatoria del datore nell'azione risarcitoria per violazione dell'obbligo di sicurezza*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2007, p. 72.

dell'obbligo di sicurezza, posto in capo allo stesso datore dall'articolo 2087 c.c.¹⁰⁸ evidenziando che: «*il carattere contrattuale dell'illecito e l'operatività della presunzione di colpa stabilita dall'art. 1218 cod. civ. non escludono che la responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 cod. civ., in tanto possa essere affermata in quanto sussista una lesione del bene tutelato che derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento, imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche. Ne consegue che la verifica del sinistro non è di per sé sufficiente per far scattare a carico dell'imprenditore l'onere probatorio di aver adottato ogni sorta di misura idonea ad evitare l'evento, atteso che la prova liberatoria a suo carico presuppone sempre la previa dimostrazione, da parte dell'attore, che vi è stata omissione nel predisporre le misure di sicurezza (o la violazione di altre norme a ciò inerenti) necessarie ad evitare il danno, e non può essere estesa ad ogni ipotetica misura di prevenzione (o comportamentale), venendo altrimenti a configurarsi un'ipotesi di responsabilità oggettiva, che la norma invero non prevede. Ne consegue che il lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, ha l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro (o, può aggiungersi, la violazione di norme inerenti il rapporto di lavoro), e il nesso di causalità tra l'uno e l'altro. E solo quando tali circostanze egli abbia provato incombe al datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno, rimanendo altrimenti quest'ultimo esonerato dall'onere di fornire la prova liberatoria a suo carico. Nello stesso senso, basata sul principio per cui la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, la successiva giurisprudenza (Cass. 17 febbraio 2009 nn. 3786 e 3788)»¹⁰⁹.*

In materia di responsabilità da mobbing, la dottrina prevalente ha negato la possibilità di ricondurre la responsabilità del datore di lavoro alla responsabilità extracontrattuale¹¹⁰.

A quest'ultimo orientamento si oppone quel movimento giurisprudenziale che sostiene che il datore di lavoro possa incorrere in responsabilità extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 c.c., per i danni patiti dal lavoratore a causa di comportamenti tipici del mobbing¹¹¹.

¹⁰⁸ Cass. 09 settembre 2008 n. 22858, Cass. 06 marzo 2006 n. 4774

¹⁰⁹ Cass. civile del 19.03.2012 n. 4321 in <http://www.olympus.uniurb.it>

¹¹⁰ MONTUSCHI L. *Problemi di danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1994, p.325 .

¹¹¹ TULLINI P., *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danni alla persona*, «*Rivista italiana di diritto del lavoro*», I, 2000, p. 46 e ss.

A tale scopo, è necessario evidenziare che si ha responsabilità ex art. 2043 qualora si verifichi:

- una condotta di tipo commissivo od omissivo, un evento dannoso, un rapporto di causalità fra condotta ed evento, cd. *materialità del fatto*;
- contrarietà del comportamento ad un obbligo giuridico, cd. *antigiuridicità*;
- imputabilità soggettiva a titolo di dolo o di colpa al suo autore, cd. *colpevolezza*¹¹².

Il predetto schema rappresenta la norma alla base dell'ordinamento italiano, in materia di responsabilità, e implica l'esigenza per ognuno di riparare al danno ingiusto, cagionato ad altri. Essendo il datore di lavoro e il lavoratore vincolati reciprocamente da un contratto, nell'ipotesi di inosservanza del medesimo, sarà possibile far capo sia alla fonte di responsabilità contrattuale, sia quella di stampo extracontrattuale.

L'azione di tipo contrattuale si baserà sulla presunzione di colpa ai sensi dell'art. 1218 c.c. e il ristoro del danno sarà circoscritto a quello patrimoniale, intuibile al momento della commissione del fatto, tranne l'ipotesi di dolo del debitore¹¹³; di contro, l'azione per responsabilità extracontrattuale prevede a carico del soggetto danneggiato un rigido onere probatorio, dovendo questo produrre la prova del fatto pregiudizievole, del rapporto di causalità fra fatto dannoso e comportamento dell'autore, dell'elemento soggettivo di quest'ultimo ed il valore del danno di cui si richiede il ristoro e, nel caso in cui sussistano i presupposti ai sensi dell'articolo 2059 c.c., il risarcimento sarà allargato anche alla categoria di danni non patrimoniali.

Come innanzi accennato, Tribunale di Forlì con la sentenza n. 28 del gennaio 2005 ha specificato in che modo qualsivoglia azione teoricamente illecita «*sia in grado di generare una responsabilità extracontrattuale, a condizione che ci sia dolo o colpa in chi la commette, ed un conseguente danno. Non è assolutamente detto, però che l'azione ingiusta non sia realizzata in un contesto contrattuale, cioè un rapporto tra parti legate da vincolo contrattuale. L'inadempimento contrattuale è la classica situazione che determina, infatti, sempre un diritto al risarcimento del danno (art. 1453 c.c. temperato dall'art. 1218 c.c.). Ecco, allora, che l'azione ingiusta realizzata da un contraente determinerà anche una responsabilità contrattuale. Nel primo caso la regola (art. 2043 c.c. e seguenti) non rispettata potrà determinare potenziali danni sia patrimoniali che non patrimoniali, alla*

¹¹² TRABUCCHI A., TRABUCCHI G., *Istituzioni di diritto civile*, Cedam, Padova, 2004, p.904 ss.

¹¹³ MEUCCI M., *Alcuni punti fermi in tema di oneri probatori del demansionamento e del mobbing*, 2007, p. 631 ss.

luce del disposto dell'art. 2059 c.c. recentemente rivitalizzato dalle sentenze della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale del 2003 sul tema, nel secondo caso (art. 1218 c.c. alla luce dell'art. 1321 c.c. e seguenti) esclusivamente danni patrimoniali. Una azione potrà quindi generare responsabilità extracontrattuale se ingiusta e realizzata con dolo o colpa e, anche contestualmente, una responsabilità contrattuale se tra le parti vi era un vincolo contrattuale. I due settori saranno solo in parte coincidenti perché tante saranno le condotte ingiuste, dolose o colpose, realizzate senza che tra le parti vi sia un vincolo contrattuale. La prima e basilare regola del nostro ordinamento in tema di responsabilità è quella dettata dall'art. 2043 c.c. e dal "neminem laedere" che comporta una responsabilità ogni qual volta qualcuno procuri un danno ingiusto ad un altro soggetto con dolo o colpa. In una società improntata al principio solidaristico la necessità di riparare il torto arrecato consapevolmente o almeno colpevolmente non può che essere un fondamento. Nel quadro generale di regole nei rapporti tra tutti i cittadini in vista del ricordato principio solidaristico si inserisce poi l'area della responsabilità contrattuale. Secondo le regole del codice tra parti legate da un contratto ci sarà anche la possibilità, in caso di inadempimento, di utilizzare una ulteriore fonte di responsabilità cioè quella contrattuale, per altro limitata ai soli profili patrimoniali in quanto il contratto regola esclusivamente tali aspetti. Questa fonte di responsabilità sarà sempre potenzialmente coesistente con la responsabilità ex art. 2043, immanente ad ogni rapporto tra soggetti indipendentemente dall'esistenza di un contratto tra le parti, e si distinguerà esclusivamente per alcuni aspetti caratteristici (prevedibilità del danno, onere della prova, prescrizione) che la renderanno preferibile sotto certi aspetti e non sotto altri. Per altro la coesistenza tra il profilo di responsabilità extracontrattuale e contrattuale costituirà un vantaggio per il danneggiato in quanto il mancato rispetto della regola contrattuale (ad esempio l'art. 2087 c.c. per il lavoro) potrà costituire il profilo di colpa richiesto per la realizzazione della fattispecie ex art. 2043 c.c. e, conseguentemente, esonerare dalla ricerca dell'elemento psicologico. Sarà, dunque, sempre utile rilevare, ove sussistente, la presenza del doppio profilo di responsabilità»¹¹⁴.

Ulteriore divergenza fra la responsabilità di tipo contrattuale e quella da illecito extracontrattuale riguarda il differente sistema della prescrizione: quest'ultima matura in 5 anni per la responsabilità extracontrattuale e 10 anni per quella contrattuale¹¹⁵.

¹¹⁴ Trib. Forlì 28.01.2005 in <http://www.Altalex.it>.

¹¹⁵ TRABUCCHI A., TRABUCCHI G., *Istituzioni di diritto civile*, pp. cit. p.910.

Appare necessario evidenziare che il ricorrente, nell'avviare l'azione giudiziale, debba indicare ambedue le forme di responsabilità, sia di tipo contrattuale che extracontrattuale che sostiene essere state violate. Di contro, così come sostenuto dalla Corte di Cassazione a Sezioni Unite deve «ritenersi proposta l'azione di responsabilità extracontrattuale tutte le volte in cui non emerga una precisa scelta del danneggiato a favore di quella contrattuale»¹¹⁶.

Nell'ipotesi in cui le attività integranti il mobbing siano praticate da colleghi di egual grado, il cd. mobbing orizzontale, o da superiori gerarchici o di livello inferiore, emerge una responsabilità, ex articolo 2043 c.c. che, come evidenziato, in osservanza al principio del *neminem laedere*, difende tutte quelle circostanze di illecito che provocano un danno ingiusto, indipendentemente dall'esistenza o meno di un rapporto di lavoro. Nel caso in cui ci si trovi in questa evenienza, difatti, la condotta del soggetto attivo è idonea ad essere relegata alle ipotesi di responsabilità aquiliana.

Generalmente, anche in queste circostanze, la vittima indirizza l'azione risarcitoria verso il datore di lavoro, a titolo di responsabilità contrattuale, ai sensi dell'articolo 2087 c.c.¹¹⁷. In seguito a ciò, nel caso in cui il datore di lavoro fosse condannato al risarcimento dei danni, potrebbe poi avviare azione di regresso verso i responsabili del comportamento illecito, ai sensi dell'articolo 2055 c.c.¹¹⁸. Questi ultimi, oltre a ciò, incorrerebbero in responsabilità contrattuale, nei confronti del proprio datore di lavoro che -pena la responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c.- ha il dovere di irrogare una sanzione disciplinare al dipendente - mobber, appurato che con il suo comportamento costituisca un'inosservanza del dovere di compiere correttamente ed in buona fede, la prestazione di lavoro.

Dopo la legge 31 marzo 1998 n. 80, che ha destinato al giudice ordinario tutte le controversie relative al pubblico impiego, la richiesta di risarcimento del danno da mobbing patito da un pubblico lavoratore deve essere sottoposta al giudice ordinario. Questo sia nell'ipotesi in cui sia fatta valere una responsabilità professionale del datore di lavoro, sia nel caso in cui sia dedotta la responsabilità extracontrattuale da mobbing.

Diverso è il caso in cui, di contro, la controversia riguardi una responsabilità professionale del datore di lavoro ed abbia ad oggetto una questione risalente al periodo del rapporto antecedente al 30 giugno 1998, l'azione in tal caso, deve essere avviata innanzi al giudice

¹¹⁶ Cass. Sez. Un. del 12.03.2001 n. 99, in <http://www.altalex.com>.

¹¹⁷ DENARI P., *La responsabilità diretta e personale nel danno da mobbing*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2000 p.6.

¹¹⁸ AMATO F., CASCIANO M.V., LAZZERONI L., LOFFREDO A., *Il mobbing aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, op. cit. p. 137.

amministrativo. Il caso emblematico riguarda la sentenza del Tribunale di Taranto del 22.01.2009, ove si legge: «*La soluzione della questione del riparto della giurisdizione rispetto ad una domanda di risarcimento danni per la lesione della propria integrità psico-fisica (danno biologico da mobbing) proposta da un pubblico dipendente nei confronti dell'Amministrazione, è strettamente subordinata all'accertamento della natura giuridica dell'azione di responsabilità in concreto proposta, in quanto, se è fatta valere la responsabilità contrattuale dell'ente datore di lavoro, la cognizione della domanda rientra nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, nel caso di controversia avente per oggetto una questione relativa al periodo del rapporto antecedente al 30 giugno 1998 (come nella specie, avendo l'istante pacificamente fatto riferimento a condotte mobbizzanti perpetrate ai propri danni nell'arco temporale che va dal gennaio del 1994 all'aprile del 1997); mentre, se è stata dedotta la responsabilità extracontrattuale, la giurisdizione spetta al giudice ordinario*»¹¹⁹.

A tal fine è lecito porre l'interrogativo riguardo l'eventuale applicabilità dell'articolo 2049 del codice civile alle condotte mobbizzanti; il presente articolo stabilisce che: «*I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti*».

La fattispecie normativa predetta si colloca nell'ambito della responsabilità di tipo oggettivo e pretende che il fatto illecito si concretizzi nell'esercizio e non «a causa» delle mansioni svolte.

La stessa norma ben potrebbe essere applicata al datore di lavoro, responsabile dei danni patiti dai propri lavoratori nell'esercizio delle loro mansioni e, quindi, per i casi di mobbing orizzontale e verticale. Non sussisterà la responsabilità del datore di lavoro soltanto qualora le conseguenze dannose del fatto illecito non siano attribuibili alle mansioni eseguite dal lavoratore¹²⁰.

Acclarato che l'articolo 2049 si applica in via residuale nell'ipotesi di responsabilità per mobbing del datore di lavoro, dato che la stessa è maggiormente contenuta nelle predette fattispecie normative, di cui agli articoli 2087 e 2043 cc.

¹¹⁹ Sentenza messa dal Tribunale di Taranto in data 22.01.2009, in <http://www.altalex.com>;

¹²⁰ AMATO F., CASCIANO M.V., LAZZERONI L., LOFFREDO A., *Il mobbing aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, op. cit. p. 134.

L'appello in tema di mobbing alle regole di buona fede e correttezza permettono di gestire, dal punto di vista della ragionevolezza, il potere del datore di lavoro, in osservanza della tutela dei diritti fondamentali dei dipendenti¹²¹.

L'interesse del legislatore, verso la salute dei lavoratori, trova piena concretizzazione nella normativa sulla sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro. Nello specifico, il decreto legislativo 81 del 2008, sancisce l'obbligo per il datore di lavoro di esaminare ed annullare i pericoli derivanti dall'attività aziendale; difatti, può sussistere una responsabilità per mobbing del datore di lavoro, in caso di assenza di disposizione di idonee misure di sicurezza, finalizzate a prevenire ipotetici eventi lesivi¹²².

Ulteriori leggi che giustificano la responsabilità da mobbing sono date dallo statuto dei lavoratori¹²³ - all'articolo 15 prevede la nullità di qualsivoglia patto o atto finalizzato a discriminare il lavoratore per motivi politici, religiosi, razziali, linguistici, di sesso, handicap, di età, ovvero basati sull'orientamento sessuale o le convinzioni personali-, ed anche sempre relativamente alle normative antidiscriminazione, il D. Lgs. del 9 luglio 2003 n. 216, che all'articolo 2 sancisce espressamente il divieto di comportamenti discriminatori diretti o indiretti, inserendo fra le condotte discriminanti anche le molestie.

Da un punto di vista penalistico, nell'analisi dei profili giuridici del mobbing va, in via preliminare, evidenziata la possibile qualificazione dell'ipotetica figura di reato quale reato di evento, vale a dire che può trattarsi di un'effettiva attuabilità della tutela penalistica soltanto se sia effettivamente realizzato l'evento di mobbing.

La ricostruzione dei fattori costitutivi dell'innovativa ipotesi criminosa si palesa molto difficile, considerata la mancanza di simili figure di reato, nella contemporanea legislazione vigente, anche di natura contravvenzionale in capo al datore di lavoro, per i comportamenti di persecuzione morale e di demansionamento professionale da lui attuate nel luogo di lavoro, ai danni del dipendente.

La vittima perde man mano l'autostima professionale e la motivazione al lavoro nell'ambito socio-ambientale di riferimento e, se non trasforma l'attacco alla sfera psichica in un danno alla propria sanità psico-fisica, considera irrimediabilmente pregiudicata la sua attitudine di autoprotezione personale, che rappresenta uno degli elementi essenziali per garantire un effettivo sistema di sicurezza del lavoro.

¹²¹ PARGLIONI M., *Mobbing: definizione, tipologie di danno, onere di allegazione, e prova del danno esistenziale*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2002, p 562 ss.

¹²² D'APONTE M., *Molestie sessuali e licenziamento: è necessaria la prova del cd mobbing*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2000, p 773

¹²³ Legge del 20.05.1970, n. 300.

A seguito della catalogazione soggettiva dell'agente quale lavoratore, fatta dall'articolo 5 del decreto legislativo 626/94 per un verso, e per la tipizzazione delle violazioni alla legislazione prevenzionistica e di igiene del lavoro come reati propri dall'altro, l'effetto che ne deve ricavare l'interprete è che nessuna contestazione, dal punto di vista del diritto penale contravvenzionale, è attribuibile al datore di lavoro. La volontà del soggetto attivo andrà appurata se praticata in difformità *-contra ius-* con l'ipotesi normativa. Questa indagine dovrà permettere di discernere l'ambito dei comportamenti colposi da quelli dolosi, in particolare per tutte le tipologie di reato puniti indifferentemente a titolo di colpa e di dolo. Rappresenta caso emblematico, il reato di lesioni personali e quello di omicidio, puniti rispettivamente a titolo di dolo dagli artt. 582 e 575 c.p. ed a titolo di colpa dagli artt. 590 e 589 c.p.

L'attuazione delle norme generali del diritto penale al mobbing societario si trasforma, dunque, alla fine nella necessità di analizzare concretamente se il pregiudizio della integrità psicofisica del dipendente sia riferibile ad un comportamento del datore di lavoro colposo o doloso, in quanto tale intenzionalmente e consapevolmente orientato a cagionare quel determinato danno al lavoratore¹²⁴.

La giurisprudenza di legittimità ha stilato diversi criteri, sottolineando che l'imputazione della responsabilità non può non dipendere dalla disamina dei modi estrinseci di effettiva esternazione del comportamento criminoso e da una precisa analisi di qualsivoglia profilo circostanziale del fatto. Si ha, quindi, in via preliminare una problematica circa la disamina soggettiva dell'evento -mobbing doloso o colposo- con l'unica differenza che se il mobbing colposo si origina come effetto non voluto dal colpevole da un fatto; come doloso è previsto un inasprimento di pena fino ad un terzo per le lesioni colpose o per l'omicidio colposo (art. 586 c.p.). Al reato di lesioni colpose o dolose saranno poi ricondotte le circostanze aggravanti, ai sensi dell'art. 583 c.p. Basti pensare alla circostanza del dipendente affetto da esaurimento nervoso o da stato depressivo prolungato nel tempo. Relativamente all'ipotesi, poi, del datore di lavoro che, con il suo comportamento vessatorio, e/o immotivatamente discriminatorio e di isolamento, cagioni o rinforzi per colpa nel lavoratore mobbizzato, una proclività suicidiaria, è lecito affermare che egli potrebbe incorrere in responsabilità per omicidio colposo ex art. 589 c.p.

124

CATALISANO G., *Sicurezza sul lavoro, mobbing e responsabilità del datore di lavoro*, Aracne Editore 2018, p. 78 e ss.

I casi di mobbing doloso, di contro, non appaiono concretamente attuabili, a causa della difficoltà di dare prova del fattore psicologico del reato in capo al mobber, ad esempio l'art. 580 c.p. punisce l'istigazione al suicidio.

Gli elementi che andrebbero a provare la natura dolosa o colposa del reato devono, quindi, desumersi dall'intera condotta dell'imputato e dalle circostanze fattuali che concorrono a fondare l'azione criminosa e nelle quali si riflette la coscienza e volontà del soggetto agente¹²⁵.

Si possono, altresì, associare altri elementi di tipo soggettivo, come la dichiarata ragione del comportamento dell'agente, o le sue dichiarazioni che trovino idonea e fondata attinenza nelle evidenze processuali. Relativamente alla colpa, ipotesi riservate a quelle circostanze di attacco alla sfera morale e psichica del dipendente cui si possa distinguere una fonte inconsapevole, esse si devono concretizzare in comportamenti relativamente ai quali il datore di lavoro sia capace di dare una giustificazione razionale, conciliabile con profili gestionali dell'organizzazione del lavoro aziendale.

I profili di colpa specifica possono desumersi nell'inosservanza di particolari norme di legge, quali ad esempio l'art. 2103 c.c. in materia di divieto di dequalificazione mansionale del lavoratore ed inoltre l'art. 2087 c.c. o l'art. 3 co.1, lett. s), d.lgs. 626/94, oggi abrogato dal d.lgs. 81/2008 e successive modifiche, riguardo la tutela prevenzionistica che implica l'applicazione delle circostanze aggravanti, previste dagli artt. 589 co. 2 e 590 co. 3 c.p..

Riguardo i profili contravvenzionali ordinari di inosservanza della legislazione prevenzionistica e di igiene del lavoro, conservano il loro distinto disvalore e la loro rilevanza penale e non possono in nessun modo, essere inclusi nel fenomeno mobbing. Ad essi, dunque, sarà applicabile il sistema procedurale sanzionatorio previsto dal decreto legislativo n. 758/94.

Restano, poi, gli spazi del dolo, che potrà distinguersi sia nella tipologia tipica diretta o intenzionale, ove l'agente datore di lavoro deve aver considerato l'evento del reato quale obiettivo e conseguenza del suo comportamento, sia in quella indiretta o eventuale, nell'ipotesi in cui l'agente, ponendo in essere la condotta di mobbing, anche se finalizzata ad obiettivi lontani dall'intenzione di minare l'integrità psicofisica del dipendente, contempli l'effettiva possibilità di arrecare un danno e, nonostante ciò, agisca ammettendo la possibilità che si concretizzi tale rischio.

¹²⁵ Cass. pen., sez. I, 28.01.1991, Caporaso, in <http://www.associazioneonlus.it>

La Suprema Corte di Cassazione ha cambiato il proprio orientamento non prevedendo tutela in ambito penale al mobbing, sulla scorta dell'assenza di una fattispecie incriminatrice. Il fenomeno mobbing, dunque, riscontra tutela soltanto in sede civilistica: il mobbing, difatti, costituisce titolo per il risarcimento del danno subito dal dipendente, per effetto delle condotte e degli atteggiamenti vessatori del datore di lavoro¹²⁶.

Sul posto di lavoro il mobbing di stampo civile può risolversi nel reato di maltrattamenti. L'articolo 572 del codice penale, in confronto alla corrispondente norma contenuta nel codice del 1989, ha allargato la classe di soggetti che possono assumere la qualifica di vittima di maltrattamenti, inserendo nella fattispecie normativa qualsiasi individuo sottoposto all'autorità dell'agente, o al medesimo affidato per motivi d'istruzione, educazione, ecc. Esiste il rapporto d'autorità tutte le volte che una persona si trovi in una situazione di dipendenza rispetto ad un'altra, in virtù di un vincolo di soggezione determinato (ricovero, carcerazione, rapporto di lavoro subordinato, ecc).

In realtà, non c'è dubbio che al datore o a chi ne fa le veci spetti l'autorità sui propri lavoratori, sancita da determinate norme di legge – quali gli artt. 2086, 2106 e 2134 c.c.- il legame intersoggettivo che si crea fra datore di lavoro e lavoratore, essendo contraddistinto per il potere direttivo e disciplinare che la norma riconosce al datore verso il dipendente, pone quest'ultimo nella situazione, specificatamente prescritta dalla legge penale appena menzionata di «persona sottoposta alla sua autorità», il che, in presenza degli altri fattori prescritti dalla norma, consente di prevedere in capo del datore di lavoro, il reato di maltrattamenti ai danni del soggetto dipendente. La norma in questione rispetto ai maltrattamenti in famiglia non prescrive l'elemento della convivenza, bensì la mera esistenza di un legame continuativo.

In conclusione, gli atti persecutori, che possono consistere anche in molestie o abusi sessuali, sul luogo di lavoro, oltre al cd. fenomeno del mobbing, risarcibile in ambito civile, nelle ipotesi più gravi, possono dar luogo anche al delitto di maltrattamenti¹²⁷.

A tal fine, appare opportuno evidenziare una particolare vicenda in cui le persecuzioni si sono protratte per l'intera durata del rapporto e constavano oltre che in continue e indiscrete molestie sessuali, di cui al capo a), anche nel diniego di legalizzare il rapporto di lavoro e nella pretesa di riconoscere la retribuzione inferiore a quella effettivamente risultante dalla busta paga¹²⁸. Il Tribunale - sezione di Susa aveva emesso pronuncia di assoluzione per

¹²⁶ Cass. pen., del 26.06.2009, n. 26594 in <http://www.olympus.unirb.it>.

¹²⁷ Cass. civ. V Sez. n. 33624 del 29 agosto 2007

¹²⁸ Cass. pen. sent. 07.07.2008, n. 27469, in <http://www.altalex.com>.

l'imputato dal delitto di cui all'art. 572 co. 1 e 2 c.p., poiché il fatto non sussisteva. L'accusa precisa era quella di avere, dalla metà dell'anno 1996 in poi, nella sua mansione di direttore generale di un'azienda di Avigliana, maltrattato una dipendente sottoposta alla sua autorità per lo svolgimento della professione, ai cui danni aveva tenuto sistematici condotte ostili, umilianti, ridicolizzanti e lesive della dignità umana, tanto da cagionarle lesioni gravi e gravissime, specialmente sul piano psichico.

Il Giudice distrettuale sosteneva che la faccenda in questione non era attribuibile alla norma di cui all'art. 572 c.p., mancando, sotto l'aspetto ontologico, i margini dell'affidamento, visto come «*stretta relazione personale continuativa caratterizzata da sistematicità, tra datore di lavoro e lavoratore*», e difettando la prova della riconducibilità soggettiva all'imputato dei comportamenti ipotizzati e in ogni caso, della «preordinazione» di quest'ultimo ad una scelta persecutoria, praticata direttamente o tramite i propri collaboratori, ai danni della persona offesa¹²⁹.

Si sottolineava che differente era la realtà affiorata dall'istruttoria dibattimentale e dalla pronuncia del Giudice del lavoro in data 28. 01. 2003: non una condotta di avversa e continua aggressione in danno della persona offesa, sotto il controllo del datore di lavoro, bensì una situazione di conflittualità sul posto di lavoro, in cui andavano analizzati e interpretati gli specifici avvenimenti oggetto di contestazione.

Il Procuratore Generale presso la Corte territoriale proponeva ricorso per Cassazione, dichiarando la violazione della legge penale, relativamente all'art. 572 c.p., e il vizio di motivazione, dato che non si era debitamente valorizzato il rapporto intersoggettivo fra datore di lavoro e lavoratore subordinato, caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare del primo verso il secondo, tenuto conto che questo è in grado, in presenza degli ulteriori fattori tipici, di configurare il reato di maltrattamenti; non si era data la giusta importanza alle conclusioni a cui erano giunti i consulenti tecnici della Procura riguardo il nesso di causalità fra la circostanza lavorativa sofferta dalla persona offesa e le patologie rinvenute sulla medesima persona; si era valutata, in maniera ingiustificata, come inattendibile la testimonianza resa dalla parte offesa; si era, inoltre, verificato un errore concernente l'elemento soggettivo del reato.

I Giudici di merito, dopo un'analisi accurata e critica degli elementi probatori testimoniali acquisiti, hanno sottolineato che la parte offesa aveva di certo, vissuto nel luogo di lavoro una situazione di pesante conflittualità, da cui scaturivano in aggiunta, seri disguidi con altri

¹²⁹ Cass.pen. sent. 07.07.2008, n. 27469, in <http://www.altalex.com>.

colleghi, con i dirigenti della società e solo minimamente o indirettamente, con il direttore generale. L'elemento acquisito è che la persona offesa era stata destinataria, nell'ambiente esasperato dalle tensioni continue, di ripetute censure da parte dei suoi organi superiori, invalidanti per la propria crescita professionale e mortificanti della propria dignità.

Questa situazione può essere, astrattamente, ricollegata al c.d. mobbing, la cui definizione richiama per l'appunto, un comportamento che si prolunga nel tempo, con i tratti distintivi della persecuzione orientata all'isolamento del dipendente.

Nel codice penale italiano, sebbene una delibera del Consiglio d'Europa del 2000 obbligava tutti gli Stati membri a munirsi di una fattispecie normativa corrispondente, non c'è traccia di una particolare norma incriminatrice, finalizzata a combattere questa prassi persecutoria, definita mobbing.

In virtù del diritto positivo e degli elementi fattuali acquisiti, dunque, la strada penale non appare praticabile. Invece, di certo è percorribile, come pare essere successo nel caso concreto appena citato, la strada del procedimento civile, fungendo il mobbing da titolo per il ristoro del danno subito dal dipendente, a seguito delle condotte e degli atteggiamenti vessatori del datore di lavoro.

La responsabilità del datore di lavoro ha natura contrattuale¹³⁰, ai sensi dell'art. 2087 c.c., fattispecie questa strettamente collegata a quelle costituzionali poste a difesa del diritto alla salute (art. 32) e del rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità dell'uomo nell'esercizio dell'iniziativa economica (art. 41). L'illecito espletamento del potere datoriale, difatti, trova un limite insuperabile nell'invulnerabilità di questi diritti e nell'imprescindibile necessità di proibire, in ogni caso, il verificarsi o il protrarsi di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del dipendente, garantendo a quest'ultimo serenità e rispetto nel rapporto lavorativo, anche in quelle situazioni che richiedono l'ipotetico esercizio del potere direttivo o persino, di quello disciplinare.

Il fenomeno del mobbing è soltanto lontanamente riconducibile alla previsione di cui all'art. 572 c.p., poiché di questa non condivide tutti i fattori tipici. Evidenzia la Corte che, nel settore dei delitti contro l'assistenza familiare (capo IV, titolo XI del libro II del codice penale), sono ricondotte anche fattispecie la cui essenza oltrepassa i limiti della famiglia legittima o di fatto. Sia l'art. 571 che l'art. 572 c.p. individuano quale soggetto passivo delle rispettive prescrizioni anche la «*persona sottoposta all'autorità dell'agente o a lui affidata per l'esercizio di una professione o di un'arte*». L'espressione linguistica usata esige il

¹³⁰ TOSI P., *Il mobbing: una fattispecie in cerca di autore*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2003, p. 56 e ss.

pacifico richiamo a legami basati sulla subordinazione, sia essa di tipo giuridico o di mero fatto, la quale per un verso - può spingere il soggetto attivo ad assumere una condotta abitualmente aggressiva, nei confronti del soggetto. Intervenendo sulle definizioni di «subordinazione ad autorità» e di «affidamento», può ricollegarsi a detta situazione anche il rapporto che lega il dipendente al datore di lavoro. La Suprema Corte osservava che, tenuto conto della *ratio* delle predette norme e, nello specifico, a quella di cui all'art. 572 c.p., il rapporto deve in ogni caso distinguersi per la «familiarità», e cioè, pur non ricollegandosi al normale contesto di «famiglia», deve implicare legami consueti e concreti, abitudini di vita tra i soggetti, la soggezione di uno nei confronti dell'altro (supremazia - soggezione), la fiducia data dal soggetto passivo al soggetto attivo, titolare quest'ultimo di doveri di assistenza nei confronti del primo, perché parte più debole.

Nel circoscritto contesto di questo rapporto di natura para-familiare può verificarsi, nel caso in cui si abbia l'alterazione della funzione del legame mediante l'inasprimento e la mortificazione della dignità umana del soggetto passivo, il reato di maltrattamenti: ad esempio, la relazione che unisce il collaboratore domestico ai soggetti della famiglia ove svolge il proprio lavoro o a quello esistente fra il maestro d'arte e l'apprendista.

L'introduzione della fattispecie dei maltrattamenti fra i reati contro l'assistenza familiare è coerente con il ruolo che la medesima Corte di Costituzione riconosce alla «famiglia», come società intermedia preordinata alla creazione e all'affermazione della personalità dei suoi membri, e sullo stesso piano vanno letti e interpretati solo quei legami interpersonali che si distinguono, oltre le apparenze, per origine parafamiliare. Questa caratteristica va esclusa nell'ipotesi in questione, poiché la parte offesa era inserita in un contesto societario complesso con oltre cento dipendenti e la cui organizzazione non comportava un rapporto diretto fra datore di lavoro e lavoratore al punto da implicare una comunione di vita, paragonabile a quella tipica del legame familiare. Difatti, la suddetta organizzazione inesorabilmente isolava i rapporti intersoggettivi, vale a dire che non evidenziava il dato personalistico, tipico della supremazia-soggezione fra soggetti aventi posizioni diverse.

Di conseguenza, non si reputa apprezzabile, in un simile contesto, la riduzione dell'individuo maggiormente debole in una circostanza dolorosa e mortificante, causata dalla rigorosa supremazia di cui sarebbe vittima¹³¹.

La Corte di Legittimità, con la pronuncia n. 685 del 13 gennaio 2011, ha sostenuto che «*le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua*

¹³¹ Cass. pen. sentenza del 26.06.2009, n.26594, in <http://www.altalex.com>

emarginazione (c.d. mobbing) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente nel caso in cui il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente [...] assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i detti soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia».

Il principio di diritto affermato dalla Suprema Corte evidenzia, nuovamente, l'assenza nel codice penale italiano – sebbene vi fosse una delibera del Consiglio d'Europa del 2000 che obbligava tutti i Paesi membri a munirsi di una normativa corrispondente - di una determinata fattispecie incriminatrice per combattere il mobbing.

I Giudici di legittimità, non accogliendo il ricorso di un'operaia, hanno puntualizzato però come nell'ipotesi di mobbing sia di certo praticabile la via del procedimento civile, essendo il mobbing titolo per il ristoro dei danni eventualmente subiti dal dipendente, a seguito delle condotte e atteggiamenti vessatori del datore di lavoro o del preposto¹³².

2.2 Ripartizione di responsabilità ed il cd. onere probatorio.

La ripartizione di responsabilità è un fenomeno che ha interessato, di gran lunga, il movimento giurisprudenziale. In particolare, il Tribunale di Forlì con sentenza del 15 marzo 2001, ha affermato che *«riconosciuta, quindi, sia la natura contrattuale che extracontrattuale del diritto al risarcimento di tale danno (esistenziale da mobbing), derivante direttamente dall'obbligo per il datore di lavoro ex art. 2087 di tutelare non solo sotto il profilo antinfortunistico il lavoratore ma in un'ottica complessiva di tutela psicofisica oltre che dal combinato disposto degli articoli 32 Costituzione e 2043 codice civile, ne consegue che in termini di ripartizione dell'onere probatorio potrà applicarsi il criterio più favorevole al ricorrente, che sicuramente è quello che deriva dalla responsabilità contrattuale».*

Gran parte della giurisprudenza ha, difatti, sostenuto che sul datore di lavoro gravi sia il generico obbligo del *neminem laedere*, di cui all'art. 2043 c.c., sia il più specifico obbligo di salvaguardia dell'integrità psicofisica del dipendente, sancito dall'art. 2087 c.c. che dà vita a responsabilità di tipo contrattuale. In questo modo il danneggiamento, scaturente dalla

¹³² Cass. pen. sentenza del 13.01.2011 n. 685 in <http://www.olympus.uniurb.it>

lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore, potrebbe essere il prodotto sia di una responsabilità extracontrattuale che di una responsabilità contrattuale.

Il principio del cumulo di responsabilità riconosce al soggetto, che sia allo stesso tempo titolare di un credito derivante da una condotta di protezione e danneggiato da un fatto illecito commesso da altri, la possibilità di scegliere l'azione che reputa maggiormente conveniente fra quella per responsabilità contrattuale e quella per responsabilità extracontrattuale, ed anche la facoltà di accumulare i vantaggi di entrambe¹³³.

Parte della giurisprudenza sostiene che sia ammissibile il concorso dato che le leggi sulla responsabilità extracontrattuale sono fornite a tutela dei diritti primari dell'individuo, salvaguardia che di certo non può mancare nemmeno nel caso in cui le persone siano in contatto fra loro a titolo negoziale.

Dunque appare chiaro che, nell'ipotesi in cui da uno specifico inadempimento contrattuale o da un adempimento parziale o non rispettoso dei patti, derivino per ogni contraente effetti patrimoniali sfavorevoli che superano i medesimi interessi, disciplinati dalla fonte delle obbligazioni, si proceda per lo meno per il danno ulteriore rispetto agli interessi relativi alle obbligazioni inadempite nell'ambito della responsabilità aquiliana, essendosi verificato il danno ingiusto che, ai sensi dell'articolo 2043 c.c., legittima corrette pretese risarcitorie, da parte del soggetto leso.

In sostanza, sono indispensabili tre condizioni per far sì che l'istituto del concorso possa applicarsi:

- la singolarità del fatto dannoso;
- la concomitanza soggettiva danneggiante-debitore e danneggiato-creditore;
- la natura oggettiva del danno aquiliano quale effetto diretto dell'inadempimento dell'obbligazione.

Gli effetti favorevoli della possibilità di cumulo delle azioni garantisce all'attore sia un incremento economico della pretesa riparatoria, sia la facoltà di godere di almeno una tipologia di tutela, nell'ipotesi in cui, a seguito di prescrizione, l'altra sia stata preclusa.

Appare opportuno specificare che il regime del cumulo giuridico è solamente il prodotto di un'elaborazione giurisprudenziale, orientata a riconoscere all'individuo danneggiato la più ampia tutela possibile, ma è attualmente sprovvisto di basi dogmatiche. Di certo spetterà al

¹³³ GENTILE M., op. cit., p. 68.

danneggiato la possibilità di scegliere l'azione ritenuta più vantaggiosa, in virtù del differente regime giuridico prescritto per le due tipologie di responsabilità.

Come accennato, nell'ipotesi di responsabilità contrattuale l'azione ha un termine prescrizione di dieci anni e quella extracontrattuale un termine quinquennale.

Relativamente all'onere probatorio, nel caso in il dipendente ritenga di voler appurare una responsabilità contrattuale, sarà gravato da un onere meno duro rispetto a quanto prescritto per la responsabilità extracontrattuale¹³⁴. Va rammentato che, mentre nella tipologia di responsabilità contrattuale il danno riparabile è circoscritto ai soli danni presumibili, in quella di tipo extracontrattuale la ristorabilità riguarda anche i danni non prevedibili.

Il soggetto che avvia il giudizio, ai sensi degli artt. 2687 c.c. e art. 99 c.p.c., ha l'obbligo di dare la prova dei fatti, posti alla base della richiesta risarcitoria. Anche, dunque, nelle ipotesi di azione proposte per danneggiamento da mobbing, compete all'individuo che agisce in giudizio dare prova:

- del fatto e dell'evento dannoso;
- del rapporto causale tra essi e il comportamento del datore di lavoro o dei colleghi e l'evento.

Come accennato, nelle ipotesi in cui la persona vittima delle attività mobbizzanti proceda ai sensi dell'art. 2087 c.p. facendo valere la responsabilità contrattuale, potrà dare anche solo la prova dell'esistenza del contratto e dell'inosservanza della controparte, gravando in capo al soggetto convenuto l'onere di dare prova liberatoria ex art. 1218 c.c.

Qualora, invece, volesse procedere a titolo di responsabilità extracontrattuale sulla scorta della violazione dell'obbligo del *neminem laedere*, prescritto dall'art. 2043 c.c., l'onere della prova spettante al creditore sarà più arduo rispetto all'inosservanza contrattuale.

I mezzi probatori a disposizione del lavoratore, finalizzati a fornire la prova del fatto dannoso consistono nella testimonianza e nelle presunzioni semplici ex art. 2729 del codice civile. La prova per presunzioni è ormai approvata dalla giurisprudenza, con movimento unanime¹³⁵.

Le Corte di Cassazione ha sostenuto che *«l'esigenza di una valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio, che non risulta contraddetta dal risultato dell'indagine, fondata*

¹³⁴ VALLEBONA A., *Mobbing: qualificazione, oneri probatori e rimedi*, «Giurisprudenza del lavoro», 2006.

¹³⁵ FERRARIO S., *Mobbing e responsabilità datoriale: la cassazione interviene nuovamente precisandone gli elementi costitutivi*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2009, p.474.

sull'analisi dei singoli comportamenti del dato re di lavoro di cui si deduce il carattere lesivo. Le circostanze esaminate acquistano rilevanza ai fini dell'accertamento di una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art.2087 cod.civ.; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto da questa norma generale a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato»¹³⁶.

Per ciò che concerne l'onere probatorio, relativamente al fattore psicologico dell'intenzionalità del comportamento, è necessario osservare che nell'ipotesi di mobbing orizzontale e verticale -non integrante bossing- la tipologia della responsabilità del mobber, sarà extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Un movimento dottrinale minoritario ritiene indispensabile per l'integrazione della responsabilità da mobbing, la prova dell'esistenza del dolo specifico incombente sul soggetto agente, ne consegue che la manifestazione di questa ipotesi rappresenta per il soggetto vittima del mobbing, una «*probatio diabolica*»¹³⁷.

A questo orientamento si è opposta parte di dottrina che ha ritenuto l'idoneità della prova del solo dolo generico¹³⁸.

Dinanzi un tipo di mobbing integrante il bossing, al datore di lavoro è ascrivibile la responsabilità di tipo contrattuale, la logica conseguenza, ai fini dell'elemento soggettivo, consiste in un onere della prova meno arduo per la vittima, vale a dire che toccherà al datore di lavoro dimostrare «*di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del dipendente*» esonerando il dipendente dall'indagine relativa all'elemento psicologico.

¹³⁶ Cass. Sez Lavoro, sentenza n. 11546 del 15 giugno 2020

¹³⁷ VALLEBONA A., *Mobbing senza veli*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2005, p.1051 e ss.

¹³⁸ AMATO F., CASCIANO M.V., LAZZERONI L., LOFFREDO A., *Il mobbing aspetti lavoristici: nozioni, responsabilità, tutele*, op cit., p. 143.

Il Tribunale di Forlì, ha sostenuto che *«qualsiasi azione ingiusta potenzialmente è in grado di generare una responsabilità extracontrattuale, a condizione che ci sia dolo o colpa in chi la commette, ed un conseguente danno. Non è assolutamente detto, però che l'azione ingiusta non sia realizzata in un contesto contrattuale, cioè un rapporto tra parti legate da vincolo contrattuale. L'inadempimento contrattuale è la classica situazione che determina, infatti, sempre un diritto al risarcimento del danno (art. 453 c.c. temperato dall'art. 1218 c.c.). Ecco, allora, che l'azione ingiusta realizzata da un contraente determinerà anche una responsabilità contrattuale. Nel primo caso la regola (art. 2043 c.c. e seguenti) non rispettata potrà determinare potenziali danni sia patrimoniali che non patrimoniali, alla luce del disposto dell'art. 2059 c.c. recentemente rivitalizzato dalle sentenze della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale del 2003 sul tema, nel secondo caso (art. 1218 c.c. alla luce dell'art. 1321 c.c. e seguenti) esclusivamente danni patrimoniali. una azione potrà quindi generare responsabilità extracontrattuale se ingiusta e realizzata con dolo o colpa e, anche contestualmente, una responsabilità contrattuale se tra le parti vi era un vincolo contrattuale. I due settori saranno solo in parte coincidenti perché tante saranno le condotte ingiuste, dolose o colpose, realizzate senza che tra le parti vi sia un vincolo contrattuale. a prima e basilare regola del nostro ordinamento in tema di responsabilità è quella dettata dall'art. 2043 c.c. e dal "neminem laedere" che comporta una responsabilità ogni qual volta qualcuno procuri un danno ingiusto ad un altro oggetto con dolo o colpa. In una società improntata al principio solidaristico la necessità di riparare il torto arrecato consapevolmente o almeno colpevolmente non può che essere un fondamento».*

Ciò posto, *«per altro la coesistenza tra il profilo di responsabilità extracontrattuale e contrattuale costituirà un vantaggio per il danneggiato in quanto il mancato rispetto della regola contrattuale (ad esempio l'art. 2087 c.c. per il lavoro) potrà costituire il profilo di colpa richiesto per la realizzazione della fattispecie ex art. 2043 c.c. e, conseguentemente, esonerare dalla ricerca dell'elemento psicologico. Sarà, dunque, sempre utile rilevare, ve sussistente, la presenza del doppio profilo di responsabilità»¹³⁹.*

La Suprema Corte a Sezioni Unite, con la sentenza n.26972 del 2008¹⁴⁰, ha specificato quali sono gli oneri che gravano sulla vittima, in materia di danno risarcibile.

¹³⁹ Trib., Forlì, sent. del 28.01.2005 n. 28 in <http://www.dirittoinazienda.it>.

¹⁴⁰ Cass. Sez. Unit. Sent. del 11.11.2008, n. 26972.

Il dipendente avrà il dovere di provare l'esistenza dei danni patrimoniali e non patrimoniali, di contro ai fini del «*quantum debeatur*», si baderà invece, alla prova dei diversi profili del danno non patrimoniale¹⁴¹.

Il danno patrimoniale può essere evidenziato mediante i documenti che attestano le spese subite dal lavoratore, dopo il fatto di mobbing, vale a dire le spese mediche o quelle legali; nell'ipotesi di demansionamento invece, occorre dimostrare che la vittima percepisca retribuzione inferiore.

Relativamente ai danni non patrimoniale:

- l'analisi del danno biologico esige del riscontro medico legale;
- i danni non patrimoniali diversi dal danno biologico possono, di contro, essere provati anche mediante la prova presuntiva –sulla quale l'organo giudicante potrà fare anche esclusivamente capo- la quale acquisisce specifica importanza essendo in materi di pregiudizio a beni immateriali¹⁴².

Circa il danno non patrimoniale successivo al demansionamento, la Cassazione a Sezioni Unite, -nel caso concreto il ricorrente chiedeva la condanna del Ministero al ristoro del danno biologico ed esistenziale da mobbing a seguito del demansionamento - ha affermato che: *«l'esistenza del demansionamento è stata accertata dai giudici di merito in base ad una ricostruzione puntuale dei compiti affidati ai dipendente dopo la sua assegnazione alla sede della direzione provinciale sino alla cessazione del rapporto per pensionamento, con la descrizione dettagliata delle mansioni svolte nei diversi periodi e di quelle corrispondenti alla sua qualifica; alla stregua di tale accertamento, la complessiva valutazione di "sostanziale privazione di mansioni" non è per niente incoerente con il riconoscimento che per un limitato periodo - da ottobre **** - l' A. abbia svolto "un'attività consona alla (sua) professionalità", riguardante la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, poiché - come la stessa sentenza ha precisato - si trattò di un'attività "di natura temporanea" e "anche limitata quantitativamente" in quanto svolta "per circa due ore al giorno per due volte alla settimana", mentre per i successivi due anni "è rimasto sostanzialmente privo di specifiche mansioni da svolgere" e, infine, dal **** è stato addetto*

¹⁴¹ FERRARIO S., *Mobbing e responsabilità datoriale: la Cassazione interviene nuovamente precisandone gli elementi costitutivi*, in argomenti del diritto del lavoro, op. cit., p 475 ss.

¹⁴² MATTO V., *Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, in Diritto delle relazioni industriali, 1999, p. 491 ss.

alle informazioni al pubblico e alla protocollazione della corrispondenza, "attività del tutto marginale ed assolutamente non riconducibile al suo livello di inquadramento».

Alla luce di ciò quindi, «Una volta accertato il demansionamento professionale del lavoratore, il giudice del merito ha correttamente desunto l'esistenza del relativo danno in base ad una valutazione presuntiva, riferendosi alle circostanze concrete della operata de qualificazione; e ciò è conforme al principio enunciato da questa Corte secondo cui il danno conseguente al demansionamento va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, frustrazione professionale) si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella Mobbing e danno alla persona 100 valutazione delle prove»¹⁴³.

Il danneggiamento di tipo esistenziale «da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva e interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare areddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità ecc.) - il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico - si possa coerentemente risalire dal fatto noto al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove»¹⁴⁴.

Appare necessario evidenziare che il danno biologico ha orientativamente valore omnicomprensivo considerato che, così come sancisce il codice delle assicurazioni, in esso «sono compresi i pregiudizi attinenti agli aspetti dinamico relazionali della vita del danneggiato»¹⁴⁵.

¹⁴³ Cass. sez. un., 22.02.2010, n.4063, in <http://www.altalex.com>, in tal senso Cass., sez. un. n. 6572 del 2006; Cass. n. 29832 del 2008; n. 28274 del 2008.

¹⁴⁴ Cass. civ. del 31.05.2010, n. 13281, in Guida al diritto 2010.

¹⁴⁵ Articolo 138 DLgs n. 209 del 2005 in <http://www.altalex.com>

La prova del danno morale è ricollegata da alcuni studiosi direttamente all'esistenza di un fatto di reato, considerata la sua «manifesta immaterialità»¹⁴⁶. A corroborare questa accezione, si ritiene che il danno morale sia l'unica tipologia esonerata dall'onere della prova.

L'indagine relativa al rapporto causale transita per il cd. giudizio di probabilità *ex ante*, cioè è necessario che il danno sia provocato come logica conseguenza del comportamento.

Circa il nesso di causalità fra la il demansionamento e la patologia immuno-depressiva, la Corte di Cassazione ha sostenuto, in materia di nesso di causalità, che esso «*deve fondarsi sul criterio della probabilità, e non già della mera possibilità, di verifica dell'evento dannoso. In particolare, con riferimento all'eziologia di determinate patologie riconducibili a diversi fattori (come nel caso di specie), si è infatti più volte affermato che la dimostrazione di tale nesso può essere data anche in termini di probabilità, sulla base della particolarità della fattispecie, purché si tratti di una "probabilità qualificata" da verificarsi attraverso ulteriori elementi, specie in relazione alla mancanza di prova della preesistenza, concomitanza o sopravvenienza di altri fattori determinanti*»¹⁴⁷.

La pronuncia emessa dal Tribunale di Torino¹⁴⁸, relativamente alla correlazione causale fra la sindrome insorta nel dipendente e il luogo di lavoro, ha valutato come ugualmente provato a seguito dell'istruttoria dibattimentale:

- i comportamenti persecutori e vessatori;
- l'effettiva nascita della malattia;
- l'esternazione di essa contestualmente al rapporto di lavoro;
- il dato fattuale che la dipendente non aveva mai patito in passato di simili disturbi.

L'esistenza di fattori patologici, precedenti al comportamento illecito datoriale, non compromette il nesso causale, ma al contrario, andrà ad incidere sulla conseguente quantificazione del danno subito.

È pacifico che la propensione paranoide del dipendente non sia sufficiente a cessare il legame eziologico, fra il danno psicologico patito dal lavoratore e le condotte persecutorie, realizzate dai colleghi. Il medico legale, nella veste di consulente tecnico, assumerà dunque una

¹⁴⁶ PONZANELLI G., *Le tre voci di danno non patrimoniale: problemi e prospettive*, in *Danno e responsabilità*, 2004, p 5 ss.

¹⁴⁷ Cass., sentenza del 5 febbraio 2008, n. 2729 in <http://www.miolegale.it>; In tal senso in dottrina TULLINI I., *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2000, p.251 ss.

¹⁴⁸ Tribunale di Torino, III Sezione, sentenza del 16 novembre 1999.

funzione di supporto all'organo giudicante, nell'analizzare se lo stato psicofisico anteriore del dipendente costituisca una causa autonoma o abbia concorso con altre cause, al verificarsi del danno subito da questi.

Alcuni studiosi¹⁴⁹, in materia di prova del nesso causale, hanno ritenuto necessario suddividere gli effetti di un illecito in due classi:

- per un verso, i danni relativi alla categoria del danno biologico, per cui il rapporto causale va analizzato ai sensi degli articoli 40 e 41 codice penale e, dunque, mediante la tesi degli antecedenti causali secondo cui, l'evento dannoso non si sarebbe verificato in mancanza del comportamento illegittimo; non si procede ad alcuna distinzione fra influenza diretta o indiretta;
- per altro verso, il danno patrimoniale e/o morale per cui il danneggiamento è la conseguenza immediata e diretta della condotta illecita ex art. 1223 c.c.

Concludendo, può affermarsi che attualmente risulta essere predominante l'orientamento giurisprudenziale che definisce la responsabilità, per danni scaturenti da mobbing, come responsabilità contrattuale a cui corrisponde un determinato onere probatorio. Minoritario è, di contro, quell'orientamento incline alla qualificazione del mobbing quale illecito extracontrattuale. Infine, per una parte residuale di giurisprudenza ambedue i modelli di responsabilità sembrano compatibili.

2.3 Le categorie di danno suscettibili di risarcimento.

Dal danneggiamento per mobbing scaturiscono diverse categorie di danno risarcibile: il danno patrimoniale; il danno morale; il danno biologico; il c.d. danno "esistenziale".

Può, dunque, definirsi «*plurioffensiva*» la natura dei fenomeni mobbizzanti¹⁵⁰.

Il *danno patrimoniale* è quello che comporta un depauperamento del patrimonio della vittima ed è caratterizzato da due classi ristorabili: il *danno emergente* ed il *lucro cessante*. La prima cagiona un impoverimento patrimoniale, calcolabile dal confronto della entità del patrimonio del danneggiato precedentemente all'illecito con quello conseguente all'evento

¹⁴⁹ CATALDI M., *Il danno psichico tra medicina legale e diritto*, in giurisprudenza di merito, 1997, p. 641 ss.

¹⁵⁰ BANCHETTI S., *Il mobbing, Trattato breve dei nuovi danni*, Padova, 2001, p. 2114.

dannoso patito. Nella seconda, invece, rientrano le cc.dd. «perdite di chances» che la vittima avrebbe potuto concretizzare, se non avesse subito l'evento dannoso¹⁵¹.

Nell'ipotesi di mobbing, gli effetti patrimoniali pregiudizievoli per il soggetto mobbizzato, si avranno *in primis* per le spese medico- sanitarie, il cd. danno emergente. Successivamente, per l'eventuale demansionamento professionale, potrà verificarsi una riduzione della retribuzione. La giurisprudenza di merito ha inserito la «de-professionalizzazione» nell'alveo del danno patrimoniale, vista come «*perdita di chances o il minor valore del lavoratore leso nel mercato del lavoro*»¹⁵².

Diversamente, il *danno morale* è dato dal «*transeunte turbamento psicologico del soggetto offeso*»¹⁵³, dal c.d. «*pretium doloris*»¹⁵⁴. Tipici di questa tipologia sono gli stati di ansia, di malumore diffuso, stress emotivo, problemi nell'affrontare le normali occupazioni etc.

La riserva di legge (art. 2059 c.c.) secondo cui il danno non patrimoniale sarebbe ristorabile solo in determinati casi stabiliti dalla legge, strettamente connessa all' art. 185 c.p., sancisce la risarcibilità del danno morale solo nel caso di reato. Il contenimento della risarcibilità del danno morale alle ipotesi tassativamente previste, ha ottenuto un'interpretazione costituzionalmente orientata con la sentenza n. 184 del 14 luglio 1986 della Consulta, che ha stabilito in che modo «*L'articolo 2059 del codice civile, nel sancire che il danno non patrimoniale debba essere risarcito nei casi espressamente previsti dalla legge, si riferisce al solo danno morale soggettivo, ossia a quelle ingiuste perturbazioni dell'animo o sensazioni dolorose, e non esclude la risarcibilità delle lesioni alla salute ancorché improduttive di pregiudizio patrimoniale note come: "danno biologico". Secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione:*» *il danno non patrimoniale è comprensivo del danno biologico (inteso come lesione dell'integrità psicofisica della persona secondo i canoni fissati dalla scienza medica), del danno morale (tradizionalmente inteso come sofferenza psichica e patema d'animo sopportati dal soggetto passivo dell'illecito) e della lesione di interessi costituzionalmente protetti; infatti, secondo tale giurisprudenza, nel vigente assetto dell'ordinamento, nel quale assume posizione preminente la Costituzione, che all'art. 2 riconosce i diritti inviolabili dell'uomo, il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia leso un valore inerente alla persona, che non si esaurisca nel danno morale e che non sia correlato alla qualifica*

¹⁵¹ TRABUCCHI A., *Istituzioni di diritto civile*, op cit, p.991 ss.

¹⁵² Corte d'appello di Firenze, sent. 06.05.2005, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2006, p.31 ss.

¹⁵³ Corte Costituzionale, sen. 14.07.1986, n.184, in *Il foro italiano cit*, 2061 ss.

¹⁵⁴ PIZZOFERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro*, Cedam, Padova, 2000, p.281.

di reato del fatto illecito ex art. 185 c.p.; unica possibile forma di liquidazione del danno privo delle caratteristiche della patrimonialità, ha ulteriormente precisato la Corte, è quella equitativa, sicché la ragione del ricorso a tale criterio è insita nella natura di tale danno e nella funzione del risarcimento realizzato mediante la dazione di una somma di danaro che non è reintegratrice di una diminuzione patrimoniale, ma compensativa di una pregiudizio non economico»¹⁵⁵. Il danno si differenzia dal danno biologico, però è risarcibile unitamente ad esso.

Il danno biologico, invece, di natura non strettamente patrimoniale, è stato riconosciuto mediante l'interpretazione allargata dell'art. 2043 c.c. ed ha ottenuto un'individuazione pacifica nella pronuncia della Corte Costituzionale del 14 luglio 1986 n. 18484 che ha sancito che «pur partendo da diverse interpretazioni dell'art.2043 c.c., la giurisprudenza e la dottrina, nella assoluta maggioranza, non soltanto ritengono il danno biologico compreso e disciplinato dal predetto articolo ma indicano in quest'ultimo la disposizione, di carattere generale, che consente la risarcibilità, senza alcuna limitazione, del precitato danno. Non v'è dubbio, pertanto, che i risultati ai quali pervengono le prevalenti giurisprudenza e dottrina, dalle pur diverse interpretazioni dell'art. 2043 c.c., coincidono; e non v'è dubbio, pertanto, che esiste, in materia, un diritto vivente al quale questa Corte si richiama»¹⁵⁶.

Successivamente, il danno biologico è stato inserito nell'alveo dell'art. 2059 c.c., mediante la sentenza della Corte di Cassazione n.8827 e 8828 del 2003. In quest'ultima si legge :«il risarcimento del danno non patrimoniale è previsto dall'articolo 2059 c.c. ("Danni non patrimoniali"), secondo cui: "Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge". All'epoca dell'emanazione del codice civile (1942) l'unica previsione espressa del risarcimento del danno non patrimoniale era racchiusa nell'articolo 185 del c.p. del 1930. Ritiene il Collegio che la tradizionale restrittiva lettura dell'articolo 2059, in relazione all'articolo 185 c.p., come diretto ad assicurare tutela soltanto al danno morale soggettivo, alla sofferenza contingente, al turbamento dell'animo transeunte determinati da fatto illecito integrante reato (interpretazione fondata sui lavori preparatori del codice del 1942 e largamente seguita dalla giurisprudenza), non può essere ulteriormente condivisa. Venendo ora alla questione cruciale del limite al quale l'articolo 2059 del codice del 1942 assoggetta il risarcimento del danno non patrimoniale, mediante la riserva di legge, originariamente esplicita dal solo articolo 185 c.p. (ma v. anche

¹⁵⁵ Cass. 26.05.2004 n. 10157, in <http://www.altalex.com.>, in tal senso Cass. N. 8827 del 2003, Cass. N. 8828 del 2003.

¹⁵⁶ Corte Cost. sentenza n. 18484 del 14 luglio 1896

l'articolo 89 c.p.c.), ritiene il Collegio che, venendo in considerazione valori personali di rilievo costituzionale, deve escludersi che il risarcimento del danno non patrimoniale che ne consegua sia soggetto al limite derivante dalla riserva di legge correlata all'articolo 185 c.p. Una lettura della norma costituzionalmente orientata impone di ritenere inoperante il detto limite se la lesione ha riguardato valori della persona costituzionalmente garantiti. Occorre considerare, infatti, che nel caso in cui la lesione abbia inciso su un interesse costituzionalmente protetto la riparazione mediante indennizzo (ove non sia praticabile quella in forma specifica) costituisce la forma minima di tutela, ed una tutela minima non è assoggettabile a specifici limiti, poiché ciò si risolve in rifiuto di tutela nei casi esclusi (v. Corte costituzionale, sentenza 184/86, che si avvale tuttavia dell'argomento per ampliare l'ambito della tutela ex articolo 2043 al danno non patrimoniale da lesione della integrità biopsichica; ma l'argomento si presta ad essere utilizzato anche per dare una interpretazione conforme a Costituzione dell'articolo 2959). D'altra parte, il rinvio ai casi in cui la legge consente la riparazione del danno non patrimoniale ben può essere riferito, dopo l'entrata in vigore della Costituzione, anche alle previsioni della legge fondamentale, atteso che il riconoscimento nella Costituzione dei diritti inviolabili inerenti alla persona non aventi natura economica implicitamente, ma necessariamente, ne esige la tutela, ed in tal modo configura un caso determinato dalla legge, al massimo livello, di riparazione del danno non patrimoniale. Nel vigente assetto dell'ordinamento, nel quale assume posizione preminente la Costituzione - che, all'articolo 2, riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo -, il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia leso un valore inerente alla persona»¹⁵⁷.

In tale tipologia di danno, vengono ricompresi, quindi, tutte le aggressioni all'integrità fisica e/o psichica dell'individuo. A tal fine, la legge 57 del 2001 all'articolo 5, terzo comma tratta di: *«lesione temporanea o permanente all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento-legale, che esplica un'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato»¹⁵⁸*. Il danno biologico, che emerge nelle ipotesi di mobbing, è di origine psichica vale a dire che è identificabile in un'alterazione di precisi sistemi mentali. Esso può realizzarsi in un'inabilità di tipo durevole o passeggera. La giurisprudenza reputa indispensabile la prova di una sindrome che sia considerevole sotto

¹⁵⁷ Corte Cass. III Sez. Civile sentenza n. 8828 de 31 maggio 2003.

¹⁵⁸ AMATO F., CASCIANO M.V., LAZZERONI L., LOFFREDO A., *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, op. cit. p. 119.

l'aspetto medico - legale¹⁵⁹, tanto da far acquisire rilevanza notevole alla relazione peritale del medico legale. La circolare Inail n. 71 del 17 dicembre 2003, ha provveduto ad includere il mobbing e lo stress da disorganizzazione, fra le patologie professionali risarcibili.

Nella predetta circolare, vengono menzionate come malattie collegabili a coercizione organizzativa nel settore lavorativo:

- la sindrome da disadattamento cronico;
- la sindrome post traumatica da stress.

Le ipotesi in cui si verificano malattie fisiche nel dipendente mobbizzato sono meno usuali. Certamente è indispensabile, per il risarcimento dei danni cagionati dalle azioni mobbizzanti, l'accertamento del rapporto di causalità fra i comportamenti del mobber e il danneggiamento predetto. La Suprema Corte di Cassazione ha più volte sostenuto che le situazioni soggettive pregresse non sono causa di omissione del risarcimento. A tal fine ha stabilito che *«in materia di rapporto di causalità nella responsabilità extracontrattuale, in base ai principi di cui agli artt. 40 e 41 cod. pen., qualora le condizioni ambientali o i fattori naturali che caratterizzano la realtà fisica su cui incide il comportamento imputabile dell'uomo siano sufficienti a determinare l'evento di danno indipendentemente dal comportamento medesimo, l'autore dell'azione o della omissione resta sollevato, per intero, da ogni responsabilità dell'evento, non avendo posto in essere alcun antecedente dotato in concreto di efficienza causale; qualora, invece, quelle condizioni non possano dar luogo, senza l'apporto umano, all'evento di danno, l'autore del comportamento imputabile è responsabile per intero di tutte le conseguenze da esso scaturenti secondo normalità. In tal caso, infatti, non può operarsi una riduzione proporzionale in ragione della minore gravità della sua colpa, in quanto una comparazione del grado di incidenza eziologica di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, ma non tra una causa umana imputabile ed una concausa naturale non imputabile (cfr. in tali sensi: Cass. 16 febbraio 2001 n. 2335; Cass. 27 maggio 1995 n. 5924; Cass. 1 febbraio 1991 n. 981). La valutazione di una situazione di concorso tra cause naturali non imputabili e cause umane imputabili può sfociare, così, alternativamente, o in giudizio di responsabilità totale per l'autore della causa umana, o in un giudizio di totale assolvimento da ogni sua responsabilità, a seconda che il giudice ritenga essere rimasto operante, nel primo caso (ai sensi del primo comma dell'art. 41 c.p.) oppure essere venuto meno nel secondo caso (ai*

¹⁵⁹ Trib. Torino, sent. 30.12.1999, in Rivista critica di diritto del lavoro, *op. cit.*

sensi del secondo comma dell'art. 41 c.p.) il nesso di causalità tra detta causa umana imputabile e l'evento (cfr. in motivazione in tali sensi: Cass. 1 febbraio 1991 n. 981 cit.). In altri termini solo nel caso in cui sia stata accertata l'effettiva operatività del nesso causale tra comportamento imputabile del danneggiante e pregiudizio arrecato rimane esclusa ogni possibilità di graduare in termini percentuali, con riferimento alla concausa della condotta colposa, essendo quest'ultimo responsabile per l'intero dei danni cagionati»¹⁶⁰.

Prima della decisione della Corte Costituzionale n. 233 dell'11 luglio 2003 e dell'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione¹⁶¹, l'istituto dei danni indennizzabili era composto dalla divisione tra danno biologico, danno morale e danno patrimoniale. Successivamente, in virtù del danno non patrimoniale e sulla scia giurisprudenziale di queste sentenze, è stato introdotto il danno c.d. *esistenziale*. Nello specifico, si è ritenuto che la sola frustrazione cagionata dal mobbing, può avere riflessi, anche non immediatamente, sulle attività di vita giornaliere. Questo, a prescindere dal verificarsi o meno di un danno fisico, appurabile dal punto di vista medico legale, e dunque rispetto al danno biologico indipendentemente dall'acclaramento di lesioni effettive, e a dispetto sia del danno patrimoniale dell'esistenza di un'influenza sfavorevole sul patrimonio della vittima, che dell'accertamento di azioni qualificate come reato, rispetto a quanto è prescritto per il danno morale soggettivo.

Nella pronuncia della Corte di Cassazione, relativamente ai lavoratori sancisce che: *«Invero, stante la forte valenza esistenziale del rapporto di lavoro, per cui allo scambio di prestazioni si aggiunge il diretto coinvolgimento del lavoratore come persona, per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Peraltro, il danno esistenziale si fonda sulla natura non meramente emotiva ed interiore (propria del cd. danno morale), ma oggettivamente accertabile del pregiudizio, attraverso la prova di scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso. Anche in relazione a questo tipo di danno il giudice è costretto alla allegazione che ne fa l'interessato sull'oggetto e sul modo di operare dell'asserito pregiudizio, non potendo sopperire alla mancanza di indicazione in tal senso nell'atto di parte, facendo ricorso a formule standardizzate, e*

¹⁶⁰ Cass., Sez. Un. sentenza del 10.07. 2002 n. 30328 in <http://www.castelnuovo.us>.

¹⁶¹ Cass. III Sez. Civ. del 31 maggio 2003 n. 8827.

*sostanzialmente elusive della fattispecie concreta, ravvisando immancabilmente il danno all'immagine, alla libera esplicazione ed alla dignità professionale come automatica conseguenza della dequalificazione. Il danno esistenziale infatti, essendo legato indissolubilmente alla persona, e quindi non essendo passibile di determinazione secondo il sistema tabellare - al quale si fa ricorso per determinare il danno biologico, stante la uniformità dei criteri medico legali applicabili in relazione alla lesione dell'indennità psicofisica - necessita imprescindibilmente di precise indicazioni che solo il soggetto danneggiato può fornire, indicando le circostanze comprovanti l'alterazione delle sue abitudini di vita. Non è dunque sufficiente la prova della dequalificazione, dell'isolamento, della forzata inoperosità, dell'assegnazione a mansioni diverse ed inferiori a quelle proprie, perché questi elementi integrano l'inadempimento del datore, ma, dimostrata questa premessa, è poi necessario dare la prova che tutto ciò, concretamente, ha inciso in senso negativo nella sfera del lavoratore, alterandone l'equilibrio e le abitudini di vita. Non può infatti escludersi, come già rilevato, che la lesione degli interessi relazionali, connessi al rapporto di lavoro, resti sostanzialmente priva di effetti, non provochi cioè conseguenze pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore, essendo garantito l'interesse prettamente patrimoniale alla prestazione retributiva: se è così sussiste l'inadempimento, ma non c'è pregiudizio e quindi non c'è nulla da risarcire, secondo i principi ribaditi dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 378 del 1994 per cui «e' sempre necessaria la prova ulteriore dell'entità del danno, ossia la dimostrazione che la lesione ha prodotto una perdita di tipo analogo a quello indicato dall'art. 1223 cod. civ., costituita dalla diminuzione o privazione di un valore personale (non patrimoniale) alla quale il risarcimento deve essere (equitativamente) commisurato»¹⁶². Anche in queste ipotesi, il soggetto vittima del mobbing dovrà dimostrare i cambiamenti delle abitudini di vita quotidiane, idonei ad impedirgli lo sviluppo della sua personalità secondo «*id quod plerumque accidit*».*

In seguito, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite è intervenuta nuovamente con la sentenza n. 26972 del 2008¹⁶³, asserendo che il danno non patrimoniale appartenga ad una categoria generale, non divisibile in sottocategorie e, in particolare, a quella chiamata «danno esistenziale».

Nelle motivazioni, la Cassazione ha sostenuto che l'inosservanza dei diritti inviolabili dell'individuo, che abbia cagionato un danno non patrimoniale, comporti l'obbligo di indennizzo, a prescindere dalla tipologia di responsabilità contrattuale o extracontrattuale.

¹⁶² Cass. Civ. Sez. Un. del 2 marzo 2006 n. 6572

¹⁶³ Cass. Sez. Un., sent. 24.03.2008 n. 26982, in [http:// www.altalex.com](http://www.altalex.com)

Sostanzialmente, questa pronuncia effettua un «ritorno» alla visione bipartita del danno, diviso in danno patrimoniale e danno non patrimoniale¹⁶⁴.

In tale sistema, l'unica differenza in confronto ai vecchi orientamenti, concerne il fatto che la tipologia del danno non patrimoniale comprende il danno morale soggettivo, il danno da lesioni di diritti inviolabili, cioè costituzionalmente protetti, ed il danno biologico, che continua a detenere un'indipendenza classificatoria, sebbene comporti ugualmente la lesione di un diritto costituzionalmente garantito ex art. 32 Cost.

In tema, il Supremo Consesso nella sua estrema composizione ha sostenuto: *«Le considerazioni svolte in sede di esame della questione di particolare importanza consentono di affermare che il pregiudizio della vita di relazione, anche nell'aspetto concernente i rapporti sessuali, allorché dipenda da una lesione dell'integrità psicofisica della persona, costituisce uno dei possibili riflessi negativi della lesione dell'integrità fisica del quale il giudice deve tenere conto nella liquidazione del danno biologico, e non può essere fatta valere come distinto titolo di danno, e segnatamente a titolo di danno "esistenziale" Al danno biologico va infatti riconosciuta portata tendenzialmente omnicomprensiva confermata dalla definizione normativa adottata dal d. lgs. n. 209/2005, recante il Codice delle assicurazioni private ("per danno biologico si intende la lesione temporanea o permanente dell'integrità psico-fisica della persona, suscettibile di valutazione medico-legale, che esplica un'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato, indipendentemente da eventuali ripercussioni sulla sua capacità di produrre reddito"), suscettibile di essere adottata in via generale, anche in campi diversi da quelli propri delle sedes materiae in cui è stata dettata, avendo il legislatore recepito sul punto i risultati, ormai generalmente acquisiti e condivisi, di una lunga elaborazione dottrinale e giurisprudenziale. In esso sono quindi ricompresi i pregiudizi attinenti agli "aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato. Ed al danno esistenziale non può essere riconosciuta dignità di autonoma sottocategoria del danno non patrimoniale»*¹⁶⁵.

La riparazione del danno esistenziale diviene un fattore speciale del generale danno non patrimoniale¹⁶⁶.

Stimolante, poiché ricca di riflessioni in tema di danno esistenziale, è la decisione del Tribunale di Pinerolo, che ha catalogato all'interno del danno esistenziale ogni altra

¹⁶⁴ SCOGNAMIGLIO R., *Il danno non patrimoniale innanzi alle sezioni unite*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2009, p.500 ss.

¹⁶⁵ Cass. Civ. Sez. Un. sentenza dell'11 novembre 2008, n. 26972.

¹⁶⁶ PALMIERI V.A., *La rifondazione del danno non patrimoniale, all'insegna della tipicità dell'interesse leso (con qualche attenuazione) e dell'unitarietà*, in Foro italiano, 2008, p.126.

ipotizzabile categoria di danno ristorabile, relativamente al danno da mobbing. Nello specifico, l'Organo Giudicante nelle motivazioni sostiene: «*Quanto al danno esistenziale, deve premettersi che le richiamate decisioni della Corte di Cassazione e della Corte costituzionale (cui di recente, Cass. pen. 22.1.2004, n. 2050) hanno definitivamente acclarato la sua dignità di paradigma risarcitorio di natura non patrimoniale, che si affianca alle altre due tradizionali figure. Come questo Tribunale ha già avuto modo di osservare, esso ha la caratteristica di abbracciare quelle compromissioni dell'esistenza quotidiana che siano "naturalisticamente" accertabili e percepibili, traducendosi in modificazioni peggiorative del normale svolgimento della vita lavorativa, familiare, culturale, di svago, laddove il danno morale è un patire interiore che prescinde da qualsiasi ricaduta sull'agire umano. E' ben vero che la sofferenza, l'angoscia, il malessere psichico (non rilevante come patologia medica) possono indurre sostanziali cambiamenti nell'esistenza quotidiana; occorre tenere conto, tuttavia, che, per un verso, non sempre ciò accade e, per altro verso, laddove tale consequenzialità si apprezzi saranno ravvisabili due distinte "voci" di danno, sicché, sul piano della liquidazione – necessariamente equitativa - occorrerà valutare attentamente, e distintamente, la natura e la gravità dei diversi profili di pregiudizio per indennizzare "tutto" il pregiudizio, evitando, però, duplicazioni risarcitorie. Dal danno biologico - che, pure, rientra in una concezione lata di danno esistenziale, posto che, in tal caso, ciò che si risarcisce non è la lesione psico-fisica in sé, ma la ricaduta che essa produce sull'agire non reddituale del danneggiato (cfr. C. cost., sent. 372/1994) - il danno esistenziale (in senso stretto) si distingue a seconda che, a monte, vi sia una lesione del bene della salute fisica o psichica (accertabile con una consulenza medico-legale), ovvero l'iniuria concerna la lesione di altri beni della persona giuridicamente rilevanti (e costituzionalmente garantiti, secondo le citate decisioni rese nel 2003 dalla Corte Suprema e della Corte costituzionale)»¹⁶⁷.*

Importante è anche la moderna elaborazione legislativa, il d.p.r. 37.09 e il d.p.r. 191.09, con cui è emersa pacificamente la volontà del legislatore di differenziare strutturalmente, prima che funzionalmente, la categoria di danno biologico per un verso, e quella di danno morale per l'altro.

Riguardo la liquidazione del danno patrimoniale da fatto mobbing, si fa riferimento al principio della «*restitutio in integrum*», secondo cui è doveroso ripristinare lo stato antecedente all'illecito, del patrimonio della vittima. Nella liquidazione del danno

¹⁶⁷ Tribunale di Pinerolo, sentenza del 3 marzo 2004 n. 119.

patrimoniale va considerato anche il lasso temporale intercorso fra la causazione dell'evento lesivo ed il suo ristoro, i cc.dd. *danno da torto subito* e *danno da ritardo*¹⁶⁸.

Relativamente al risarcimento del danno biologico, la giurisprudenza attuale riconosce per la sua liquidazione il c.d. «metodo tabellare», che permette di regolare i meccanismi di liquidazione del danno. In tema di quantificazione del danno non patrimoniale da mobbing, la giurisprudenza di merito ha sostenuto che: *«L'aspetto della prova del danno e della sua liquidazione non appare di particolare problematicità nel caso in esame relativamente alla voce del danno biologico. Infatti, la consulenza medica in atti, che questo giudice condivide per serietà di impostazione e di argomentazione scientifica, ha accertato un danno in termini di permanente nell'ordine del 5% come aggravamento specifico derivante dalla situazione in esame. Non tragga in inganno la modestia della percentuale rispetto alla situazione della Tizia e per la lettura delle vicende subite in quanto la consulente del giudice ha chiarito che la Tizia si era presentata al nuovo appuntamento lavorativo in una situazione di alta vulnerabilità personale, avendo già sofferto poco tempo prima di un serio episodio depressivo, e conseguentemente è bastato un aggravamento di modesta rilevanza per sviluppare nuovamente una grave sintomatologia depressiva. Applicando i parametri di valutazione del Tribunale di Milano, che questo giudice condivide per ragionevolezza ed equità, si arriva ad una quantificazione di € 4.506,86 considerando i 52 anni della ricorrente all'epoca dei fatti. Per attualizzare la cifra questo giudice ritiene di potere arrotondare la somma a € 4.600,00»*¹⁶⁹.

Il profilo complicato del criterio della liquidazione c.d. «tabellare» riguarda la mancata considerazione degli aspetti personalissimi legati al bene salute che cambiano da soggetto a soggetto. Ne segue che le tabelle valutative fungano da criterio guida, ma non vanno a sostituire il potere discrezionale dell'Organo Giudicante¹⁷⁰.

La liquidazione del danno esistenziale, di natura prettamente non patrimoniale, avviene su valutazione equitativa ai sensi degli artt. 2056 e 1226 c.c.

La dottrina¹⁷¹ e la giurisprudenza maggioritaria calcolano la stima del danno in base agli elementi reddituali.

¹⁶⁸ TRABUCCHI A., TRABUCCHI G., Istituzioni di diritto civile, *op. cit.*, p. 921.

¹⁶⁹ Trib. Forlì sent. 28.01.2005.

¹⁷⁰ AMATO F., CASCIANO M.V., LAZZERONI L., LOFFREDO A., *Il mobbing aspetti lavoristici: nozioni, responsabilità, tutele*, *op. cit.* p. 117

¹⁷¹ DE ANGELIS L., *Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore*, in *Il foro italiano*, 2000, p. 1562.

In conclusione, considerato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità, non è possibile dubitare della completa riparabilità del danno non patrimoniale da mobbing, anche nel caso in cui il fatto non integri fattispecie di reato.

Sarà compito dell'organo giudicante valutare, in concreto, se la lesione al diritto costituzionalmente protetto sia apprezzabile, scongiurando le ipotesi di concessione del risarcimento dei danni irrisori. In ogni caso, spetterà al Giudice procedere alla liquidazione del predetto danno non patrimoniale, facendo riferimento, in mancanza di normative specifiche, ai parametri elaborati da dottrina e giurisprudenza.

CAPITOLO III

IL *MOBBING* IN AMBITO SPORTIVO

3.1 Il rapporto lavorativo sportivo: il *mobbing* del calciatore e dell'allenatore.

Il rapporto di lavoro che intercorre tra un calciatore professionista e la società sportiva si presenta, in punto di diritto, come un rapporto dinamico, in quanto articolato in una serie di obblighi e diritti posti in capo ad ambo le parti.

Analizzare la pratica sportiva di livello professionale in ottica giuslavoristica, infatti, consente di rilevare come, nel concreto, in essa possano rinvenirsi i tratti tipici del rapporto di lavoro subordinato.

Con la legge 23 marzo 1981, n. 91 si attua l'introduzione della disciplina del rapporto di lavoro sportivo professionistico, nell'ordinamento giuridico: si configura in tal modo, il passaggio dall'elaborazione dottrinarie e giurisprudenziale alla disposizione normativa, nonché la conseguente definizione di aspetti controversi, oggetto di accesi dibattiti dottrinali incentrati proprio sulla definizione degli elementi fondamentali del rapporto tra atleta e società sportiva.

Tale sistemazione organica costituisce il primo intervento del legislatore nella disciplina di rapporti regolati, in precedenza, dalle norme interne degli ordinamenti sportivi¹⁷².

Invero, in un siffatto periodo storico, sia gli addetti ai lavori che gli operatori giuridici necessitavano d'una iniziativa risoltrice del legislatore: cresceva l'esigenza di creare una normativa *ad hoc*¹⁷³ finalizzata a soddisfare le esigenze concrete del settore sportivo¹⁷⁴.

La legge, rubricata «*Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*», identificava l'estremo tentativo di compromesso¹⁷⁵, finalizzato ad introdurre la disciplina dei rapporti tra società e sportivi nell'ordinamento giuridico dello Stato, procedendo alla definizione dei singoli aspetti del rapporto di lavoro (es. la prestazione dell'atleta professionista) e distaccandosi dall'impostazione precedentemente elaborata dalla dottrina e dalla giurisprudenza¹⁷⁶.

¹⁷² LANDOLFI S., *La legge n. 91 del 1981 e la "emersione" dell'ordinamento sportivo*, in *Riv. dir. sport.*, 1982, p. 36.

¹⁷³ LENER A., MAZZOTTA O., VOLPE PUTZOLU G., GAGLIARDI M., *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, pp. 297 ss.

¹⁷⁴ DE SILVESTRI A., *Il diritto sportivo oggi*, in *Riv. dir. sport.*, 1988, p. 189.

¹⁷⁵ ROTUNDI F., *La Legge 23 marzo 1981, n. 91 e il professionismo sportivo: genesi, effettività e prospettive future*, in *Riv. dir. sport.*, 1990, p. 316.

¹⁷⁶ Cass. 21 ottobre 1961, n. 2324, in *Foro it.*, 1961, p. 1608; la Suprema Corte aveva trattato *per incidens* l'argomento con la sentenza 4 luglio 1953, n. 2085, risolvendo in senso negativo la questione della risarcibilità del danno subito dall'associazione calcistica per la morte dei propri giocatori. In quella occasione, la Cassazione aveva affermato che «*le particolari caratteristiche del rapporto, che lega i calciatori alla società*

Pertanto, procedendo all'analisi della suddetta fonte normativa, si nota che la Legge 91/1981 è divisa in quattro capi, ossia:

- il primo capo è dedicato allo sport professionistico (artt. 1- 9);
- il secondo capo disciplina il funzionamento e l'attività delle Società Sportive e Federazioni Sportive Nazionali (artt. 10- 14);
- il terzo capo introduce le disposizioni di carattere tributario (art. 15);
- il quarto qualifica le disposizioni transitorie e finali (artt. 16- 18).

La definizione dei rapporti tra società sportive e atleti professionisti, oggetto principale della disciplina dettata dalla l. n. 91/1981, dispone una regolamentazione dell'attività e del funzionamento delle società sportive, in relazione alla struttura commerciale/societaria ed ai rapporti con le Federazioni Sportive Nazionali¹⁷⁷, giacché si identifica come imprescindibile strumento di tutela per i professionisti sportivi.

Partendo dall'elaborazione del principio affermato all'art. 1 l. n. 91/1981, è possibile delineare la definizione dei rapporti di lavoro subordinato nel settore calcistico: invero, il suddetto articolo enuncia che *«l'esercizio dell'attività sportiva, sia essa svolta in forma individuale o collettiva, sia in forma professionistica o dilettantistica, è libero»*.

La disposizione in oggetto sancisce un limite sia per le eventuali intromissioni dell'ordinamento sportivo propriamente detto (che si traducono in ostacoli all'esercizio di dette attività da parte di chiunque, in forma singola o associata), sia nei confronti dello stesso ordinamento generale, che non può introdurre normative che prevedano impedimenti non consentiti¹⁷⁸.

Ebbene, l'art. 1 è una norma programmatica conforme al principio costituzionale della libertà d'estrinsecazione della personalità del singolo¹⁷⁹, di fatto *«riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità»* (art. 2 Cost.).

Inoltre, la disposizione suindicata assume un valore essenzialmente economico, identificando la piena libertà contrattuale: precisamente, si traduce nella valorizzazione della libertà di contrarre, che, precedentemente vietata, è oggigiorno disciplinata dall'art. 5 (durata

sportiva che li ha ingaggiati, e gli ampi poteri dispositivi e di controllo della stessa potevano, al più, far considerare atipici i contratti che attengono alla prestazione di attività agonistica, ma non ne snaturano l'essenza giuridica che, nelle linee fondamentali e nel contenuto sostanziale, resta quella di un contratto di lavoro, fonte di un diritto di credito, ritenuto non risarcibile».

¹⁷⁷ ROTUNDI F., *op. cit.*, p. 319.

¹⁷⁸ DELL'OLIO M., *Lavoro sportivo e diritto del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1988.

¹⁷⁹ DE CRISTOFARO M., *Problemi attuali di diritto sportivo*, in *Riv. Dir. lav.*, 1989, p. 97.

massima e cessione del contratto), dall'art. 6 (libertà di stipulare un nuovo contratto alla scadenza di quello precedente) e dall'art. 16 (abolizione graduale del vincolo).

In relazione alla distinzione tra calciatore professionista e dilettante, l'art. 2 l. n. 91/1981 dichiara che sono sportivi professionisti «*gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolate dal C.O.N.I. e che conseguono la qualificazione dalle Federazioni Sportive Nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica*».

La norma delinea i requisiti soggettivi e oggettivi, che devono sussistere affinché il soggetto sportivo possa acquisire lo *status* di professionista.

L'ambito soggettivo di applicazione definito dall'art. 2, *ex parte laboratoris*, stila l'elenco dei soggetti che ne sono destinatari¹⁸⁰: la qualifica di professionisti, pertanto, può essere acquisita dagli atleti, dai direttori tecnico-sportivi, dai preparatori atletici, etc.

L'interpretazione di tale elencazione, fa emergere un interrogativo circa la tassatività, vale a dire se debba essere intesa come meramente esemplificativa (in questo caso, si potrebbe procedere ad un'applicazione estensiva delle disposizioni, altresì, ad altri soggetti non identificati esplicitamente) o meno.

A tal riguardo, parte della dottrina¹⁸¹ afferma che l'elenco sia tassativo: questo orientamento sostiene che la disciplina, non potendo recare ampie deroghe, poiché, spesso, esse hanno natura peggiorativa, non può estendersi oltre i limiti soggettivi indicati dalla legge stessa.

Diversamente, l'altra impostazione dottrinale¹⁸² è propensa a ritenere che l'elenco non sia tassativo. In relazione a tale teoria, si suppone che il legislatore abbia inteso elencare in maniera esemplificativa solo le figure degli operatori sportivi più frequenti e noti, senza escludere, aprioristicamente, l'estensione della tutela anche ad altre figure di tecnici, eventualmente previste e prevedibili dagli ordinamenti federali.

Dalla suddetta analisi, si può concludere che si tratti di una norma aperta, dotata di piena capacità per estendersi anche ad altre figure tecniche (ad es., gli insegnanti, gli istruttori, etc.).

¹⁸⁰ Inoltre, è doveroso aggiungere che l'ambito soggettivo d'applicazione della l. n. 91/1981, *ex parte datoris*, è individuato dall'art. 10, comma 1, il quale stabilisce che «*possono stipulare contratti con atleti professionisti solo società sportive costituite nella forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata*».

¹⁸¹ PICCARDO E., *Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti – Commento all'articolo 2*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, p. 562 ss.

¹⁸² MARANI TORO A. I., *Problematrice della Legge 91/1981*, in *Riv. dir. sport.*, 1983, p. 30.

Inoltre, la disposizione circoscrive i requisiti oggettivi che sanciscono l'appartenenza dell'atleta alla categoria dei professionisti sportivi, ossia:

- l'onerosità della prestazione sportiva: si tratta di un'attività remunerata attraverso l'erogazione di un compenso, che è proporzionato alla quantità e alla qualità della prestazione stessa ed è indipendente dalla sua misura effettiva;
- la continuità della prestazione sportiva: l'attività sportiva è svolta stabilmente alle dipendenze di una società;
- il rispetto delle discipline regolate dal C.O.N.I.: solo i tesserati e le società affiliate alle federazioni sportive nazionali possono concludere un contratto di lavoro sportivo professionistico.

I requisiti menzionati (dell'onerosità, della continuità, dell'esercizio dell'attività sportiva nell'ambito delle discipline regolamentate dal C.O.N.I.) non sono, però, sufficienti ad inquadrare giuridicamente l'atleta professionista: difatti, è necessario un ulteriore elemento, quale l'intervento qualificatorio da parte della Federazione sportiva¹⁸³ della figura dello sportivo professionista.

Nel rapporto di lavoro sportivo è sempre richiesta la preventiva qualificazione, cioè il cosiddetto tesseramento, la cui mancanza comporta inevitabilmente la nullità del contratto. La qualificazione della Federazione si qualifica come atto d'ingresso dell'atleta nella comunità sportiva, ma costituisce soprattutto, il presupposto legale per l'acquisizione dello *status* di sportivo professionista.

La predisposizione del suddetto requisito ha duplice finalità, poiché da un lato, si riconosce alle Federazioni la piena autonomia in ordine ad uno specifico settore della regolamentazione dell'attività sportiva quale, appunto, è la definizione del discrimine tra sport professionistico e sport dilettantistico; dall'altro, il rinvio alle norme federali evita che la qualificazione professionistica, dipendente dagli elementi oggettivi, sia diffusa impropriamente.

Ciò potrebbe comportare un'estensione dell'ambito applicativo della disciplina speciale (*in peius*), prevista dalla legge 91/1981, oltre i limiti consentiti.

In relazione ai limiti legali e prescindendo dai concetti di continuità e onerosità, parte della dottrina¹⁸⁴ richiama il concetto di prevalenza al fine d'identificare l'atleta professionista.

¹⁸³ SPADAFORA M. T., *Diritto del lavoro sportivo*, Torino, 2004, p. 53.

¹⁸⁴ DURANTI D., *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1983, p. 708; ZOLI C., *Sul rapporto di lavoro professionistico*, in *Giust. Civ.*, 1985, p. 2089.

Invero, il professionista è colui che esercita dietro compenso, prevalentemente o esclusivamente, l'attività sportiva; è quindi, colui che pratica lo sport per professione, diversamente dall'atleta dilettante¹⁸⁵.

Infine, è evidente che i requisiti della continuità e dell'onerosità non sono sufficienti a determinare con certezza la natura professionistica o dilettantistica dell'attività sportiva praticata dall'atleta, atteso che configurino solo il rapporto di lavoro tra sportivo e società d'appartenenza.

In merito alla distinzione tra professionismo e dilettantismo, il C.O.N.I. non ha mai emanato direttive¹⁸⁶, limitandosi soltanto a deliberare nella Circolare del 22 marzo 1988, n. 469, che *«l'attività sportiva professionistica è quella definita o inquadrata come tale dalle norme statutarie delle federazioni sportive nazionali, approvate dal C.O.N.I., in armonia con l'ordinamento delle rispettive federazioni internazionali interessate»*.

La l. n. 91/1981 prevede che *«ogni rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso, e quindi sicuramente quello tra calciatore professionista e società, si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto avente forma scritta e conforme al contratto tipo predisposto a seguito dell'Accordo collettivo stipulato ogni tre anni dalla Federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate»* (art. 4, comma 1).

Di conseguenza, il contratto scaturisce da modalità di assunzione diretta, ossia attraverso una convocazione della società sportiva, che intende avvalersi delle prestazioni del calciatore¹⁸⁷. Preliminarmente, è doveroso sottolineare l'esigenza di salvaguardare gli interessi dei calciatori: difatti, si incentiva la stipula di un accordo collettivo tra A.I.C., F.I.G.C. e Leghe nazionali professionistiche, che spingerà l'associazione calciatori a creare un'agenzia di collocamento senza diritto di esclusiva, per agevolare e coadiuvare il calciatore nella stipulazione e conclusione del contratto di lavoro¹⁸⁸.

Pertanto, il calciatore professionista negozia la propria assunzione direttamente con la società, ricorrendo alla figura degli agenti, ossia i liberi professionisti che, avendo ricevuto l'incarico, curano e promuovono i rapporti fra un calciatore e una società.

¹⁸⁵ *Ibidem*.

¹⁸⁶ CROCETTI BERNARDI E., *Il rapporto di lavoro nel diritto sportivo*, in *Dig. Disc. Priv.*, 2003, p. 757.

¹⁸⁷ BOSIO S., GUARDAMAGNA D., GUARDAMAGNA M.L., IUDICA F., MARSILIO P., PORZIO A., RANIERI M., ROCCA A., TAROLLI S., TATARELLA L., VALCADA M., VENTURI FERRIOLO F., *I contratti sportivi e il sistema di risoluzione delle controversie nello sport*, 2017, p. 78.

¹⁸⁸ BIANCHI D'URSO F., VIDIRI G., *La nuova disciplina del lavoro sportivo*, in *Riv. dir. sport.*, 1982, p. 14.

Il contratto di lavoro subordinato stipulato tra un calciatore e una società sportiva deve ottemperare a specifici requisiti, ossia deve avere tutti gli elementi essenziali previsti dalla disciplina.

Il primo dei suddetti requisiti, desumibili dalla generale disciplina dei contratti prevista all'art. 1325 c.c., è l'accordo delle parti: invero, le tipologie di accordi previsti dalla normativa sono molteplici e, sostanzialmente, scaturiscono da una proposta proveniente dalla società calcistica e diretta al singolo professionista; a cui segue, dovrà l'accettazione da parte del destinatario ovvero un rifiuto della medesima offerta.

Si evidenzia che il contratto di lavoro subordinato è un rapporto sinallagmatico prettamente non paritario: difatti, sia nel settore calcistico che in altri ambiti, il rapporto si instaura non su un reale incontro delle volontà dei contraenti, ma sulla volontà della parte contrattuale più forte. Pertanto, il consenso non avrà ad oggetto solo il contenuto del contratto, bensì, interesserà l'attuazione di condizioni determinate a livello collettivo, che prevedono clausole di trattamento migliori per il calciatore/lavoratore.

Ciononostante, vi è una piena libertà contrattuale, la quale permette alle parti di attenersi e, di conseguenza, rispettare le norme imperative durante la stipulazione; in tal modo, si configura uno schema contrattuale posto a tutela del contraente debole¹⁸⁹.

L'art. 1325 c.c. dispone, anche, un secondo elemento essenziale del contratto, ossia la causa: essa identifica la funzione economico sociale, che definisce lo scopo della conclusione del contratto.

Parte della dottrina¹⁹⁰ ritiene che la causa sia lo schema dell'operazione economico-giuridica che il negozio realizza, ossia la ragione giustificatrice del negozio.

La causa del contratto calcistico professionistico è rappresentata dall'interesse del promittente e, ulteriormente, varia in relazione al contenuto del contratto.

L'oggetto del contratto calcistico professionistico, invece, consiste nella prestazione del calciatore, ossia nelle *performance* dello stesso.

Difatti, «*il calciatore deve adempiere la propria prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla società e con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici*»¹⁹¹.

La suddetta disposizione deve essere letta in concomitanza all'art. 4, comma 4, l. n. 91/1981 ove, appunto, si afferma che «*nel contratto individuale dovrà essere prevista la clausola*

¹⁸⁹ SPADAFORA M.T., *op. cit.*, p. 129.

¹⁹⁰ TRABUCCHI A., *Istituzioni di diritto civile*, 2017.

¹⁹¹ *Cfr.*, art. 10, comma 1, Accordo Collettivo tra F.I.G.C., L.N.P. e A.I.C., visibile in www.yumpu.com.

contenente l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici».

Pertanto, è pacifico ritenere che la natura del vincolo di subordinazione sia riconducibile allo schema di obblighi previsti agli artt. 2104- 2105 c.c.: tali disposizioni prevedono un regime di obblighi a carico del lavoratore, quali l'obbligo di diligenza e l'obbligo di fedeltà. Invero, tale affermazione è confermata dalla stessa l. n. 91/1981: la suddetta legge annovera tutti gli obblighi del lavoratore sportivo professionista, in quanto parte di un contratto di lavoro subordinato. In relazione a ciò, *«il calciatore è tenuto ad osservare strettamente il dovere di fedeltà nei confronti della società»*¹⁹², congiuntamente agli ulteriori obblighi previsti dal contratto. È interessante sottolineare che, in ordine alle clausole contrattuali, non possono essere inserite nel contratto (né al momento della stipulazione e né durante lo svolgimento del rapporto) le clausole di non concorrenza e/o quelle limitative della libertà professionale dello sportivo, per il periodo successivo alla risoluzione del contratto.

La *ratio* è quella di garantire la possibilità di impiego del lavoratore al termine del contratto stipulato¹⁹³. Per quanto concerne l'analisi del requisito della forma, la disciplina civilistica, in via generale, la identifica come la modalità d'espressione della volontà individuale.

Il codice civile annovera la forma scritta tra i requisiti del contratto, solo nell'ipotesi in cui essa sia richiesta dalla legge, a pena di nullità¹⁹⁴.

L'art. 4, comma 1, l. n. 91/1981 prevede che il rapporto *«si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni sportive»*; inoltre, il comma 2 dichiara che *«la società ha l'obbligo di depositare il contratto presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione»*. In ottemperanza alle suddette disposizioni, che predispongono i requisiti di validità del contratto sportivo professionistico, la forma deve essere scritta e il contratto deve esser depositato presso la Lega competente, al fine di procedere all'approvazione.

Inoltre, l'Accordo Collettivo prevede che il contratto, a pena di nullità, non solo debba essere redatto in forma scritta, ma anche che debba esser utilizzato l'apposito modulo federale, debitamente e sottoscritto dal calciatore professionista e da un rappresentante legale della società, il quale sia dotato dei necessari poteri di rappresentanza.

L'obbligatorietà della forma scritta prefigura un onere che non si rileva per l'ordinario contratto di lavoro, rispetto al quale opera il principio generale della libertà delle forme.

¹⁹² *Ibidem.*

¹⁹³ LIOTTA G., SANTORO L., *Lezioni di Diritto Sportivo*, 2020.

¹⁹⁴ TRABUCCHI A., *op. cit.*

Ulteriormente, sussiste l'obbligo di indicare, in forma scritta, alcuni elementi essenziali per lo svolgimento della prestazione (ad es. le modalità di esecuzione, la durata del rapporto, etc.). La *ratio* di tale peculiarità è data dall'esigenza di agevolare il controllo delle Federazioni sull'operato delle singole società e, inoltre, è finalizzato a garantire maggiore certezza e celerità nella risoluzione di possibili controversie tra atleti e associazioni sportive. Infine, l'art. 3 dell'Accordo Collettivo stabilisce che l'onere del deposito spetta alla società, la quale deve *«depositare il contratto entro cinque giorni dalla sottoscrizione e nei periodi di tesseramento previsti dall'ordinamento federale presso la Lega competente per la relativa approvazione»*.

In caso di inerzia della società, tale onere spetta al calciatore stesso, il quale *«deve provvedervi entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione, dandone comunicazione contestuale alla società»* (art. 3, comma 2).

Invero, il tempestivo deposito del contratto costituisce la condizione necessaria per la successiva approvazione. Pertanto, di seguito al deposito del contratto presso la Lega competente, la Lega stessa dovrà procedere alla sua approvazione attraverso il rilascio di un provvedimento, che determina la validità dello stesso contratto.

L'approvazione è una condizione imprescindibile per la validità del contratto: si sostanzia in un controllo di legittimità, finalizzato alla valutazione della compatibilità del contratto alle disposizioni normative. Infatti, il controllo di legittimità consiste nella valutazione della conformità delle clausole contrattuali rispetto a quelle previste dal contratto tipo: se si hanno clausole peggiorative, le stesse dovranno essere sostituite di diritto da quelle previste dal contratto; se si hanno clausole migliorative, rispetto a quanto previsto nel contratto, queste andranno a surrogare quelle previste dal contratto-tipo, a patto che siano comunque conformi alle norme dell'ordinamento sportivo.

Con riferimento agli obblighi assunti dalle parti con la sottoscrizione, essi possono essere distinti in base alla loro natura.

In relazione alle obbligazioni delle società sportive, si distinguono:

- gli obblighi di natura economica;
- gli obblighi di natura normativa.

Le obbligazioni appartenenti al primo gruppo hanno ad oggetto il trattamento retributivo: il contratto calcistico professionistico, avendo natura sinallagmatica, prevede la corresponsione della retribuzione pattuita.

La retribuzione rappresenta la principale obbligazione della società nei confronti del calciatore, poiché essa è finalizzata a remunerare l'attività svolta dal

professionista/dipendente e, inoltre, costituisce il mezzo attraverso il quale l'individuo provvede a soddisfare le proprie esigenze.

La retribuzione deve possedere due requisiti, ossia:

- il requisito della proporzionalità, in virtù del quale si valuta il lavoro prestato e l'impegno profuso in relazione alla durata della prestazione, alla qualità degli incarichi svolti e della responsabilità che ne deriva;
- il requisito della sufficienza, che si riferisce alla sufficienza della retribuzione ai fini di garantire, non soltanto al lavoratore, ma anche alla sua famiglia un'esistenza dignitosa.

L'Accordo Collettivo (tra F.I.G.C., A.I.C. e L.N.P.A) prevede (agli artt. 4- 5) un sistema di determinazione della retribuzione incentrato su un compenso annuo lordo, che assorbe ogni altro onorario, indennità o assegno cui l'atleta potrebbe aver diritto a titolo di permessi, trasferte, gare notturne, ritiri o altro¹⁹⁵.

Oltre al trattamento retributivo, le società sono obbligate anche in tema di tutela sanitaria; invero, esse devono rispettare sia il dovere di sicurezza, previsto dall'art. 32 Cost. e dall'art. 2087 c.c., che gli obblighi specifici in materia di certificazione dell'idoneità sportiva a livello agonistico, di controlli sanitari periodici e di redazione ed aggiornamento di specifiche schede sanitarie¹⁹⁶.

In relazione a ciò, la giurisprudenza ha stabilito che *«ogni disciplina sportiva che, come il calcio, rende frequente lo scontro fisico tra contendenti e che per il suo accentuato agonismo porta non di rado alla consumazione di falli di gioco improntati a condotte violente, giustifica una ampia operatività nel settore in oggetto dell'art. 2087 c.c., dovendosi le cautele a tutela della salute cui è tenuto il datore di lavoro parametrare sulla specifica*

¹⁹⁵ Cfr., art. 4, Accordo Collettivo F.I.G.C.-A.I.C.-L.N.P.A., prevede che: *«la retribuzione del calciatore può essere fissa o composta di una parte fissa e di una variabile. In quest'ultimo caso, la parte variabile può essere legata a risultati sportivi, individuali del calciatore o collettivi della squadra e anche a obiettivi non sportivi individuali del calciatore, come meglio riterranno di individuarli le parti di comune accordo, e secondo le seguenti regole. Ove pattuita, la parte variabile: (i) non potrà eccedere, per ogni stagione sportiva di durata del contratto, separatamente considerata, il 100% di quella fissa annua, qualora quest'ultima sia concordata fino all'importo di € 400.000,00 lordi; (ii) non avrà limitazione alcuna, per ogni stagione sportiva di durata del contratto, separatamente considerata, qualora la parte fissa annua sia concordata in un importo superiore ad € 400.000,00 lordi; (iii) non avrà alcuna, nel caso di stipula di primo contratto da professionista. (comma 1) La retribuzione deve essere espressa al lordo. Nel contratto pluriennale la retribuzione dovrà essere indicata per ciascuna stagione sportiva. (comma 2) La quota lorda spettante quale partecipazione alle eventuali iniziative promo-pubblicitarie della società può essere o meno conglobata nella parte fissa della retribuzione. La relativa pattuizione deve essere indicata nel Contratto e/o nelle Altre Scritture. (comma 3). La retribuzione può essere convenuta in misura diversa a seconda del Campionato e/o della competizione internazionale cui la società partecipa o parteciperà e non può in ogni caso essere inferiore al minimo. (comma 6) Il trattamento economico del rapporto è determinato nelle tabelle allegate al presente Accordo, che potranno essere modificate d'intesa tra le parti contraenti. (comma 7)».*

¹⁹⁶ LIOTTA G., SANTORO L., *op. cit.*, pp. 154 ss.

pericolosità dell'attività svolta dello sportivo professionista, che deve essere controllato e seguito a livello medico con continuità ed anche nel momento in cui, in sede di sedute di allenamento e di ritiro precampionato, svolge la propria attività, avendo la realtà fattuale mostrato come interventi solleciti siano serviti ad impedire la consumazione di eventi lesivi di particolare gravità ed, in qualche occasione, ad evitare finanche la morte dell'atleta»¹⁹⁷.

Inoltre, sussistono anche altri obblighi di carattere economico, che riguardano il trattamento previdenziale e assicurativo: l'art. 8 l. n. 91/1981 garantisce la tutela assicurativa, fissando l'obbligo a carico della società sportiva di *«stipulare una polizza assicurativa in favore di ciascuno sportivo professionista con essa tesserato contro il rischio di morte e di infortuni che possano pregiudicare il proseguimento della carriera professionistica»*.

Proseguendo, l'art. 9 della medesima legge assicura la tutela previdenziale, prevedendo un'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti presso l'ENPALS¹⁹⁸. In ordine agli obblighi che sorgono in capo ai calciatori professionisti, l'art. 4 l. n. 91/1981 prevede espressamente l'inserimento di una clausola che obblighi l'atleta *«al rispetto delle istruzioni tecniche delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici»*.

La suddetta clausola è prevista da tutti gli Accordi Collettivi, che prevedono anche una serie di norme comportamentali con il relativo sistema sanzionatorio.

Come per tutti i lavoratori subordinati, è prevista una specifica obbligazione che grava sul calciatore professionista, ossia il dovere di obbedienza sancito dall'art. 2104, comma 2 c.c.

La norma richiede il rispetto delle disposizioni dettate dal datore di lavoro o dai collaboratori di quest'ultimo, i quali sono gerarchicamente sovraordinati al calciatore/dipendente.

Nonostante ciò, l'obbligazione principale che il lavoratore è tenuto ad osservare, è quella di *«prestare la propria attività lavorativa personalmente, secondo la diligenza richiesta dalla prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale»* (art. 2104 c.c.).

Ebbene, al calciatore/lavoratore viene richiesto di adempiere alle proprie prestazioni attraverso l'uso della diligenza, dovuta dal tipo di incarichi assegnati.

È doveroso circoscrivere le specificazioni dell'obbligo di diligenza: in tema di tutela sanitaria, ai sensi dell'art. 9 dell'Accordo Collettivo, il calciatore è tenuto *«a curare la*

¹⁹⁷ Cass., Sez. lav., 8 gennaio 2003, n. 85, in *Resp. Civ. e prev.*, 2003, p. 765.

¹⁹⁸ Ente nazionale di previdenza e di assistenza dei lavoratori dello spettacolo; esso è confluito, a far data dal 1° gennaio 2012, nell'INPS per effetto del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modifiche nella l. 27 dicembre 2011 n. 214.

propria integrità psicofisica e ad astenersi dal mettere a rischio la sua incolumità» e la sua condizione atletica.

Inoltre, all'art. 10, comma 4 dello stesso Accordo, si disciplina l'obbligo di custodire con diligenza gli indumenti ed i materiali sportivi forniti dalla società.

Oltre agli obblighi di diligenza, è previsto l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.), il quale vincola l'atleta a non svolgere contemporaneamente la propria attività anche in favore di altre società professionistiche. Le specificazioni dell'obbligo di fedeltà sono le seguenti:

- il divieto di assumere comportamenti illeciti;
- il divieto di intraprendere un'altra attività sportiva o lavorativa, che risulti incompatibile con quella calcistica (Art. 8, Accordo Collettivo F.I.G.C., A.I.C., L.N.P.A).

Altresì, al rapporto di lavoro sorto in ambito sportivo si applica una tra le principali norme vigenti in materia di subordinazione, l'art. 2094 c.c., che opera congiuntamente alla legge n. 91/1981 e all'Accordo Collettivo stipulato tra la F.I.G.C. (Federazione Italiana Gioco Calcio), Lega Pro (Lega Italiana Calcio Professionistico) e l'A.I.A.C. (Associazione Italiana Allenatori Calcio), costituendo il quadro normativo di riferimento che disciplina la materia *de qua*¹⁹⁹.

Ma a chiarire quale sia la natura del rapporto giuridico che viene ad instaurarsi tra il calciatore professionista e la società sportiva, è proprio l'Accordo Collettivo, a tenore del quale la società sportiva riveste la posizione di datore di lavoro del calciatore, nei confronti del quale assume due obblighi fondamentali:

- provvedere alla fornitura di tutte le attrezzature che, da un punto di vista strettamente tecnico, risultino necessarie a consentirgli di sviluppare una preparazione atletica adeguata agli obiettivi agonistici che la società stessa si è preposta;
- mettere a disposizione dell'atleta un ambiente adeguato alla dignità della persona e professionale²⁰⁰.

Pur potendo apparire, tale ultima, una previsione alquanto banale, così non è, dal momento che la prassi sportiva ha registrato, in passato, *«casi di calciatori professionisti a cui è stato*

¹⁹⁹ PERSIANI M., PROPIA G., *Diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2008, p. 48.

²⁰⁰ cfr. art. 7, co. 1, Accordo Collettivo del 2005 per i calciatori di Serie A e B; art. 10, co. 1, Accordo Collettivo del 1989 per i calciatori di Lega Pro.

impedito di avere libero accesso agli spogliatoi e che hanno dovuto svestirsi in magazzini o, comunque, in locali non idonei secondo il disposto dell'articolo in esame»²⁰¹.

Altresì, ogni calciatore professionista ha il diritto di prendere parte agli allenamenti della propria squadra e di partecipare con essa ai ritiri di preparazione che precedono lo svolgimento del campionato, eccezion fatta per l'ipotesi in cui l'eventuale esclusione dello stesso da siffatte attività trovi giustificazione nell'inadempimento contrattuale dell'atleta.

Questo perché il calciatore, dal canto suo, ha l'obbligo giuridico di svolgere la propria prestazione sportiva nella piena osservanza di tutte le istruzioni tecniche ricevute dal proprio allenatore, per poter conseguire gli scopi di livello agonistico prefissati²⁰².

Secondo quanto stabilito dalla giurisprudenza costituzionale, ai fini della qualificazione di una determinata condotta in termini di *mobbing* rileva, in via principale, non tanto la mera disamina delle singole condotte vessatorie e persecutorie poste in essere, bensì l'intera condotta integrata dal mobber²⁰³.

Ciò significa che, nell'ipotesi in cui la società sportiva non consenta al calciatore di prendere parte agli allenamenti programmati o decida volontariamente ed arbitrariamente di escluderlo dal ritiro o gli precluda l'accesso agli spogliatoi e alla palestra oppure interferisca nelle scelte tecniche compiute dall'allenatore, non vi è alcun dubbio che tali comportamenti integrino a pieno titolo il fenomeno del *mobbing*.

Difatti, sia gli atti vessatori che l'assunzione del provvedimento di allontanamento del calciatore che li precede presentano il requisito della pluralità, della reiterazione della condotta lesiva nel corso del tempo, nonché della consumazione in solo momento a mezzo di un unico atto (ossia la comunicazione all'atleta del provvedimento impeditivo assunto, per l'appunto), requisiti che, si è già detto, necessitano sotto il profilo giuridico affinché una condotta persecutoria possa essere propriamente qualificata come mobbizzante.

Al ricorrere di tutti i suindicati presupposti, dunque, sarà possibile concludere in favore di una vessazione da parte della società sportiva, atteso che la condotta attuata dalla datrice di lavoro è tale da incidere in maniera notevole sulla personalità dell'atleta.

Il calciatore cui venga preclusa la partecipazione agli allenamenti o al ritiro precampionato, infatti, oltre a subire l'immediato allontanamento da tutto il resto della squadra, si trova a

²⁰¹ Pur costituendo l'intera vicenda oggetto di successivo approfondimento, il riferimento in questa sede è a quanto dichiarato dall'ex calciatore del A.C. Montichiari SRL, Diego Zanin, al quotidiano «La Repubblica» in ordine alla vicenda che lo ha riguardato personalmente, disponibili in www.maniacalcio.it.

²⁰² Si vedano gli artt. 10, co. 1, Accordo Collettivo del 2005 per i calciatori di Serie A e B e 12, co.1, Accordo Collettivo del 1989 per i calciatori di Lega Pro.

²⁰³ Cfr. Corte Cost. sent. n. 359 del 2003.

ricoprire la difficile posizione di poter aspirare ad un ricollocamento presso altra compagine, in quanto ancora contrattualmente vincolato alla società sportiva che ha emesso il provvedimento di esclusione²⁰⁴.

A ciò si aggiunga, poi, com'è agevolmente intuibile, che lo scenario innanzi prospettato diventa maggiormente problematico allorquando la condotta mobbizzante attuata dalla società sportiva si protragga per l'intera durata della stagione sportiva.

Ciò avviene in tutti quei casi in cui, pur avendo reintegrato il giocatore precedentemente allontanato, la società sportiva non consenta in ogni caso a quest'ultimo di prendere parte agli allenamenti con la squadra, perseverando in un atteggiamento manifestamente ostile nei confronti dell'atleta, con l'evidente intento di lederne la professionalità. È chiaro, dunque, che la condotta integrata dalla società sportiva debba essere sorretta da quel preciso elemento soggettivo giuridicamente definito come dolo²⁰⁵.

In questi casi, «è necessaria la precisa volontà della società di emarginare o escludere il calciatore dal gruppo, magari per indurlo a ridurre il proprio ingaggio, come il caso del calciatore Luis Antonio Jimenez, tesserato con la Ternana Calcio, che non voleva ridurre il proprio ingaggio, o a rinnovare un contratto in scadenza. Il calciatore, in sostanza, finché è sotto contratto, rappresenta un patrimonio per il club il quale può decidere di cederlo ricavandone un corrispettivo economico. Una volta giunto a scadenza di contratto il calciatore è, invece, libero di scegliere se rinnovare il contratto con la stessa società o stipularlo con una nuova, non dovendo quest'ultima corrispondere alcunché alla precedente; è lampante in tal caso la perdita economica della prima società»²⁰⁶.

Sul piano delle conseguenze, invece, la condotta di *mobbing*, perché sia tale, deve esitare in un danno di tipo biologico oppure esistenziale per il calciatore.

Frequenti sono i casi in cui i giocatori professionisti vittime di *mobbing* lamentino l'insorgenza postuma di patologie sia fisiche che psichiche riconnesse proprio alle vessazioni e agli atti persecutori subiti. In ordine a tale ultimo punto, risalente giurisprudenza si è orientata nel senso di ritenere che «affinché si tratti di danno da *mobbing*, dovrà essere accertata, dal punto di vista medico-legale, una lesione sul piano psichico o psicosomatico

²⁰⁴ FRACCHIOLLA D., *Il mobbing nel calcio professionistico*, p. 3.

²⁰⁵ Parte della giurisprudenza ritiene che il dolo richiesto sia quello generico (così Trib. Siena, 19 marzo 2003, in *il Lavoro* nelle P.A., 2003, 575; Trib. Roma, 28 marzo 2003, in *Gius*, 2003, 2599; Trib. di Torino, 18 dicembre 2002, in *Gius*, 2003, 2463), laddove, secondo un altro orientamento, la condotta di *mobbing* risulterebbe pienamente integrata solamente in presenza di un dolo specifico (*ex multis*, Trib. Di Como, 22 febbraio 2003, in *M.g.l.*, 2003, 328, nell'ambito della quale viene stabilito che «*Il mobbing si compone di un elemento psicologico [...] consistente oltre che nel dolo generico – animus nocendi – anche nel dolo specifico di nuocere psicologicamente al lavoratore, al fine di emarginarlo dal gruppo e di allontanarlo dall'impresa*»).

²⁰⁶ FRACCHIOLLA D., *op. cit.*

in capo alla vittima: non quindi una mera sofferenza, un turbamento, anche se grave, ma una vera patologia da apprezzarsi e valutarsi da parte dell'esperto medico legale»²⁰⁷.

La legge n. 91/1981 annovera espressamente, al proprio art. 2, l'allenatore tra i soggetti aventi la qualifica di sportivo professionista.

Anche per questa figura, esattamente come per gli atleti, l'assunzione di tale qualifica soggiace alla sottoscrizione di un contratto di lavoro sportivo, stipulato con una società operante in una determinata disciplina sportiva a livello professionistico.

L'impianto normativo dettato dalla legge n. 91/1981 fa sì che nel settore sportivo, contrariamente a quanto previsto per altri ambiti di lavoro, non sussista alcuna gerarchia interna tra le varie categorie di lavoratori. A riprova di ciò, depone il dato per cui la legge *de qua* si limiti unicamente ad enucleare le quattro fondamentali tipologie di sportivi professionisti, senza fornire ulteriori specificazioni circa eventuali collocazioni gerarchiche tra gli stessi: è, quindi, ragionevole desumere che vi sia, in buona sostanza, piena equiparazione tra le varie categorie riportate²⁰⁸.

E se, certamente, non può dubitarsi che, in vigore di un contratto di lavoro stipulato tra un atleta professionista e una società sportiva, quest'ultima debba essere considerata, a pieno titolo, il datore di lavoro dello sportivo e, dunque, un suo superiore gerarchico, il medesimo ragionamento non appare duplicabile nella disamina del rapporto che intercorre tra l'atleta professionista ed il proprio allenatore.

A tal fine, infatti, risulterebbe necessario andare a verificare, in via preliminare, se sussistano o meno le condizioni per poter considerare la categoria degli atleti come gerarchicamente inferiore a quella degli allenatori. All'uopo, le statuizioni adottate dalle varie federazioni sportive sanciscono chiaramente la posizione di lavoratore subordinato dell'allenatore rispetto alla società sportiva: questi, infatti, assume nei confronti della stessa degli obblighi di natura contrattuale in via esclusiva.

Secondo l'art. 15 dell'Accordo Collettivo, infatti, «*L'allenatore, in relazione alla funzione affidatagli, si impegna a tutelare e valorizzare il potenziale tecnico e atletico dei calciatori e ad assicurare l'assistenza nelle gare della o delle squadre a lui affidate*»²⁰⁹.

²⁰⁷ Così Trib. Torino, sent. del 16 novembre 1999, in RIDL 2000, II, 102.

²⁰⁸ STAIANO R., *Dequalificazione professionale e mobbing*, Halley, Matelica, 2006, p. 73.

²⁰⁹ Di seguito, il testo integrale dell'art. 15 dell'Accordo Collettivo, a tenore del quale «1. *L'allenatore, in relazione alla funzione affidatagli, si impegna a tutelare e valorizzare il potenziale tecnico e atletico dei calciatori e ad assicurare l'assistenza nelle gare della o delle squadre a lui affidate*. 2. *L'allenatore dovrà organizzare l'attività della squadra a lui affidata – nonché la propria e quella dei propri collaboratori – in modo da garantire l'ottimale conduzione della preparazione e dell'attività agonistica della squadra medesima, nel rispetto della qualità e intensità dell'impegno richiesto per ottenere le migliori prestazioni possibili nell'ambito delle competizioni cui la società prende parte*. 3. *Egli inoltre deve collaborare con la società nel*

Segue, a tenore della successiva disposizione del medesimo Accordo Collettivo, la previsione di un espresso obbligo di osservanza, per l'allenatore, dei principi di correttezza, lealtà e probità, cui devono aggiungersi il dovere di prestar riguardo a tutte le prescrizioni di volta in volta impartite dalla società sportiva, di tenere una condotta improntata a lealtà e fedeltà nei confronti della stessa, nonché di rappresentare, con la propria condotta, un modello esemplare di correttezza non solo sportiva ma anche civile.

Per parte sua, invece, ex art. 14 Accordo Collettivo, la società si impegna ad esimersi dall'adottare qualsiasi comportamento che possa creare interferenza nelle scelte tecniche di competenza esclusiva dell'allenatore, astenendosi, altresì, da qualsiasi ingerenza tale da ostare al sereno svolgimento dell'attività lavorativa di quest'ultimo o arrecare, in qualsiasi modo e a qualunque titolo, pregiudizio alla sua immagine.

Fermo quanto anzidetto, alcun articolo dell'Accordo in disamina illustra espressamente la natura giuridica del rapporto che viene ad instaurarsi tra l'allenatore e l'atleta, seppur le funzioni spettanti al primo ben consentono di affermare che questi rivesta, se non una superiorità gerarchica formalmente intesa, certamente una posizione di forza rispetto allo sportivo professionista: basti pensare, infatti, che le istruzioni tecniche che ciascun atleta riceve per il conseguimento dei propri obiettivi nelle competizioni agonistiche, provengono, per l'appunto, esclusivamente dall'allenatore.

In forza di ciò, parte della dottrina ha concluso che, pur non potendosi ascrivere in capo alla figura dell'allenatore la sussistenza di specifici obblighi di quest'ultimo nei riguardi degli sportivi che questi allena, deve necessariamente concludersi che tali obblighi siano deducibili in via indiretta. A ben vedere, trattasi di obblighi che, pur rinvenendo la propria *ratio* nella relazione sorta tra l'atleta e l'allenatore, conseguono, giuridicamente, al rapporto di lavoro subordinato che lega la figura dell'allenatore alla società sportiva²¹⁰.

Pertanto, pur nell'assenza di una specifica previsione formale in tal senso, non è revocabile in dubbio che, sul piano sostanziale, l'allenatore possa essere considerato un superiore gerarchico dell'atleta, nella misura in cui quest'ultimo è obbligato ad osservare in maniera puntuale quanto il primo gli impone²¹¹.

promuovere fra i calciatori la conoscenza delle necessarie norme regolamentari e tecniche, nel sorvegliare la condotta morale e sportiva dei calciatori, nel favorire e sviluppare lo spirito di gruppo e l'affiatamento umano degli atleti. 4. Il mutamento di mansioni potrà avvenire solo dietro consenso scritto dell'allenatore».

²¹⁰ BONA M., P. G. MONATERI P. G., OLIVA U., *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano, Ipsos, 2002, p. 52.

²¹¹ *Ibidem*.

Alcun dubbio può profilarsi in ordine alla responsabilità dell'allenatore a fronte di un'eventuale violazione degli obblighi derivanti dal contratto sottoscritto con la società sportiva: trattasi, invero, della diretta conseguenza del vincolo di subordinazione accettato di comune accordo dai paciscenti. Maggiormente problematica, invece, si presenta la configurazione del regime di responsabilità pendente in capo all'allenatore per le ipotesi in cui egli cagioni un pregiudizio all'atleta. Sul punto, non è mancato chi ha osservato che, l'assenza di un rapporto di natura negoziale tra l'allenatore e l'atleta professionista consentirebbe di inquadrare la responsabilità del primo nei riguardi del secondo nell'alveo della responsabilità aquiliana²¹².

Ma, come pure si è opportunamente evidenziato, aderire a tale prospettazione finirebbe col ridurre la tipologia di responsabilità in disamina alla stregua di una *«troppo generica responsabilità del passante o responsabilità del chiunque caratterizzata dal mettere in relazione soggetti fino a quel momento estranei»*²¹³.

Tuttavia, non potendosi, invece, negare che gravi, in capo all'allenatore, il dovere specifico di attenzione nei confronti degli atleti (e nello specifico, per quel che qui ci occupa, dei giocatori), ben potrebbe ritenersi che la responsabilità in cui questi incorre in caso di inottemperanza alle obbligazioni derivanti, seppur indirettamente come anzidetto, dal rapporto di lavoro intercorrente con la società sportiva, debba essere, più propriamente, configurata come una responsabilità da contatto sociale.

Secondo quanto previsto da tale ultima teoria, la quale - si rammenta per completezza espositiva - pur rinvenendo le proprie radici nella dottrina giuridica tedesca ha poi trovato ampio accoglimento anche da parte di autorevole dottrina italiana, la responsabilità ascrivibile all'allenatore rinverrebbe la propria fonte nelle obbligazioni senza prestazione²¹⁴. Tale configurazione, pur non essendo ancora stata riscontrata in alcuna concreta applicazione della responsabilità da contatto sociale ad episodi di *mobbing* in ambito calcistico, appare, quantomeno in linea teorica, assolutamente prospettabile.

A riprova di ciò depongono, infatti, proprio gli obblighi che, nell'espletare il compito di incrementare e/o valorizzare le abilità tecniche dei calciatori a lui affidati, l'allenatore è giuridicamente tenuto ad osservare²¹⁵.

²¹² CASSITTO M. G., *Esiste un mobbing di genere?*, in *Le discriminazioni di genere sul lavoro dall'Europa all'Italia*, Roma, Ediesse, 2005.

²¹³ CASTRONOVO C., *Tra contratto e torto. L'obbligazione senza prestazione*, in *La nuova responsabilità civile*, Milano, Giuffrè, 2006, p. 446.

²¹⁴ *Ibidem*.

²¹⁵ CASTRONOVO, *Ritorno all'obbligazione senza prestazione*, in *Europa e diritto privato*, fasc. 3, 2009, pp. 679 e ss.

Il dovere di adempiere al proprio incarico secondo i principi di lealtà, correttezza e probità, infatti, non deve essere osservato con esclusivo riguardo alla società sportiva alle cui dipendenze l'allenatore presta la propria professionalità.

Difatti, pur non essendoci una formale e diretta assunzione dei medesimi obblighi nei riguardi degli atleti affidati alle sue cure, è indubitabile che, tra questi, venga ad instaurarsi un rapporto tale da giustificare il legittimo affidamento di ciascun atleta nei confronti del proprio preparatore. Risolto pratico di tale relazione, quindi, non potrà che essere il dovere dell'allenatore non solo di garantire la miglior preparazione tecnica possibile all'atleta, tale da consentirgli di partecipare adeguatamente alle competizioni di livello agonistico, ma anche di supervisionarne la condotta morale, civile e sportiva, favorendo lo spirito di squadra, l'affiatamento e la collaborazione tra tutti i componenti²¹⁶.

Si è già detto come le scelte tecniche relative a ciascun calciatore siano rimesse completamente alla discrezionalità dell'allenatore, dal momento che, in ordine a queste ultime, non è ammessa alcuna interferenza da parte della società sportiva.

È chiaro, quindi, che l'allenatore goda del pieno potere di decidere, alla luce di una particolare strategia tecnica dallo stesso congegnata o di una valutazione di inefficienza fisica del giocatore indotta dalle circostanze concrete, di escludere un giocatore dalla partecipazione ad una determinata partita o comunque di affidargli, per quella data competizione, un ruolo differente da quello che l'atleta ricopre di consueto²¹⁷.

Potendosi escludere, alla luce di tutto quanto sino ad ora rappresentato, la sussistenza di un diritto del calciatore di essere schierato in partito e dunque un'eventuale azione di quest'ultimo avverso una decisione di esclusione da parte dell'allenatore, appare opportuno evidenziare che, secondo quanto disposto dal primo comma dell'art. 10 Accordo Collettivo, il giocatore che manifesti opposizione ad una scelta tecnica assunta dall'allenatore potrebbe essere chiamato a rispondere, a titolo di inadempimento contrattuale, nei riguardi della società sportiva.

Tuttavia, se, da un lato, è legittimo che l'allenatore, nel pieno esercizio del proprio potere di adottare tutte le scelte tecniche ritenute idonee, possa determinarsi nel senso di escludere un giocatore dalla partecipazione ad una determinata competizione sportiva, è chiaro, dall'altro, che una scelta simile si rivelerebbe illecita allorquando non risulti adeguatamente giustificata o comunque giustificabile. Alcuni autori hanno, infatti, osservato come l'ingiustificata

²¹⁶ D'ONOFRIO P., *Manuale operativo di Diritto Sportivo*, Santarcangelo di Romagna, 2007, p. 125.

²¹⁷ EGE H., *Dalle origini del mobbing alla valutazione del danno*, in *Lav. Nella giur.*, n. 4, 2003.

esclusione di un giocatore dallo schieramento in partita lederebbe gli interessi della società sportiva più che quelli dell'atleta pretermesso, con tutto quel che potrebbe scaturirne in termini di inadempimento contrattuale per l'allenatore, il quale, con una simile condotta, verrebbe meno all'obbligo di valorizzare al meglio delle proprie capacità il potenziale tecnico dell'atleta di cui egli cura la preparazione sportiva²¹⁸.

Altra parte della dottrina, invece, ha posto in evidenza come, in alcuni casi, una simile scelta dell'allenatore si qualifichi come comportamento mobbizzante nei confronti di un calciatore. Invero, analogamente all'ipotesi sino ad ora considerata, sono da ritenersi mobbizzanti nei riguardi di un atleta professionista la sottoposizione dello stesso ad allenamenti estenuanti, l'esclusione dagli allenamenti antecedenti lo svolgimento del campionato e dei ritiri, l'emarginazione dal resto della squadra. In tutti questi casi, infatti, è chiaro che l'allenatore stia contravvenendo agli obblighi di correttezza, lealtà e probità, compiendo delle scelte che, se protratte sul lungo periodo e sorrette dalla necessaria consapevolezza e volontarietà di arrecare danno e/o pregiudizio all'atleta, configurano in capo all'allenatore una responsabilità per *mobbing*.

Secondo alcuni, non sussistendo alcuna pattuizione contrattuale tra gli atleti e l'allenatore, nell'ipotesi in cui il secondo si renda responsabile di un episodio di *mobbing* in danno del primo, quella che verrebbe a configurarsi in capo all'allenatore sarebbe una duplice responsabilità: una, di tipo aquiliana, nei confronti del calciatore mobbizzato, l'altra, di matrice contrattuale ex art. 2049 c.c. nei riguardi della società sportiva²¹⁹.

Tale tesi, tuttavia, non incontra il favore di quanti affermano che, pur essendovi una assunzione diretta di obblighi da parte dell'allenatore nei confronti della sola società sportiva, è chiaro che questi vengano a riflettersi, in via automatica, sui giocatori, i quali costituiscono quel "materiale tecnico", affidato all'allenatore, che quest'ultimo si è impegnato, nei confronti del proprio datore di lavoro, a valorizzare e curare²²⁰.

Di qui, in ottemperanza a quanto disposto dal comma terzo dell'art. 15 dell'Accordo Collettivo, l'onere dell'allenatore di tutelare ogni singolo atleta affidatogli dalla società sportiva. Ebbene, giacché, come si è già evidenziato, quella che viene a crearsi tra un calciatore professionista ed il proprio preparatore atletico costituisce una relazione di natura peculiare, tale da legittimare l'affidamento dell'atleta nelle scelte e nelle valutazioni tecniche

²¹⁸ SANTORO L., *Il mobbing nell'ambito sportivo*, in Lezioni di diritto sportivo di G. LIOTTA, L. SANTORO, Milano, Giuffrè, 2013, p. 166 ss.

²¹⁹ SCOGNAMIGLIO R., *A proposito del mobbing*, in Riv. it. dir. lav., 2004, n. 4, p. 489 e ss.

²²⁰ MAZZAMUTO S., *Il mobbing*, in Temi di Diritto Sportivo, a cura di L. SANTORO, Palermo, Edizioni Leopardi, 2006, p. 118.

compiute dall'allenatore, quella in cui incorre quest'ultimo può qualificarsi, da un punto di vista giuridico, a pieno titolo come responsabilità da contatto sociale.

Assunta tale premessa, dunque, al ricorrere di comportamenti atti a ledere l'atleta messi in atto dall'allenatore, a trovare applicazione sul piano rimediabile sarà il regime relativo alla responsabilità contrattuale ai sensi e per gli effetti dell'art. 1218 c.c. e non quello relativo alla responsabilità aquiliana.

Ciò ben si spiega tenendo in debita considerazione che l'insussistenza di una pattuizione espressa tra l'atleta e l'allenatore verrebbe, di fatto, colmata dal contatto sociale che viene a crearsi tra queste due parti, il quale è, già di per sé, sufficiente a generare gli obblighi di lealtà, correttezza e probità gravanti in capo all'allenatore²²¹.

E se alcun dubbio può profilarsi in ordine al dato per cui la realizzazione di comportamenti di natura discriminatoria, persecutoria e offensiva in danno del calciatore debba certamente ascrivere nell'alveo della violazione degli anzidetti obblighi da parte dell'allenatore, non così nelle ipotesi in cui a determinarsi nel senso di non consentire ad un atleta di partecipare agli allenamenti o al ritiro che precede il campionato sia la stessa società sportiva.

Non sempre, infatti, la condotta mobbizzante viene ad innestarsi nel rapporto di lavoro tra società sportiva e calciatore, anzi. In assetti societari complessi, quali quelli delle società di calcio, un ruolo di non scarso momento è quello conferito all'allenatore, il quale, proprio in ragione del potere esclusivo di preparazione tecnica degli atleti che detiene, può, talvolta, con il proprio agire e le decisioni che assume in termini di strategia di gioco, concorrere a concretizzare la condotta mobbizzante della società sportiva.

Molteplici sono gli esempi di una condotta mobbizzante attuata dall'allenatore.

Egli potrebbe assumere degli atteggiamenti manifestamente ostili, come *«sottoporre il calciatore a particolari e faticosi allenamenti; emarginarlo, o addirittura fare in modo che i compagni lo emarginino; potrebbe umiliarlo pubblicamente, impedirgli di allenarsi o di partecipare al ritiro precampionato. Il costante e reiterato non impiego del calciatore, protratto per un certo lasso di tempo e non accompagnato da una logica giustificazione tecnico-sportiva, contiene i caratteri di quella condotta ostile propria del mobbing»*²²².

Quando a porre in essere la condotta vessatoria sia un superiore gerarchico, come nel caso dell'allenatore, per l'appunto, il fenomeno in disamina assume, più propriamente, la qualifica di *bullying* e a risponderne sarà il tecnico personalmente e in via esclusiva.

²²¹ COSTA F., *Il mobbing*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2010, p. 85.

²²² FRACCHIOLLA D., *Il mobbing nel calcio professionistico*, p. 6.

Non così nell'ipotesi in cui l'allenatore abbia agito su precise direttive della società sportiva datrice di lavoro, in attuazione di specifiche strategie assunte dalla stessa.

In tale ipotesi, infatti, la condotta esclusiva o discriminatoria attuata nei riguardi del calciatore sarà il frutto di un concorso di volontà tra l'allenatore e la società sportiva (si pensi, a titolo esemplificativo, alle ipotesi in cui l'allenatore risulti essere mero esecutore di una condotta mobbizzante in danno dell'atleta attuata su specifica indicazione della società sportiva), nel qual caso saranno chiamati a rispondere dei pregiudizi arrecati all'atleta sia l'allenatore che la società sportiva.

Ancora diversa, invece, si presenta l'ipotesi in cui l'esclusione del giocatore avvenga per interferenza da parte della società sportiva nelle scelte tecniche assunte dall'allenatore.

Ove ciò avvenga, ferma la violazione di quanto previsto dall'art. 14 Accordo Collettivo (che, lo si ripete, vieta espressamente qualsiasi forma di ingerenza da parte della società nelle scelte tecniche di esclusiva competenza dell'allenatore), alcun rimprovero potrebbe muoversi, a qualsiasi titolo, all'allenatore, il quale, con specifico riferimento all'ipotesi di cui innanzi, si ritroverebbe a subire un'illecita intromissione da parte del datore di lavoro nelle proprie scelte discrezionali²²³.

Appare opportuno precisare come, ad onor del vero, la prassi calcistica rifletta ben pochi casi, di fatto quasi nulli, di condotte persecutorie attuate in ambito lavorativo da un allenatore in danno di un calciatore, laddove risulta, invece, molto più frequente il cd. *mobbing* orizzontale, una particolare tipologia di *mobbing* che, piuttosto che essere praticata da chi riveste una posizione gerarchica in ambito lavorativo, viene messa in atto dai suoi pari, ossia dagli stessi colleghi del soggetto mobbizzato.

Quella orizzontale è una forma di persecuzione sui luoghi di lavoro molto diffusa nell'ambito di sport che, proprio come il calcio, si caratterizzano per un elevato livello di competitività tra i componenti di una medesima squadra ed in cui le migliori prestazioni fisiche o comunque un maggior rendimento lavorativo di un singolo atleta rispetto agli altri presta il fianco all'insorgenza di antipatie personali e condotte poco empatiche nei riguardi dei colleghi²²⁴.

Il mondo calcistico, come ampiamente dimostrato sino a qui, non è immune alle dinamiche di primazia professionale tipica degli ambienti di lavoro, tutt'altro.

Quanti mirano a raggiungere i più alti vertici della pratica sportiva di livello professionale sono, nella quasi totalità dei casi, animati da un altissimo spirito competitivo, in forza del

²²³ *Ibidem*.

²²⁴ FRACCHIOLLA D., *op. cit.*, p. 7.

quale tendono a voler primeggiare non solo nei riguardi dei propri colleghi appartenenti ad altre squadre, ma anche nei confronti dei colleghi della propria compagine.

Non di rado, infatti, alcuni componenti della squadra assumono condotte avverse nei confronti di un compagno, ciò potendo venire in rilievo sia nel corso della competizione sportiva che nell'ambito degli allenamenti che precedono lo svolgimento di una partita.

«Il mobbing orizzontale avviene, perlopiù, tra compagni di squadra che diventano rivali per poter giocare titolari: fatto che comporta la possibilità di acquisire visibilità fra gli addetti ai lavori e quindi di avere dei risvolti economici, quali rinnovo contrattuale a un ingaggio superiore, contratti di sponsor, acquisizione da parte di un'altra squadra, bonus legati alle presenze in prima squadra o ai gol segnati. I compagni di squadra possono anche essere complici della condotta mobbizzante (side-mobber). Basti ricordare il caso di Diego Zanin, calciatore vittima di mobbing, il quale racconta, in un'intervista rilasciata ad un quotidiano sportivo, che ai propri compagni era vietato avere rapporti con lui e addirittura salire in macchina con lo stesso, in quanto Zanin veniva descritto come uno scioperante, un sobillatore»²²⁵.

Come per tutte le altre tipologie sino ad ora analizzate, anche nel caso di *mobbing* orizzontale, perché possano qualificarsi come tali gli atti persecutori devono essere ripetuti per un considerevole arco temporale e risultare tutti univocamente volti a cagionare danni al singolo atleta. Ove non ricorrano tali presupposti, invero, più che di atti persecutori in ambiente di lavoro questi potranno essere considerati mero inadempimento contrattuale²²⁶.

Tuttavia, l'assenza di un vincolo contrattuale tra l'atleta vittima di *mobbing* e i compagni di squadra sembrerebbe, quantomeno *prima facie*, rappresentare un limite a quell'orientamento, sostenuto da unanime dottrina, che vuole la responsabilità per *mobbing* una particolare declinazione della responsabilità contrattuale.

A ciò che si aggiunga che, a differenza di quanto sostenuto circa la figura dell'allenatore, nell'ipotesi che qui ci occupa non è possibile ascrivere tale responsabilità all'esistenza di una peculiare relazione che assume rilevanza giuridica con riferimento al profilo del contatto sociale e ciò per due diversi ordini di ragioni.

In primo luogo, non sussiste in capo ai componenti di una squadra di calcio professionale alcun obbligo di protezione nei confronti dei propri compagni cui, qualora ne ricorressero le circostanze, poter ricondurre una responsabilità per *mobbing* (ciò valendo anche con riferimento al capitano della squadra).

²²⁵ FRACCHIOLLA D., *op. cit.*, p. 7.

²²⁶ *Ibidem*.

In via secondaria, la relazione da contatto sociale esistente tra l'atleta mobbizzato e i propri colleghi, nell'ipotesi in cui esistesse, risulterebbe duplicata per ogni singolo componente della squadra nei confronti di tutti quanti gli altri.

In ordine a tale ultimo profilo, infatti, occorre non trascurare che le prestazioni cui i calciatori si obbligano mediante la sottoscrizione di un contratto sono tra loro tutte omogenee, ragion per cui, non essendo prevista alcuna attribuzione di mansioni specifiche ad un atleta piuttosto che ad un altro, il ruolo ricoperto da ciascun giocatore risulta essere privo di qualsivoglia rilievo²²⁷.

Altresì, che l'ambito di operatività della disciplina tracciata dall'art. 2049 c.c. trovi piena applicazione anche con riferimento al rapporto di lavoro sportivo (e ciò quandanche, come si è visto, la responsabilità dei compagni di squadra autori di condotte mobbizzanti nei confronti di un altro atleta sia qualificata extracontrattuale), è confermato anche dalla giurisprudenza di legittimità.

La Suprema Corte, infatti, chiamata a pronunciarsi sul punto, ha statuito che la citata norma opera nell'ambito giuslavoristico sportivo al pari di qualsiasi altra tipologia di rapporto di lavoro, ragion per cui, anche in tale ambito, in virtù della superiore posizione gerarchica rivestita, il datore di lavoro è colui che è chiamato a rispondere dei danni di cui si rendono responsabili i propri dipendenti, potendosi liberare da tale onere unicamente provando di aver adottato tutte le misure ritenute idonee ad impedire che l'evento dannoso si manifestasse²²⁸.

Emerge con palmare evidenza, dunque, che nel caso in cui ad adottare una condotta mobbizzante nei confronti di un calciatore siano gli stessi compagni di squadra dell'atleta, verrebbe a configurarsi una, seppur indiretta, responsabilità della società sportiva, in qualità di datore di lavoro: essa, infatti, è chiamata a rispondere a titolo di *culpa in vigilando*, per omesso controllo sulla condotta tenuta dai propri atleti, nonché per negligenza, da doversi riscontrare nella mancata adozione di tutte le misure atte a prevenire e/o evitare che la condotta mobbizzante potesse verificarsi e/o trovare prosecuzione²²⁹.

Una tipologia di *mobbing* di assai più raro riscontro, invece, è il cd. *mobbing ascendente*, ossia l'attuazione di condotte di delegittimazione dell'autorità di un superiore gerarchico da parte di quanti vi sono subordinati: scopo ultimo di tali atteggiamenti, quindi, è mettere in discussione l'autorità di un superiore.

²²⁷ CASTRONOVO C., *Ritorno all'obbligazione senza prestazione*, in *Europa e diritto privato*, fasc. 3, 2009

²²⁸ cfr. Cass. Civ., Sez. Lavoro, sent. n. 18093, 7 luglio 2013.

²²⁹ EGE H., *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, pp. 125 e ss.

Secondo alcuni autori, la *ratio* della scarsa diffusione di tale tipologia di *mobbing* (che, nel nostro Paese si registra in misura del solo 10% sul totale delle condotte perseguite) risiede nel timore di perdere il posto di lavoro, paura in virtù della quale molti lavoratori si dicono disposti a subirne le angherie piuttosto che rivendicare la piena osservanza del proprio diritto alla dignità professionale.

Quella di cui innanzi è una dinamica perfettamente duplicabile nel settore calcistico, ove pur essendo poco plausibile l'ipotesi che un gruppo di atleti si ribelli al proprio datore di lavoro (e dunque alla società calcistica), è ben più facilmente ipotizzabile che i giocatori decidano di colpire la società nella persona del preparatore atletico che questa ha individuato per loro, atteso che, com'è stato preventivamente a più riprese osservato, l'allenatore rappresenta a tutti gli effetti un superiore gerarchico, specie in forza della maggiore preparazione tecnica di cui egli gode rispetto ai giocatori²³⁰.

Il *mobbing* ascendente nei confronti dell'allenatore è un fenomeno che si attesta di più agevole comprensione avendo riguardo alla delicata posizione che questi riveste: da un lato, infatti, egli è dipendente della società sportiva, nei confronti della quale è tenuto non solo a valorizzare i giocatori, ma anche a conseguire gli obiettivi tecnici e sportivi che la stessa si è prefissata. Al tempo stesso, però, egli deve instaurare un buon *feeling* con ogni singolo componente della squadra, avendo il compito di potenziarne le abilità non solo dal punto di vista strettamente tecnico, ma anche in termini di affiatamento, coesione e spirito di squadra²³¹. È chiaro, dunque, come, a fronte di una comune antipatia nei confronti dell'allenatore, semmai intervenuto in sostituzione di un predecessore molto ben voluto, oppure un disaccordo partecipato in ordine alle strategie di gioco stabilite o rispetto alla metodologia di allenamento adottata, potrebbero aver luogo delle condotte mobbizzanti nei confronti dell'allenatore, semmai finalizzate a screditarlo agli occhi della società sportiva al fine di ottenere una pronta destituzione.

Occorre precisare che, quantomeno fino ad ora, non si è riscontrato alcun caso di *mobbing* in danno dell'allenatore in seno alla giustizia amministrativa, seppur esso sia assolutamente configurabile. Resta, dunque da chiedersi quali forme di tutela preveda il nostro ordinamento in favore dell'allenatore oggetto di *mobbing* da parte dei propri giocatori.

Ebbene, nell'ipotesi in cui un allenatore venga mobbizzato, questi potrà rivalersi nei confronti della società sportiva per violazione dell'art. 2049 c.c., mentre nel caso in cui

²³⁰ GIUA M., SANZI L., *Esiste il mobbing nel calcio professionistico?*, disponibile su www.lavoroprevidenza.com, 2005.

²³¹ *Ibidem*.

difettino i requisiti necessari per poter configurare una condotta come mobbizzante, la sola via percorribile sarà quella dell'azione risarcitoria per inadempimento contrattuale degli atleti nei riguardi della società, con esclusione di ogni tipo di ristoro per l'allenatore.

Rilevante appare la conclusione cui è pervenuta unanime dottrina nel ritenere esclusa l'applicabilità dell'art. 2103 c.c. al rapporto di lavoro subordinato in ambito sportivo.

Sebbene sia indiscusso che nel mondo dello sport professionistico l'interesse del professionista a perseguire la massima valorizzazione delle proprie competenze tecnico-sportive sia preponderante rispetto a tanti altri ambiti di lavoro (dal momento che questo interesse risponde, ancor prima che agli interessi economici della società sportiva, alla più intima volontà dell'atleta di esibirsi in *performances* sportive di successo), non può non evidenziarsi come, in alcuna ipotesi, tale desiderio potrebbe tradursi in un diritto in capo alla società ad ottenere una completa esecuzione della prestazione dal calciatore.

Ove mai ciò fosse possibile, in via del tutto ipotetica, tale diritto incontrerebbe ontologiche limitazioni strutturali, tenuto conto soprattutto della natura della prestazione sottesa alla tipologia di rapporto lavorativo in questione²³².

È dunque sempre legittimo che un giocatore professionista escluso da tutte le partite programmate nell'arco del campionato lamenti un demansionamento *in peius*?

Alla luce di tutto quanto sino ad ora dedotto, è possibile convenire di no, dal momento che, si è già sottolineato, in tutte le ipotesi in cui l'omessa convocazione di un giocatore in una competizione sportiva nel ruolo di titolare avvenga all'esito di una valutazione tecnica (si pensi, ad esempio, ad una condizione di inefficienza fisica del giocatore oppure alla pendenza di sanzioni disciplinari in capo allo stesso) o in attuazione di una specifica strategia di gioco, alcun profilo di illegittimità inficerebbe la determinazione assunta.

Ove, invece, scelte tecniche discrezionali di tale tipologia non risultino fondate su tali valutazioni, risulterebbe pienamente integrato l'inadempimento dell'allenatore delle proprie obbligazioni, con conseguente responsabilità dello stesso, secondo quanto disposto dall'art. 15 Accordo Collettivo del 2012.

Al ricorrere di tale ipotesi, dunque, il calciatore professionista potrà invocare a proprio conforto non solo gli ordinari rimedi civilistici, ma anche la normativa federale²³³, al fine di ottenere a risoluzione del contratto di lavoro subordinato sportivo che lo lega alla società,

²³² FRACCHIOLLA D., *op. cit.*, p. 7.

²³³ Il riferimento è all'art. 12 Accordo Collettivo tra F.I.G.C., L.N.P. e A.I.C, rubricato «Azioni a tutela dei diritti del calciatore».

oltre che, in via extra-contrattuale ex art. 2043 c.c., vedersi riconosciuto il ristoro dei danni patiti a titolo di responsabilità per fatto illecito²³⁴.

Quid iuris, invece, con riferimento ai casi di cd. sottoutilizzazione del calciatore, ossia di assegnazione dell'atleta a ruoli che con gli consentano di esprimere le proprie abilità tecniche al massimo delle proprie potenzialità?

O, ancora, nelle ipotesi in cui il giocatore sia costretto ad uno stato di inattività prolungato per mancato impiego della propria prestazione lavorativa?

Sul piano giuridico alcun dubbio può profilarsi in ordine alla circostanza per cui anche le ipotesi anzidette, sostanziandosi in responsabilità contrattuale, si traducano nel diritto al risarcimento del danno, il quale, in tali specifici casi, dovrà essere inteso come pregiudizio grave alla professionalità dell'atleta sia in termini di lesione alla propria prestanza fisica (dal momento che logica conseguenza di un prolungato stato di inattività sportiva sarà un minor rendimento delle *performances* dell'atleta), che di dignità personale e tutela della salute del lavoratore sportivo²³⁵.

L'ingiustificata esclusione di un calciatore professionista dalle competizioni sportive per lungo periodo di tempo non solo integra pienamente la violazione dell'art. 2103 c.c.²³⁶, ma

²³⁴ MAZZAMUTO S., *Mobbing e diritto sportivo*, in AA. VV., *Il fenomeno sportivo nell'ordinamento giuridico*, Napoli, ESI, 2009.

²³⁵ *Ibidem*.

²³⁶ La norma, nella sua attuale formulazione, recita come segue: «*Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.*

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

rappresenta anche una violazione di un diritto costituzionalmente sancito, ossia quello al lavoro, inteso, in seno al nostro ordinamento giuridico come principale mezzo a disposizione dei cittadini per estrinsecare la propria personalità in società.

A ciò si aggiunga, poi, la lesione d'immagine arrecata al professionista, il quale verrebbe indubbiamente mortificato dalla prolungata impossibilità di esercitare le prestazioni tipiche della propria attività professionale.

Un simile comportamento, in sostanza, *«provoca una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo, e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa»*²³⁷.

Nel medesimo senso si è espressa anche la Suprema Corte, la quale, nell'ambito dell'ordinanza del 18 maggio 2012, n. 7963, asseriva che: *«A tal fine, il giudice deve tenere conto dell'insieme dei pregiudizi sofferti, ivi compresi quelli esistenziali, purché sia provata nel giudizio l'autonomia e la distinzione degli stessi, dovendo, provvedere all'integrale riparazione secondo un criterio di personalizzazione del danno, che, escluso ogni meccanismo semplificato di liquidazione di tipo automatico, tenga conto, pur nell'ambito di criteri predeterminati, delle condizioni personali e soggettive del lavoratore e della gravità della lesione e, dunque, delle particolarità del caso concreto e della reale entità del danno»*. Dunque, è chiaro come l'assunzione di una decisione arbitraria e ingiustificata da parte dell'allenatore, oltre a costituire una notevole perdita di *chances* per il giocatore che ne viene colpito, ne vada ad inficiare in maniera considerevole sia l'autostima che l'immagine.

Trattasi di un profilo non sfuggito alla giurisprudenza di legittimità, la quale, sul punto, ha stabilito che *«Il danno alla professionalità attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 della Costituzione, avente a oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettantegli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema di autostima e di eterostima nell'ambiente di lavoro*

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo».

²³⁷ AMATO P., *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in Riv. dir. econ. sport, 3, 2005, pp. 57 ss.

e in quello socio familiare, sia in termini di perdita di chances per futuri lavori di pari livello. La valutazione di siffatto pregiudizio, per sua natura privo delle caratteristiche della patrimonialità, non può essere effettuata dal giudice che alla stregua di un parametro equitativo»²³⁸.

Alla luce di ciò, è, dunque, possibile affermare che, pur non configurando un caso di demansionamento nel senso più proprio del termine, il comportamento di una società sportiva che proibisca ad un giocatore di prendere parte ai vari ritiri, gli precluda la partecipazione agli allenamenti o vieti l'accesso alle strutture sportive, attestandosi come condotte concretamente idonee ad incidere sulla personalità del professionista sportivo, debba essere qualificato come altamente lesivo di quel fondamentale diritto al rispetto della dignità della persona nei luoghi di lavoro che la Costituzione italiana espressamente sancisce. Ove assunte in difetto delle necessarie valutazioni tecniche, di efficienza e disciplinari, è, altresì, chiaro che sussistano condotte mobbizzanti²³⁹.

In merito si è osservato che *«Il bene offeso da tale condotta mobbizzante è oggetto di tutela di diverse norme costituzionali, quelle ad esempio che tutelano il diritto alla salute, alla personalità, alla professione, all'onore, alla solidarietà, all'eguaglianza, alla dignità. È evidente il danno al diritto dell'uomo-calciatore di esprimere la propria personalità nell'ambito della società sportiva, attraverso la partecipazione alle gare agonistiche, da considerarsi alla stregua di quelle formazioni sociali richiamate dal precetto costituzionale di cui all'articolo 2 Costituzione»²⁴⁰.*

²³⁸ Cass. Civ., Sez. Lav., 26 maggio, 2004, n. 10157, in Riv. critica dir. lav., 2004, pp. 343 ss.

²³⁹ FRACCHIOLLA D., *op. cit.*, p. 8.

²⁴⁰ AMATO P., *op. cit.*, p. 61.

3.2. Il caso *Zanin vs. l'AS Montichiari s.r.l.* e il caso *Cassano vs. l'Udinese a confronto.*

Al fine di comprendere appieno come, da circa un ventennio, il fenomeno del *mobbing* si sia insinuato anche nell'ambiente lavorativo sportivo, si riportano di seguito due tra le più eclatanti vicende di *mobbing* che hanno interessato il panorama calcistico nazionale.

In via preliminare preme osservare come, a fronte dell'elevatissimo numero di atleti impiegati nel settore calcistico agonistico, i casi di vessazioni e atti persecutori in danno dei giocatori di cui si ha contezza rappresentano un numero piuttosto esiguo.

Tale dato, da un lato, si spiega tenendo conto del maggior riserbo della giustizia amministrativa rispetto a quella ordinaria circa le decisioni oggetto della propria attività giurisdizionale (non a caso, la quasi totalità delle vicende di *mobbing* di pubblico dominio lo sono diventate grazie all'intervento dei *mass media* e delle testate giornalistiche); dall'altro, non tutti i casi vengono portati all'attenzione dei collegi arbitrali e degli organi di giustizia sportiva, finendo, in buona parte, per concludersi con accordi transattivi tra il giocatore e la società sportiva²⁴¹.

La primissima denuncia di *mobbing* di cui si ha notizia in ambito calcistico risale al 2001 e ha avuto per protagonisti Paolo Annoni e Roberto Breda, all'epoca entrambi giocatori del Genova. Entrambi presentarono un esposto formale alla Lega Calcio, lamentando la loro esclusione ingiustificata dalla celebrazione di una competizione sportiva, nonché di essere stati vittime di condotte manifestamente discriminatorie perpetrate nei loro riguardi dall'allora allenatore della squadra, Franco Scoglio.

Appellandosi alle prescrizioni stabilite dall'Accordo Collettivo sui diritti del calciatore professionista, i due richiesero espressamente di vedersi riconosciuto il risarcimento del danno patito, nonché in luogo della risoluzione del contratto di lavoro sportivo per inadempimento contrattuale del datore di lavoro, l'immediata reintegrazione in squadra. Ebbene, pur non essendo mai stato reso noto in maniera dettagliata, lo svolgimento dell'intera vicenda e il conseguente epilogo della stessa (seppur sia fatto noto che Breda scelse di rinunciare al giudizio intentato, laddove Annoni proseguì risultando vittorioso e ottenendo le dimissioni di Scoglio dalla qualifica di allenatore della squadra), tale vicenda ha fatto da apri-pista a tutte le successive denunce di *mobbing* in danno di calciatori.

Di lì a poco, infatti, venne resa nota anche la vicenda che riguardò l'attaccante del Latina, Lorenzo Mattu, passato alla storia come il primo giocatore ad aver avviato un contenzioso contro la propria società di appartenenza per aver leso la propria dignità professionale

²⁴¹ FRACCHIOLLA D., *op. cit.*, p. 8.

decidendo, in svariate occasioni, di non schierarlo in campo nel corso delle partite di campionato²⁴².

Caso emblematico in tema di *mobbing* in ambito calcistico, tuttavia, è quello del giocatore Diego Zanin, che giocava in una squadra di serie C2, il Montichiari S.r.l.

All'epoca dei fatti, che risalgono al 2003, la società sportiva attraversava una fase di acute difficoltà economiche, connesse alla retrocessione della squadra dalla serie C1 alla C2 all'esito del campionato svolto. Solo pochi mesi prima di tale evento, si era tenuta la sottoscrizione dei contratti di lavoro con i vari giocatori, i quali, in virtù della crisi economica che la società stava vivendo, vennero successivamente modificati per la parte relativa all'onorario stabilito per gli atleti.

Il decremento del compenso pattuito per l'ingaggio fu poco gradito a Zanin, il quale, si rifiutava di prestare la propria attività lavorativa a quelle nuove condizioni economiche, con ciò innescando una serie di condotte poco piacevoli nei riguardi della sua persona da parte della società sportiva.

Intervistato dal giornale La Repubblica, lo stesso Zanin ha dichiarato che *«Fino a settembre del 2002 le cose sono filate per il verso giusto. Ero il centravanti e capitano della squadra. La società aveva avuto tre cambi al vertice e negli ultimi due mesi non aveva pagato gli stipendi. Nello spogliatoio ero il più anziano, chiesi un appuntamento al presidente. Non l'ho mai ottenuto e da allora non l'ho più visto. Un martedì vengo convocato negli uffici del vicepresidente, insieme a un compagno. Ci disse, sbrigativamente, che dovevamo rescindere i contratti, trovare un'altra sistemazione. Ma come? L'abbiamo rinnovato insieme un mese fa. Ho portato qui da Venezia mia moglie, la bimba di undici anni. Risposi di no: resto al Montichiari. Dal giorno dopo ho iniziato ad allenarmi da solo. Mi hanno sbarrato l'ingresso allo spogliatoio e ho iniziato a cambiarmi nel magazzino tra i palloni e gli ostacoli. Sono arrivate le minacce, a mio fratello hanno detto: "Se non ve ne andate da Montichiari vi spariamo alle gambe". A mia moglie raccontavano storie di infedeltà, dicevano che ero in affari con la criminalità locale. I compagni, quelli in rosa, avevano l'ordine di non salire in macchina con me: "Zanin è un sobillatore, vuole organizzare scioperi". Ricordo il giorno dell'aggressione. Scesi dall'auto per andare in palestra, erano in tre. Uno mi chiese un'informazione e poi mi pestò: "Non hai capito che da qui te ne devi andare". Quarantacinque giorni di prognosi, ho fatto denuncia alla Digos. Cinque denunce. Nello spogliatoio mi hanno rubato il telefonino, le chiavi dell'auto, il portafogli. Vi raccomando*

²⁴² La narrazione dell'intera vicenda è rinvenibile in http://archiviostorico.corriere.it/2003/marzo/10/Non_gioca_mai_denuncia_sua_co_0_030310116.shtml.

l'allenatore, Giampaolo Chierico. Lo scorso venti agosto mi sono presentato per riprendere la preparazione, avevo vinto l'arbitrato alla Lega di C. Davanti a tutta la squadra mi disse: "Io sono un uomo, tu sei una m... ". Ho resistito ancora tre giorni, poi sono fuggito. Lo stipendio l'ha pagato la Lega fino a febbraio, ma non consentirò a queste persone di farmi smettere con il pallone»²⁴³.

Investita della questione, la Commissione Disciplinare della Lega Professionisti Serie C, giusta delibera adottata in data 21 maggio 2004, ha riconosciuto come illecite le condotte subite dal calciatore Zanin, ritenendone direttamente responsabili in equa misura la società A.S. Montichiari, l'allenatore della squadra e il *team manager*²⁴⁴.

Più segnatamente, secondo la Commissione «*dalla ricostruzione dei fatti desunta dagli atti ufficiali, emerge una chiara situazione di contrasto fra il calciatore Diego Zanin e l'ambiente in cui operano gli altri tesserati e dipendenti della società Montichiari. Tale situazione ha determinato l'instaurarsi di un clima particolarmente teso, che ha fatto sì che entrambe le parti considerassero come provocatorie e discriminanti alcune azioni e determinati comportamenti, i quali, in situazioni di normalità, potevano rientrare nella abituale dialettica di rapporti, a volte anche duri, tipici dell'ambiente calcistico.*

La Commissione, inoltre, non ha ritenuto particolarmente rilevanti i fatti addebitati ai deferiti, ad eccezione di due circostanze apparse, invece, meritevoli di considerazione:

- la prima relativa alla dichiarazione resa ai rappresentanti dell'Ufficio Indagini dall'ex fisioterapista del Montichiari, sig. Tracconaglia Tarcisio, il quale ha riferito che l'allenatore Chierico gli ebbe a chiedere esplicitamente di dilatare al massimo i tempi del recupero fisico del calciatore Zanin, allo scopo di tenerlo il più possibile lontano dall'ambiente della prima squadra;

- la seconda relativa alla dichiarazione resa ai rappresentanti dell'Ufficio Indagini dal calciatore Lorini, il quale ha riferito che l'allenatore Chierico e il team manager Pozzali lo avevano invitato più volte a non accettare "passaggi in auto" da parte dello Zanin per gli spostamenti necessari a raggiungere il campo di allenamento. Tali comportamenti, pur smentiti dagli interessati, risultano, secondo la Commissione, completamente più credibili nella versione dei testimoni e per tali ragioni hanno imposto la dichiarazione di responsabilità a carico dei tesserati Chierico e Pozzali»²⁴⁵.

²⁴³ Disponibile in <http://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2003/11/17/offesi-minacciati-questo-ilmobbing.html>.

²⁴⁴ Cfr. Comunicato ufficiale della Lega Professionisti di serie C del 26 maggio 2004, n. 297, disponibile al sito <http://www.legacalcio-serie-c.it/it/Comunicati/Comunic2004/Campionato/297Ccd.pdf>.

²⁴⁵ *Ibidem*.

È inequivocabile, dunque, che quanto accaduto al calciatore Zanin presenti, tutte le caratteristiche tipiche di una condotta mobbizzante, potendovisi riscontrare non solo atti di vessazioni realizzati dalla datrice di lavoro (la società sportiva Montichiari s.r.l.), ma anche da parte dell'allenatore.

Tali azioni, poi, sono state sorrette dalla necessaria consapevolezza e volontarietà di isolarlo da tutti i suoi compagni di squadra e sono, da ultimo esitate, alla stregua di quanto dichiarato dal diretto interessato, nell'insorgenza di patologie psichiche. Il clima venutosi a creare, dunque, era così avverso alla persona dello Zanin che, espressamente riconosciuto dalla stessa Commissione Disciplinare, non ricorrevano più le condizioni necessarie affinché lo stesso potesse svolgere il proprio lavoro in maniera adeguata e serena²⁴⁶.

Nel caso del calciatore Zanin, non può che concludersi che *«il calciatore sia stato effettivamente vittima di mobbing di tipo verticale, attuato tanto dalla società che dall'allenatore, con profili, dunque, sia di bossing che di bullying»*²⁴⁷.

Altrettanto celebre, invece, è il caso che ha interessato il giocatore Cassano nel corso della stagione sportiva 2005/2006, in fase di rinnovo contrattuale con la società sportiva A.S. Roma. Secondo quanto emerso, il giocatore avrebbe manifestato il proprio dissenso alle condizioni contrattuali che, poco prima della scadenza del contratto già in corso, gli erano state sottoposte dalla società sportiva. In conseguenza di ciò, il giocatore non solo rimase a lungo inattivo nel corso del campionato, ma si ritrovò anche escluso dalla convocazione in Nazionale.

Ebbene, si è già detto come, sotto un profilo giuridico, non sussista un vero e proprio diritto del calciatore professionista a dare esecuzione alla prestazione sportiva in campo, se non con riferimento alla partecipazione ai ritiri antecedenti al campionato e agli allenamenti di squadra. In forza di ciò, non è applicabile al rapporto di lavoro subordinato sportivo la tutela prevista dal combinato disposto formato dagli artt. 2103 c.c. e 13 dello Statuto dei lavoratori. Tuttavia, come pure si è rilevato, non vi è alcun dubbio che subire tali condotte leda l'immagine di un giocatore professionista, che risulta inevitabilmente connessa al numero di partite cui egli partecipa, oltre che ai risultati più o meno performanti ottenuti in campo, a maggior ragione allorquando si tratti di calciatori impegnati nella squadra nazionale.

Sul punto è intervenuta anche la Suprema Corte di Cassazione, la quale, nell'ambito dell'arresto n. 10157, emesso in data 24 maggio 2004, statuiva che *«il danno da dequalificazione professionale attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente*

²⁴⁶ AMATO P., *op. cit.*, p. 62.

²⁴⁷ *Ibidem*.

protetto dall'art. 2 della Costituzione, avente ad oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettategli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema di autostima e di etero-stima nell'ambiente di lavoro ed in quello socio familiare, sia in termini di perdita di chances per futuri lavori di pari livello».

All'uopo, si è già detto come l'omesso schieramento in campo di un giocatore, specie qualora l'atleta vanti un ottimo andamento delle proprie prestazioni sportive, integri una lesione di una legittima aspettativa che viene a formarsi in capo allo stesso e di cui l'ordinamento giuridico si fa garante.

Questa aspettativa, infatti, rinviene il proprio fondamento giuridico in quel generale obbligo di buona fede che, secondo i principi generali che disciplinano il nostro ordinamento, sempre deve permeare tutti i rapporti giuridici finalizzati a tutelare interessi di natura privatistica, in virtù del quale una parte assume su di sé la posizione di affidamento che l'altro paciscente ripone in essa.

Detto altrimenti, quindi, pur non sussistendo un esplicito diritto del giocatore professionista di partecipare alle partite, sussiste, in tutti i casi in cui l'omesso schieramento in campo non sia adeguatamente motivato, uno spazio residuo di illegittimo operare della società sportiva, la quale, agendo nelle modalità di cui innanzi, tradisce quel legittimo affidamento che il calciatore ha riposto nella parte datoriale.

Con specifico riguardo alla vicenda del calciatore Cassano, l'intera vicenda esitò nella sottoscrizione di un accordo tra il calciatore e l'A.S. Roma finalizzato a prevedere nuove condizioni per il rinnovo contrattuale dell'atleta²⁴⁸.

²⁴⁸ Cassano, *Iaquinta? Mobbing da punire*, in <https://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2005/10/18/cassano-iaquinta-mobbing-da-punire.html>

3.3. Aspetti processuali del fenomeno in ambito calcistico.

Al fine di garantire un'adeguata tutela giuridica dei lavoratori da eventuali condotte di mobbing in loro danno, si è ravvisata in maniera sempre più impellente, anche alla luce della casistica esposta innanzi, la necessità di delineare una linea di confine tra l'ambito di operatività della giustizia sportiva e quello attinente alla giustizia amministrativa.

In materia è intervenuto il legislatore statale, il quale ha provveduto a disciplinare in maniera espressa le competenze demandate agli organi di giustizia amministrativa ad opera del d. lgs. n. 220 del 2003, successivamente convertito con modifiche nella legge n. 280/2003.

Seppur in soli quattro articoli, questa legge disciplina la competenza della giustizia statale e degli organi di giustizia sportiva per quel che concerne le controversie attinenti alla materia sportiva, stabilendo, in primo luogo, l'autonomia dell'ordinamento sportivo nazionale, in qualità di particolare declinazione della regolamentazione giuridica che lo sport assume su scala internazionale²⁴⁹.

L'art. 1 legge n. 280/2003, infatti, stabilisce espressamente che *«1. La Repubblica riconosce e favorisce l'autonomia dell'ordinamento sportivo nazionale, quale articolazione dell'ordinamento sportivo internazionale facente capo al Comitato Olimpico Internazionale. 2. I rapporti tra l'ordinamento sportivo e l'ordinamento della Repubblica sono regolati in base al principio di autonomia, salvi i casi di rilevanza per l'ordinamento giuridico della Repubblica di situazioni giuridiche soggettive connesse con l'ordinamento sportivo»*.

Si evince, sin da una prima lettura della norma come il legislatore, pur avendo conferito piena autonomia all'ordinamento sportivo, abbia riconosciuto un margine residuo di intervento in capo alla legislazione statale anche con riferimento alle vicende che attengono alla competenza dell'ordinamento sportivo.

Questo perché, se, da un lato, l'art. 1 legge 280/2003 stabilisce apertamente che i rapporti tra i due ordinamenti (nazionale e sportivo) sono disciplinati sulla base del principio di autonomia, dall'altro lato il legislatore, inserendo l'inciso *«salvi i casi di rilevanza per l'ordinamento giuridico della Repubblica di situazioni giuridiche soggettive connesse con l'ordinamento sportivo»*, ha previsto una formula di intervento, a ben vedere anche piuttosto ampia, in capo alla legislazione statale, facendone salva la cognizione in tutti quei casi in cui la vicenda devoluta innanzi agli organi di giustizia sportiva attenga alla tutela dei diritti soggettivi dei cittadini²⁵⁰.

²⁴⁹ MAZZAMUTO S., *Il mobbing*, Giuffrè, 2004, pp. 47-48.

²⁵⁰ D'ONOFRIO P., *Manuale operativo di Diritto Sportivo*, Santarcangelo di Romagna (RN) 2007, p. 174.

L'individuazione dei compiti rientranti nelle competenze specifiche dei giudici statali e di quelli sportivi è demandata al successivo articolo 2, il cui primo comma statuisce che: *«In applicazione dei principi di cui all'articolo 1, è riservata all'ordinamento sportivo la disciplina delle questioni aventi ad oggetto: a) l'osservanza e l'applicazione delle norme regolamentari, organizzative e statutarie dell'ordinamento sportivo nazionale e delle sue articolazioni al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività sportive; b) i comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e l'irrogazione ed applicazione delle relative sanzioni disciplinari sportive».*

Il comma seguente, invece, precisa che *«Nelle materie di cui al comma 1, le società, le associazioni, gli affiliati ed i tesserati hanno l'onere di adire, secondo le previsioni degli statuti e regolamenti del Comitato olimpico nazionale italiano e delle Federazioni sportive di cui agli articoli 15 e 16 del decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242, gli organi di giustizia dell'ordinamento sportivo»*, laddove la disposizione finale conclude stabilendo che: *«Ai fini di cui al comma 1, lettera a), e allo scopo di evitare l'insorgere di contenzioso sull'ordinato e regolare andamento delle competizioni sportive, sono escluse dalle scommesse e dai concorsi pronostici connessi al campionato italiano di calcio le società calcistiche, di cui all'articolo 10 della legge 23 marzo 1981, n. 91, che siano controllate, anche per interposta persona, da una persona fisica o giuridica che detenga una partecipazione di controllo in altra società calcistica. Ai fini di cui al presente comma, il controllo sussiste nei casi previsti dall'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile»²⁵¹.*

Stante, dunque, la disposizione di cui innanzi, rientrano nella competenza esclusiva dei giudici sportivi:

- le questioni relative all'osservanza e/o applicazione di norme proprie dell'ordinamento sportivo nazionale (siano esse di natura regolamentare, organizzativa o statutarie);
- vicende attinenti al corretto svolgimento dell'attività sportiva;
- reclami avverso l'irrogazione di sanzioni disciplinari agli atleti.

Segue, all'art. 3 (rubricato *«Norme sulla giurisdizione e disciplina transitoria»*), l'elencazione completa delle controversie ascrivibili all'ordinamento sportivo, mediante una precisa indicazione di quelle che attribuite al giudice ordinario, secondo il criterio della natura economica delle stesse.

²⁵¹ Art. 2 legge 280/2003, disponibile in <https://www.camera.it/parlam/leggi/03280l.htm>.

Invero, la norma *de qua* prescrive che: «1. Esauriti i gradi della giustizia sportiva e ferma restando la giurisdizione del giudice ordinario sui rapporti patrimoniali tra società, associazioni e atleti, ogni altra controversia avente ad oggetto atti del Comitato olimpico nazionale italiano o delle Federazioni sportive non riservata agli organi di giustizia dell'ordinamento sportivo ai sensi dell'articolo 2, è devoluta alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo. In ogni caso è fatto salvo quanto eventualmente stabilito dalle clausole compromissorie previste dagli statuti e dai regolamenti del Comitato olimpico nazionale italiano e delle Federazioni sportive di cui all'articolo 2, comma 2, nonché quelle inserite nei contratti di cui all'articolo 4 della legge 23 marzo 1981, n. 91.

2. La competenza di primo grado spetta in via esclusiva, anche per l'emanazione di misure cautelari, al tribunale amministrativo regionale del Lazio con sede in Roma. Le questioni di competenza di cui al presente comma sono rilevabili d'ufficio.

3. Davanti al giudice amministrativo il giudizio è definito con sentenza succintamente motivata ai sensi dell'articolo 26 della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, e si applicano i commi 2 e seguenti dell'articolo 23-bis della stessa legge.

4. Le norme di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano anche ai processi in corso e l'efficacia delle misure cautelari emanate da un tribunale amministrativo diverso da quello di cui al comma 2 è sospesa fino alla loro conferma, modifica o revoca da parte del tribunale amministrativo regionale del Lazio con sede in Roma, cui la parte interessata può riproporre il ricorso e l'istanza cautelare entro il termine di cui all'articolo 31, comma undicesimo, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, decorrente dalla data di entrata in vigore del presente decreto e ridotto alla metà»²⁵².

Al comma secondo, dunque, il legislatore identifica come giudice amministrativo competente, in via esclusiva, in primo grado, il TAR Lazio – sede di Roma, al quale devono essere devolute tutte le controversie che relative ad atti emanati dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano oppure dalle Federazioni Sportive, i quali esulano dalla competenza riservata agli organi di giustizia previsti dall'ordinamento sportivo.

È di palmare evidenza come, nell'ambito delle prescrizioni contenute nella legge n.280/2003, il legislatore non abbia operato alcun riferimento all'organo competente per la risoluzione dei contenziosi derivanti ai rapporti di lavoro subordinato in ambito sportivo.

A sopperire a tale vuoto normativo, invero, la legge n. 91/1981, contempla, all'art. 4 («*Disciplina del lavoro subordinato sportivo*») l'inserimento di una clausola

²⁵² Art. 3 legge 280/2003, disponibile in <https://www.camera.it/parlam/leggi/03280l.htm>

compromissoria all'interno del contratto di lavoro, con la quale le parti pattuiscono di comune accordo che, in caso di insorgenza di controversie relative alle obbligazioni dedotte nel contratto, ai fini della risoluzione esse si rivolgeranno ad un collegio arbitrale.

Più segnatamente, il comma 4 citata norma, asserisce che: «*Nello stesso contratto potrà essere prevista una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto e insorte fra la società sportiva e lo sportivo sono deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo di nominarli*»²⁵³.

La medesima previsione normativa è stata, poi, ripresa anche dall'art. 21 dell'Accordo Collettivo, il quale ha ulteriormente chiarito che quello descritto dall'art. 4 della legge 91/1981 debba essere qualificato come un arbitrato irrituale, ciò implicando che il lodo assunto dal collegio arbitrale all'esito dell'istruttoria, con riguardo a tale specifico caso, non avrà valore di sentenza, bensì unicamente valore contrattuale (pertanto, la stessa risulterà vincolante esclusivamente tra le parti, non spiegando i propri effetti verso terzi)²⁵⁴.

Parte della dottrina ha osservato che «*com'è noto, il perno di tutto il sistema di giustizia sportiva va rinvenuto nel cosiddetto vincolo di giustizia, che comporta in capo a tutti i soggetti appartenenti all'ordinamento sportivo l'obbligo dell'accettazione e del rispetto delle norme tecniche e dei provvedimenti adottati dalle Federazioni, nello svolgimento delle gare e nelle fasi successive, nonché, sul piano processuale, l'obbligo di adire per le controversie insorte all'interno di detto ordinamento, esclusivamente gli organi di giustizia federali, con la preclusione della possibilità di adire le autorità giurisdizionali dello Stato. Tuttavia, il vincolo di giustizia non è mai stato ritenuto idoneo a costituire un limite all'impugnazione del lodo irrituale emesso in sede di risoluzione di controversie del lavoro sportivo*»²⁵⁵. Ma, alla luce della clausola compromissoria prevista dall'art. 4 legge n. 91/1981, le parti non devolvono la risoluzione della controversia agli organi di giustizia amministrativa, a quelli di giustizia sportiva, impegnandosi reciprocamente ad osservarne le decisioni assunte sulla scorta del vincolo di giustizia e rinunciando, quindi, a far valere i loro diritti, nella sede naturale (ossia innanzi alla giurisdizione ordinaria civile).

²⁵³ Art. 4 legge 23 marzo 1981, n.91, disponibile in https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1981-03-27&atto.codiceRedazionale=081U0091&elenco30giorni=false

²⁵⁴ SPADAFORA M. T., *Diritto del lavoro sportivo*, Torino, Giappichelli, 2012, pp. 276 e ss.

²⁵⁵ D'ONOFRIO P., *Manuale operativo di Diritto Sportivo*, Santarcangelo di Romagna (RN), 2007, p. 185.

Il collegio arbitrale che deciderà la controversia è sempre un organo esterno alla Federazione calcistica, il quale è chiamato a dirimere la controversia sorta alla luce delle prescrizioni generali vigenti in materia di arbitrato irrituale²⁵⁶.

In ogni caso, l'assegnazione delle controversie relative al rapporto di lavoro subordinato di tipo sportivo ai collegi arbitrali, trova un limite nella disponibilità dei diritti controversi che, di volta in volta, vengono in rilievo nel caso di specie. Ciò avviene a maggior ragione in riferimento ad episodi di *mobbing*, i quali, si è già osservato in precedenza, incidono sui diritti indisponibili della persona umana (quali la dignità, l'integrità fisica e psichica, la salute).

Sulla scorta di ciò, alcuni hanno osservato che *«vi è dunque una più che giustificata ragione per ritenere che le questioni giurisdizionali attinenti ad episodi di mobbing sportivo possano essere attribuite alla diretta giurisdizione del giudice ordinario. Quando si è in presenza dell'obbiettivo di tutelare la persona, infatti, le controversie sportive, in particolare quelle in materia di lavoro, perdono la loro peculiarità, facendo sostanzialmente venir meno le ragioni che permettono di riconoscere l'autonomia dell'ordinamento sportivo»*²⁵⁷.

Alla luce di tutto quanto rappresentato è chiaro che la tutela del lavoratore e, in maniera particolare, del professionista sportivo da possibili condotte di *mobbing* sia una problematica non trascurabile.

La delicatezza del tema in questione, da un lato, e il valore dei beni giuridici che esso coinvolge, dall'altro, inducono ad auspicare un riassetto della disciplina dell'autonomia conferita all'ordinamento sportivo, nonché della riserva di competenza prevista in capo agli organi di giustizia amministrativa. E ciò non al fine di privare l'ordinamento sportivo delle prerogative che questo vanta, quanto, allo scopo di creare le condizioni tali da poter assicurare agli atleti sportivi non solo dignità e integrità psico-fisica, ma anche la piena realizzazione della loro persona mediante l'esercizio della professione sportiva.

²⁵⁶ SPADAFORA M. T., *op. cit.* p. 280.

²⁵⁷ MAZZAMUTO S., *op. cit.*

CONCLUSIONI

L'indagine svolta con il presente lavoro di tesi si proponeva di porre in evidenza i meccanismi giuridici e le dinamiche sociali che governano i rapporti di lavoro subordinato di tipo sportivo tra quanti esercitano la professione di giocatori professionisti e le società sportive presso le quali gli stessi prestano la loro attività.

Sul piano civilistico, mediante la lente ottica dell'art. 2087 c.c., è stata analizzata la disciplina relativa all'inadempimento contrattuale per *mobbing*, nonché, grazie alla rievocazione della più nota casistica in materia, sono state sottolineate le condotte delle società sportive, le quali, in alcuni casi, nel tentativo di riaffermare il proprio potere contrattuale nella fase delle trattative, si rendono responsabili di veri e propri abusi nei confronti degli atleti, talvolta per mere strategie di rinnovo degli accordi in scadenza.

Altresì, si è avuto modo di appurare come la necessità di soddisfare le aspettative della società datrice, avvertita sia dai giocatori che dall'allenatore, possa generare tensioni tra queste figure, conducendoli ad assumere condotte di prevaricazione, vessazione e dunque di fenomeni di *mobbing*.

Passando in rassegna le diverse manifestazioni prospettabili di questo fenomeno, infatti, si è conferito adeguato rilievo anche alle ipotesi di *mobbing* in danno dell'allenatore e della società sportiva, sottolineando come, nella prassi, ad essere destinatarie di tali comportamenti siano perlopiù i club di rilievo internazionali, presso i quali è assai frequente registrare comportamenti vessatori e/o persecutori in prossimità dei rinnovi contrattuali da parte della società, allo scopo di ottenere un accordo economicamente più vantaggioso.

Si è anche visto come il *mobbing* non cagioni ai giocatori che ne vengono colpiti danni di sola natura economica (quantificati in buona parte dei casi perlopiù in termini di perdita di *chances*), ma che lo stesso pregiudica beni di ben più alto rango, oggetto di tutela costituzionale, quali il diritto alla dignità, alla salute, all'onore e alle reputazione di ciascun lavoratore, ragion per cui, involgendo situazioni giuridiche soggettive in maniera particolarmente incisiva, le condotte mobbizzanti assumono piena rilevanza esterna, ben potendo trovare tutela nelle sedi opportune.

La parte finale dell'elaborato, infatti, ha approfondito proprio il riparto di giurisdizione previsto dalla legislazione vigente tra organi di giurisdizione statale e organi di giustizia sportiva, sottolineando, al contempo, come la dottrina auspichi un deferimento del contenzioso attinente alla materia del rapporto di lavoro subordinato di tipo sportivo alla giurisdizione statale.

Tale scelta, lungi dal voler minare l'autonomia riconosciuta all'ordinamento statale, risponde all'esigenza di "epurare" i rapporti di lavoro sportivi da quelle peculiarità che consentono, sul piano della teoria generale del diritto, di legittimare la previsione di una giurisdizione sportiva.

Invero, ove mai i principi disciplinanti la materia sportiva godessero di una ben più precisa collocazione in seno al nostro ordinamento giuridico, il deferimento alla giurisdizione statale di eventuali controversie scaturite da rapporti di natura conflittuale tra gli atleti e le società sportive, consentirebbe di poter individuare, di volta in volta, sulla base del singolo caso concreto, soluzioni imparziali e adeguate, a seconda delle circostanze.

BIBLIOGRAFIA

- ADAMS A., *Bullying at work: how to confront and overcome it*, London, Virago Press Limited, 1992.
- AMATO F., CASCIANO M. V. LAZZERONI L., LOFFREDO A. *Il Mobbing. Aspetti lavoristici :nozione, responsabilità, tutele*, Giuffrè Editore, 2002
- ANDERSSON J., *Relazioni sul mobbing sul posto di lavoro, Commissione europea per il lavoro e gli affari sociali*, Bruxelles 2001
- ASCENZI A., BERGAGIO G.L., *Il mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo*, Giappichelli, Torino 2000.
- BALDUCCI C., *I processi psichici del mobbing*, Prima, Bologna 2000
- BALSAMO P., *L'utilità di una elaborazione autonoma della categoria di mobbing* (nota a Trib. Catania 7 febbraio 2006), «Diritto delle relazioni industriali», 2000
- BANCHETTI S., *Il mobbing, Trattato breve dei nuovi danni*, Padova, 2001.
- BILL C., *Are we any closer to a comprehensive antybullying law and do we really need one anyway?*, in The Internationale Harassment Network Secon Annual Conference on Harassment ad Bullying in the Workplace, 1999.
- BONA M., MONATERI P. G. e OLIVA U., *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano, Ipsoa, 2002.
- BOTTA N., LONGOBARDO C., STAIANO R., ZINGAROPOLI A., *Mobbing, stress e diritti violati*, ESI, Napoli 2003.
- BUFFA F. e G. CASSANO, *Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro*, Torino, Utet, 2005.
- BRODSKY C. M., *The harassed worker*, Toronto, Lexington Books, 1976.
- CALAFÀ L., *Tra mobbing e mero conflitto: un'ipotesi di legittima reazione ad un atteggiamento incivile del datore di lavoro*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2002.
- CASTRONOVO C., *Tra contratto e torto. L'obbligazione senza prestazione*, in La nuova responsabilità civile, Milano, Giuffrè, 2006.
- CASTRONOVO, *Ritorno all'obbligazione senza prestazione*, in Europa e diritto privato, fasc. 3, 2009.
- CARRETTIN S., RECUPERO N., *Il mobbing in Italia. Terrorismo psicologico nei rapporti di lavoro*, Dedalo, Bari 2002
- CASSITTO M. G., *Esiste un mobbing di genere?*, in *Le discriminazioni di genere sul lavoro dall'Europa all'Italia*, Roma, Ediesse, 2005.

- CATALDI M., *Il danno psichico tra medicina legale e diritto*, in giurisprudenza di merito, 1997
- CATALISANO G., *Sicurezza sul lavoro, mobbing e responsabilità del datore di lavoro*, Aracne Editore 2018.
- COCCO G., ANGELONE C., PIERFELICE V., *Il mobbing. Aspetti psicosociologici e giuridici*, Sistemi Editoriali, Pozzuoli 2007
- CORRADINI I., *I mobbings. Mobbing, bullying, bossing e modelli di organizzazione del lavoro*, Themis Editore 2009.
- CROCETTI BERNARDI E., *Il rapporto di lavoro nel diritto sportivo*, in Dig. Disc. Priv., 2003.
- D'APONTE M., *Molestie sessuali e licenziamento: è necessaria la prova del cd mobbing*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2000.
- D'ONOFRIO P., *Manuale operativo di Diritto Sportivo*, Santarcangelo di Romagna, 2007.
- DE ANGELIS L., *Interrogativi in tema di danno allla persona del lavoratore* , in Il foro italiano, 2000.
- DE FALCO G., MESSINEO A., MESSINEO F., *Stress e mobbing. Diagnosi, prevenzione e tutela legale*, EPC Libri, Roma 2006.
- DENARI P., *La responsabilità diretta e personale nel danno da mobbing*, in Lavoro e previdenza oggi, 2000
- DEL PUNTA R., *Il mobbing: l'illecito e il danno*, «Lavoro e diritto», 2003
- DEL PUNTA R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, «Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali», 2006
- DEPOLO M., *Mobbing: quando la prevenzione è intervento. Aspetti giuridici e psicosociali del fenomeno*, FrancoAngeli, Milano 2003
- EGE H., *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, Pitagora, 1996.
- EGE H., *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, Bologna, Pitagora, 1997.
- EGE H., *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002.
- EGE H., *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Milano, FrancoAngeli, 2002.
- EGE H., *Dalle origini del mobbing alla valutazione del danno*, in Lav. nella giur., n. 4, 2003.
- EGE H., *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 2005.
- FAVRETTO G. (a cura di), *Le forme del mobbing. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*, R. Cortina, Milano 2005

- FERRARIO S., *Mobbing e responsabilità datoriale: la cassazione interviene nuovamente precisandone gli elementi costitutivi*, in Argomenti di diritto del lavoro, 2009.
- FIELD T., *Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*, Oxfordshire, Success Unlimited, 1996.
- FIELD T., *Workplace bullying: recent developments, facts, figures and surveys*, in *The Internationale Harassment Network Secon Annual Conference on Harassment ad Bullying in the Workplace*, 1999.
- FIELD T., *Il lavoro perverso. Il mobbing come paradigma di una psicopatologia del lavoro*, in Istituto italiano per gli studi filosofici, a cura di BLASI F. e PETRELLA C., Napoli, 2005.
- FIELD T., *Ten Choices in the Study of Workplace Mobbing or Bullying In memory of Heinz Leymann*, sul Luogo di Lavoro Trinity College, Dublino, 2006.
- GAZZONI F., *Dall'economia del dolore all'economia dell'infelicità*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2003
- GHERA E., *Diritto del lavoro*, Carucci editore, Bari, 2007
- GHIRARDI N., *La Corte Costituzionale interviene sulla competenza legislativa regionale in materia di lavoro*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2004.
- GILIOLI R. (a cura di), *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio*, Mondadori, Milano 2000
- GIULIANOTTI R., BONNEY N. e HEPWORTH, *Football, Violence and Social Identity*, London, Routledge, 1994.
- GRECO T., *Le violenze psicologiche nel mondo del lavoro. Un'analisi sociologico-giuridica del fenomeno mobbing*, Milano, Giuffrè, 2009.
- GULOTTA G., *Il vero e il falso mobbing*, Giuffrè, Milano 2007
- HIRIGOYEN M.F., *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino 2000
- IACOVINO V., DI PARDO S., DI PARDO G., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale ed assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore 2006
- LANDOLFI S., *La legge n. 91 del 1981 e la "emersione" dell'ordinamento sportivo*, in Riv. dir. sport., 1982.
- LEYMANN H., *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *Violence and Victims*, vol. 5.
- MATTO V., *Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, in Diritto delle relazioni industriali, 1999.

MAZZAMUTO S., *Il mobbing*, Giuffrè, 2004, pag. 39; GENTILE M., *Il mobbing. Problemi e casi pratici nel lavoro pubblico*, Milano, Giuffrè, 2009

MEUCCI M., *Le concordanze nella giurisprudenza sul mobbing e gli oneri probatori gravanti sulle parti nel processo*. In *Rivista critica del lavoro*, 2005

MEUCCI M., *Alcuni punti fermi in tema di oneri probatori del demansionamento e del mobbing*, 2007.

MIRANDA N., *Gli orientamenti giurisprudenziali in tema di mobbing e demansionamento*, «*Rivista critica di diritto del lavoro*», 2005

MONATERI P. G., BONA M. e OLIVA U., *Il mobbing come legal framework: una categoria unitaria per le persecuzioni morali sul lavoro*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 2000.

MONATERI P. G., *Il mobbing come “quadro ermeneutico”: un approccio interpretativo alle “persecuzioni morali” sul lavoro*, in *Accertare il mobbing, profili giuridici, psichiatrici e medico legali*, a cura di M. BONA, S. BONZIGLIA, A. MARIGLIANO, P. G. MONATERI, U. OLIVA, Giuffrè, 2007.

MONTUSCHI L., *Problemi di danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1994

OCCHPINTI A., *Sull'utilità giuridica del concetto di mobbing*, in *rivista critica del lavoro*, D & L rivista critica del diritto del lavoro; VISCOMI A., *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e Diritto*, 2001

OLIVA U., *Mobbing: quale risarcimento?*, in *Danno. Resp.*, 2000, n. 1.

PALMIERI V.A., *La rifondazione del danno non patrimoniale, all'insegna della tipicità dell'interesse leso (con qualche attenuazione) e dell'unitarietà*, in *Foro italiano*, 2008.

PARPAGLIONI M., *Mobbing: definizione, tipologie di danno, onere di allegazione, e prova del danno esistenziale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2002.

PIZZOFERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro*, Cedam, Padova, 2000.

PONZANELLI G., *Le tre voci di danno non patrimoniale: problemi e prospettive*, in *Danno e responsabilità*, 2004.

ROTUNDI F., *La Legge 23 marzo 1981, n. 91 e il professionismo sportivo: genesi, effettività e prospettive future*, in *Riv. dir. sport.*, 1990.

SCOGNAMIGLIO R., *A proposito del mobbing*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, n.4.

STAIANO R., *Le prospettive legislative sul fenomeno mobbing in Italia*, in *Botta-Longobardo-Staiano- Zingaropoli ESI*, 2003

SCOGNAMIGLIO R., *Mobbing. Profili civilistici e giuslavoristici*, «*Giurisprudenza del lavoro*», 2006

SCOGNAMIGLIO R., *Il danno non patrimoniale innanzi alle sezioni unite*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2009.

STAIANO R., *Dequalificazione professionale e mobbing*, Halley, Matelica, 2006.

TARQUINI E., *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*, Giuffrè Editore 2015.

TOSI P., *Il mobbing: una fattispecie in cerca di autore*, «Argomenti di diritto del lavoro», 2003

TRABUCCHI A., TRABUCCHI G., *Istituzioni di diritto civile*, Cedam, Padova, 2004.

TRONATI B., *Mobbing e straining nel rapporto di lavoro. Cosa sono, come riconoscerli, come reagire, come tutelarsi*, Ediesse, Roma 2008.

TRONATI B. *Il «disagio lavorativo». Mobbing, straining e stress lavoro-correlato nel rapporto di lavoro. Manuale teorico-pratico*. Ediesse Editore 2016.

TULLINI P., *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danni alla persona*, «Rivista italiana di diritto del lavoro», I, 2000

WOLF F., *Ousting the workplace bully: learning from experience*, in IRS Employment Review, del 17 febbraio 2006.

VALENTE L., *Dimissioni per giusta causa e risarcimento dei danni: i conseguenti oneri di allegazione e prova del lavoratore e di prova liberatoria del datore nell'azione risarcitoria per violazione dell'obbligo di sicurezza*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2007

VALLEBONA A., *Mobbing senza veli*, in Diritto delle relazioni industriali, 2005.

VALLEBONA A., *Mobbing: qualificazione, oneri probatori e rimedi*, «Giurisprudenza del lavoro», 2006

VISCOMI A., *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in Lavoro e Diritto, 2001.

GIURISPRUDENZA

- Cass. civ., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143, in Guida al lavoro, 2000, n. 4, 21.
- Cass. III Sez. Civile sentenza n. 8828 de 31 maggio 2003.
- Cass. civ. sez. un., 4 maggio 2004, n. 8438, in Foro it., 2004, I, 1692.
- Cass. civ., sez. lav., 6 marzo 2006, n. 4774, in Mass. Giur. It., 2006.
- Cass. civ. del 05.11.2012, n.18927, in <http://www.olympus.uniurb.it>
- Cass. civ. del 19.03.2012 n. 4321 in <http://www.olympus.uniurb.it>
- Cass. civ., sez. lav., 7 agosto 2013, n. 18836.
- Cass. Pen., sez. III 26.01.2005, n 6360 in <http://www.personaedanno.it>
- Cass. pen. sentenza del 26.06.2009, n.26594, in <http://www.altalex.com>
- Cass. pen., sentenza del 13.01.2011 n. 685 in <http://www.olympus.uniurb.it>
- Cass. Sez. Un. del 12.03.2001 n. 99, in <http://www.altalex.com>.
- Cass., Sez. Un. sentenza del 10.07. 2002 n. 30328 in <http://www.castelnuovo.us>.
- Cass. Civ. Sez. Un. sentenza dell'11 novembre 2008, n. 26972.
- Corte Cost., 19 dicembre 2003, n. 359, in Mass. Giur. Lav., 2004, 297.
- Corte d'appello di Firenze, sent. 06.05.2005, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2006
- Sentenza emessa dal Tribunale di Torino, sez., lav. 16.11.1999, in <http://www.slp-cisl.it>.
- Sentenza emessa dal Tribunale di Torino, sezione III, in data 16 novembre 1999, in Foro it., 2000, I, 1555.
- Sentenza emessa dal Tribunale di Torino, sezione III, in data 30 dicembre 1999, in Danno e resp., 2000, 406.
- Sentenza emessa dal Tribunale di Forlì, 15 marzo 2001, in Resp. Civ. e prev., 2001, 1028.
- Sentenza del Tribunale di Pinerolo Sez. Lav. sent. 06.02. 2003; <http://www.mobbing-prima.it>
- Sentenza emessa dal Tribunale di Como, in data 22 febbraio 2003, in Mass. Giur. Lav. 2003, 328.

Sentenza del Tribunale di Pinerolo del 3 marzo 2004 n. 119.

Sentenza del Tribunale di Forlì, sezione lavoro, n. 28 del 10 marzo 2005.