

# IL MOBBING: CARATTERISTICHE E TUTELA DI UN FENOMENO MULTIFATTORIALE

	<i>Pag.</i>
Introduzione	3
Capitolo 1 Mobbing, definizione e evoluzione giuridica	
1.1 i primi studi del fenomeno	5
1.2 cosa è il mobbing	8
1.3 la normativa nei paesi europei e dell'UE	9
1.4 Il mobbing in Italia	
1.4.1 La prima Giurisprudenza di merito e l'attività creativa della Cassazione	16
1.4.2 Gli interventi delle Regioni	22
1.4.3 La circolare INAIL n. 71 del 2003	25
Capitolo 2 Gli attori, tipologie e altre fattispecie	
2.1 gli attori: la vittima, il mobber e gli spettatori	27
2.2 cause e modalità: le principali tipologie di mobbing	30
2.3 il rapporto tra mobbing e altre fattispecie	
2.3.1 lo straining	32

2.3.2 lo stress da lavoro correlato	36
2.3.3 il demansionamento	40

## Capitolo 3 Responsabilità e tutele

### 3.1 Tutela Civile

3.1.1 le garanzie costituzionali	42
3.1.2 responsabilità contrattuale del datore	44
3.1.3 responsabilità extracontrattuale del datore	49
3.1.4 responsabilità del lavoratore nel mobbing orizzontale	51
3.1.5 azione per il risarcimento danni	
3.1.5.1 il danno risarcibile	53
3.1.5.2 accertamento e quantificazione del danno	66
3.1.5.3 nesso di causalità	77
3.1.5.4 l'intento persecutorio	80
3.1.5.5 competenza e prescrizione	84

3.2 Tutela previdenziale	85
--------------------------	----

3.3 I riflessi penali del mobbing	90
-----------------------------------	----

Conclusioni	101
-------------	-----

## INTRODUZIONE

Il fenomeno del mobbing attira l'attenzione degli studiosi e del pubblico in maniera crescente, emergendo come un tema di grande rilevanza e attualità. I comportamenti che caratterizzano il mobbing, come prevaricazioni e soprusi contro i lavoratori, sono sempre esistiti e non sono limitati esclusivamente all'attuale contesto lavorativo. L'incremento di interesse verso questo problema non è quindi dovuto a un aumento nella frequenza degli episodi, ma piuttosto all'evoluzione nel tempo della sensibilità sociale nei loro confronti.

Attualmente, c'è una percezione più ampia degli obblighi di tutela del lavoratore, che includono la salvaguardia della dignità e della personalità morale. Le ricerche condotte negli ultimi anni hanno evidenziato la diffusione del mobbing, sia nel settore privato che nella pubblica amministrazione, spesso rappresentando una degenerazione patologica dei conflitti e delle tensioni normalmente presenti nell'ambiente lavorativo.

È quindi fondamentale comprendere il fenomeno del mobbing in tutte le sue sfaccettature al fine di contrastarlo e prevenirlo efficacemente.

Il presente elaborato intende fornire una riflessione del fenomeno nella sua proiezione giuridica, partendo dalla sua definizione etimologica e dai primi studi del fenomeno, per poi richiamare la normativa europea e quella nazionale, senza dimenticare ma anzi sottolineando, in assenza di una specifica disciplina normativa, il ruolo creativo della giurisprudenza ed infine affrontare il mobbing nelle sue varie forme di tutela civile, previdenziale e penale, soffermandosi in particolare sulla responsabilità civile ed il risarcimento danni.

## **Capitolo 1: Mobbing, definizione e evoluzione giuridica**

### **1.1 I primi studi del fenomeno**

Il concetto fu introdotto nei primi anni settanta del XX secolo dall'etologo Konrad Lorenz per delineare un comportamento aggressivo tra membri della stessa specie, mirante all'esclusione di un individuo dal gruppo.

Il termine "mobbing" è stato adottato in vari contesti e con diverse sfumature di significato. Nel 1972, il medico svedese Paul Heinemann lo impiegò come equivalente al concetto di bullismo, nell'ambito di una ricerca sull'aggressione perpetrata da gruppi di coetanei nei confronti di singoli bambini.

Negli anni '80, lo psicologo svedese Heinz Leymann chiarì il concetto di mobbing nella sua accezione attuale: si tratta di una forma di comunicazione ostile e non etica, condotta sistematicamente da uno o più individui, generalmente mirata contro un singolo individuo.

Leymann predispone un modello a quattro fasi del fenomeno: la prima è denominata *il conflitto quotidiano*, che di base va considerato normale, poiché sul posto di lavoro si scontrano caratteri, opinioni e abitudini diverse. Tale conflitto, tuttavia, “può diventare il trampolino di lancio del mobbing nel caso in cui il conflitto non si risolva”<sup>1</sup> (C.Querini-S.Falasci).

La seconda fase, denominata *inizio del mobbing e del terrore psicologico*, vede il conflitto evolversi e diventare continuativo. “Il mobber inizia ad agire in modo sistematico e intenzionale, mentre il mobbizzato, pur subendo un pericoloso processo di stigmatizzazione, può, se ignaro del motivo per cui è sottoposto al mobbing, cercare di normalizzare la situazione con il mobber” (C.Querini- S.Falasci)

Passando alla terza fase, che Leymann denomina *errori ed abusi anche non legali da parte dell’Amministrazione del personale*, la situazione di mobbing diventa così marcata da oltrepassare le soglie dell’ufficio o del reparto in cui è nata e da diventare, quindi, di pubblico dominio. E’ facile che accada che il livello delle prestazioni lavorative di un soggetto mobbizzato da molti anni scenda sia qualitativamente che quantitativamente e che la vittima accusi sempre più frequenti problemi

---

<sup>1</sup> CHIARA QUERINI – SUNI’ FALASCHI, *La consulenza tecnica in materia di mobbing*, UTET giuridica, 2006.

di salute, assentandosi per malattia. In questa fase, l'amministrazione del personale viene resa edotta delle situazioni causate dal mobbizzato e decide di estrometterlo nella maniera più silenziosa possibile, tentando non di rado di convincere la vittima a ricorrere a dimissioni volontarie.

La quarta fase è quella dell'*esclusione dal mondo del lavoro*: il mobbizzato si sente umiliato, inutile e solo, spesso anche autoconvincendosi delle ragioni del mobber.

Da un punto di vista linguistico-grammaticale, "mobbing" è un gerundio sostantivato inglese derivato dal termine "mob", coniato nel 1688 secondo il dizionario Merriam-Webster. Questo a sua volta proviene dall'espressione latina "mobile vulgus", che significa "folla mobile", indicando una massa numerosa e disordinata, spesso associata a comportamenti vandalici e sommosse. In aggiunta, il termine "mob" ha acquisito una connotazione spregiativa, indicando, soprattutto nelle classi sociali più elevate, una sorta di "plebaglia", anche senza implicare necessariamente azioni violente.

Il concetto di mobbing è inoltre correlato al termine "mobster", utilizzato nello slang statunitense per indicare genericamente individui appartenenti alla malavita o con comportamenti criminali. In italiano, abbiamo il verbo "mobbizzare", che significa compiere azioni di mobbing, e da esso derivano i termini "mobbizzatore" (o "mobber") per

chi perpetra l'attacco, "mobbizzato" (o "mobbed") per la vittima, e "mobbizzazione", sinonimo di mobbismo.

Nei paesi anglofoni, per descrivere la violenza psicologica sul posto di lavoro - che in Italia, è la forma più comune di mobbing - si utilizzano termini più specifici come "harassment" (molestie), "abuse" (maltrattamento), "intimidation" (intimidazione), e "workplacebullying" (bullismo sul lavoro).

## **1.2 Cosa è il mobbing**

Mobbing o mobbismo, dall'inglese "to mob" che significa "assalire, molestare", indica una forma di abuso sia nel contesto della psicoanalisi che nella lingua comune. Questo comporta una serie di azioni, sia fisiche che verbali, perpetrate da una singola persona o da un gruppo nei confronti di uno o più individui.

Il mobbing può manifestarsi come violenza psicologica, ma può anche sfociare in aggressione fisica. Queste azioni, protratte nel tempo, ledono la dignità personale e professionale, così come la salute psicofisica delle vittime, e possono essere perpetrate da singoli individui o da gruppi.



Tra le forme tipiche di mobbing ci sono: angherie, vessazioni, demansionamento lavorativo, emarginazione, umiliazioni, insulti, maldicenze, aggressioni fisiche e verbali, e ostracizzazione. Alcune situazioni possono anche creare imbarazzo, contribuendo a stati psicologici simili a quelli generati dall'aggressione. L'obiettivo di tali comportamenti può essere quello di spingere la vittima a autoescludersi dal gruppo o dall'associazione tramite pressioni e vessazioni di natura morale o psicologica.

Il mobbismo può verificarsi in vari contesti, come la famiglia, la scuola (dove è noto come bullismo), le forze armate (conosciuto come nonnismo), o il mondo del lavoro. Può anche manifestarsi in situazioni sociali al di fuori di contesti professionali, come tra amici, gruppi giovanili, circoli sportivi, e associazioni ricreative.

### **1.3 La normativa nei paesi europei**

I paesi scandinavi sono stati i pionieri del pieno riconoscimento normativo del mobbing.

La Svezia è stata, infatti, il primo paese europeo a dotarsi di una legge nazionale sul mobbing. In particolare, l'Ente nazionale per la salute e la sicurezza svedese ha emanato, il 21 settembre 1993, una specifica ordinanza (Afs 1993/17), entrata in vigore il 31 marzo 1994, con le

misure contro ogni forma di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro. Tale ordinanza prevede che “nel corso dell’attività lavorativa dovranno essere previste procedure che consentano di individuare i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie, l’esistenza di problemi inerenti all’organizzazione del lavoro o eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione che possono costituire il terreno adatto all’insorgere di qualche forma di persecuzione”. A questa sono poi seguiti, nel 1997, nuovi atti dispositivi relativi alle misure da adottare contro le forme di persecuzione psicologica in ambito lavorativo.

Diversamente, la Norvegia, nel 1994, ha preferito optare per una tutela a livello legislativo del mobbing attraverso la modifica dell’ art.12 dell’ AML –legge sulla tutela dell’ambiente di lavoro- prevedendo in maniera esplicita che i lavoratori non devono essere sottoposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti. La relazione di accompagnamento alla legge di modifica evidenzia chiaramente la necessità di riconoscere al problema del mobbing uno status giuridico autonomo rispetto a quello di creazione giurisprudenziale.

La Francia, dopo la Svezia, si è distinta come il secondo paese comunitario ad adottare una legislazione specifica per contrastare il fenomeno del mobbing sul luogo di lavoro con l’approvazione della

legge "*Lutte contre le harcèlement moral au travail*". Le principali innovazioni di questa legge includono l'istituzione dell'inversione dell'onere della prova, che richiede al soggetto accusato di dimostrare la propria estraneità da qualsiasi responsabilità riguardo alle azioni di violenza morale sul posto di lavoro, e l'introduzione di un'apposita figura di reato all'interno del codice penale francese, denominata "harcèlement moral".

All'interno della legge di modernizzazione sociale del 17.1.2002 vi è un'intera sezione intitolata "Lotta contro il mobbing sul lavoro" che contiene disposizioni sulla definizione di mobbing, sulle sanzioni e la prevenzione. Per garantire quest'ultima "è stato rafforzato il campo di intervento di vari soggetti che operano in azienda, quali i delegati del personale e il medico del lavoro. Peraltro un obbligo generale di prevenzione spetta, ovviamente, al datore di lavoro"<sup>1</sup> (C.Querini-S.Falasci).

L'articolo 222-33-2 del codice penale sanziona specificamente il comportamento di molestare gli altri attraverso azioni ripetute che portano alla degradazione delle condizioni di lavoro, mettendo a rischio i diritti e la dignità della persona, compromettendo la sua salute fisica o

---

<sup>1</sup> CHIARA QUERINI – SUNI' FALASCHI, *La consulenza tecnica in materia di mobbing*, UTET giuridica, 2006.

mentale, o danneggiando il suo futuro professionale. Tale condotta è punibile con la reclusione fino a un anno o con una multa fino a 15.000 euro.

Anche in Belgio nel 2002 è stata emanata una norma per regolamentare il fenomeno attraverso la previsione dell'obbligo per il datore di lavoro di designare, in accordo con i rappresentanti dei lavoratori, un consigliere per la prevenzione (interno o esterno a seconda delle dimensioni dell'impresa), con specifiche competenze psico-sociali.

In Spagna non vi è una normativa specifica e l'ultima proposta di legge sul mobbing indicata come *acoso laboral* risale al 2001. Inoltre il parlamento catalano ha approvato una proposta sul mobbing nella quale, tra l'altro, propone di modificare l'attuale legge di prevenzione dei rischi lavorativi in modo da includere la prevenzione del mobbing tra le obbligazioni del datore di lavoro.

In Germania, pur non essendoci ancora alcuna legge specifica, alla Volkswagen nel 1996 è stato firmato un accordo tra azienda e sindacato con l'obiettivo di prevenire molestie sessuali, mobbing e ogni forma di discriminazione al fine di creare un clima di lavoro positivo basato sulla reciproca collaborazione e il 23 dicembre 1988 è stato sottoscritto il

*Betriebsverfassungsgesetz*, ossia un accordo sul mobbing nell'area di pubblico impiego.

L'Unione Europea ha implementato diversi interventi mirati a proteggere i lavoratori, manifestando un impegno significativo attraverso una serie di iniziative cruciali.

Il 3 maggio 1996, nove Stati membri del Consiglio d'Europa hanno firmato a Strasburgo una versione aggiornata della Carta Sociale Europea. Questo atto ha rinnovato gli obiettivi della Carta Sociale, consolidando i diritti già enunciati nella versione precedente (come il diritto a condizioni di lavoro equo, alla sicurezza e all'igiene sul posto di lavoro, e alla tutela della salute) e introducendo nuove garanzie, come il diritto alla dignità sul posto di lavoro. In particolare, l'articolo 26 della Carta Sociale ha sottolineato che, "al fine di garantire l'effettivo esercizio del diritto di ogni lavoratore alla protezione della propria dignità sul luogo di lavoro, le Parti si impegnano a consultare le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori:

- a promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di assillo sessuale sul luogo di lavoro o in relazione con il lavoro, ed a prendere ogni misura appropriata per proteggere i lavoratori contro tali comportamenti;

- a promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di atti condannabili o esplicitamente ostili ed offensivi diretti in modo ripetuto contro ogni lavoratore sul luogo di lavoro o in relazione con il lavoro, e a prendere ogni misura appropriata per proteggere i lavoratori contro tali comportamenti. Il paragrafo 2 non copre l'assillo sessuale”<sup>1</sup>.

In secondo luogo, il Parlamento Europeo ha approvato il 20 settembre 2001 la Risoluzione (2001/2339(INI)) avente ad oggetto il *mobbing* sul posto di lavoro.

Particolarmente rilevante è il documento che, dopo aver evidenziato l'inevitabile aumento dei contratti precari e della precarietà lavorativa, soprattutto tra le donne, e le conseguenti condizioni favorevoli alla diffusione di varie forme di molestie, così come gli effetti deleteri del mobbing sulla salute fisica e mentale delle vittime e delle loro famiglie, ha sollecitato gli Stati membri a rivedere e integrare la propria legislazione riguardante la lotta al mobbing e alle molestie sessuali sul luogo di lavoro. Si è inoltre sottolineata l'importanza di verificare e uniformare la definizione di mobbing.

---

<sup>1</sup> Art. 26 della Carta Sociale Europea, nella sua edizione riveduta, adottata a Strasburgo il 9 maggio 1996 dal Consiglio d'Europa.

In particolare, la Risoluzione ha sottolineato l'urgenza di adottare misure per contrastare il fenomeno del mobbing in tutti i suoi aspetti, prioritariamente attraverso azioni preventive volte a prevenirne l'insorgere.

La stessa risoluzione ha altresì esortato gli Stati membri a collaborare con le parti sociali per sviluppare strategie adeguate per contrastare il mobbing e, in generale, la violenza sul luogo di lavoro. In questo contesto, si è raccomandata la promozione di informazione e formazione per i dipendenti, il personale dirigente, le parti sociali e i medici del lavoro, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Infine, il documento ha sollecitato la Commissione a presentare entro marzo 2002 un Libro verde che analizzasse dettagliatamente la situazione relativa al mobbing in Italia e in ogni Stato membro. Successivamente, entro ottobre 2002, avrebbe dovuto essere elaborato un "Programma d'azione" contenente le misure comunitarie contro il mobbing. Tuttavia, ad oggi, né il Libro verde né il Programma d'azione sono stati presentati.

Il Parlamento europeo ha adottato la Risoluzione (2004/2205(INI)) incentrata sulla promozione della salute e della sicurezza sul lavoro. In essa, si sollecita la Commissione a includere nel proprio programma

d'azione problemi di genere, come il mobbing. Nella Risoluzione, si invita la Commissione a condurre un'analisi approfondita sulla fattibilità di adottare un approccio globale alla salute sul luogo di lavoro, comprendente tutte le forme di rischio, tra cui il mobbing.

Inoltre, si esorta le parti sociali degli Stati membri a sviluppare strategie proprie, sia a livello bilaterale che europeo, per contrastare il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro, incoraggiandole a condividere le proprie esperienze secondo il principio delle migliori prassi.

## **1.4 Il Mobbing in Italia**

### **1.4.1 La prima Giurisprudenza di merito e l'attività creativa della Cassazione**

Ancora oggi in Italia, la definizione più accreditata del fenomeno del mobbing proviene dal lavoro dello psicologo Harald Ege (V. H. Ege, "Mobbing in Italia: Introduzione al mobbing culturale", Bologna, 1996). Egli descrive il mobbing come una situazione lavorativa caratterizzata da conflitti sistematici e persistenti, in cui una o più persone sono soggette a



azioni persecutorie da parte di uno o più aggressori, che possono occupare posizioni superiori, inferiori o essere loro pari. Lo scopo di tali azioni è quello di causare danni di varia entità alla vittima. Chi subisce il mobbing spesso si trova incapace di reagire efficacemente a tali attacchi e nel tempo può sviluppare disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore, che talvolta possono portare a disabilità psicofisiche permanenti di vario tipo e grado.

Il mobbing è caratterizzato quindi da una serie di azioni ripetute nel tempo sul luogo di lavoro, perpetrate da uno o più individui nei confronti di un'altra persona, con l'intento di causare danni.

Secondo la psicologia del lavoro, il mobbing implica che la situazione conflittuale sul posto di lavoro non sia statica, ma piuttosto in continua evoluzione attraverso diverse fasi, come descritto nel cosiddetto "metodo Ege".

Dette fasi sono sei e sono state così descritte: “dopo la c.d. condizione zero, di conflitto fisiologico normale e accettato, si passa alla prima fase del conflitto mirato, in cui si individua la vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale ... la seconda fase è il vero e proprio inizio del mobbing, nel quale la vittima prova un senso di disagio e di fastidio ... la terza fase è quella nella quale il mobbizzato comincia a manifestare i primi sintomi psicosomatici, i primi problemi per la sua salute ... la

quarta fase del mobbing è quella caratterizzata da errori e abusi dell'amministrazione del personale ... la quinta fase del mobbing è quella dell'aggravamento delle condizioni di salute psicofisica del mobbizzato che cade in piena depressione ed entra in una situazione di vera e propria prostrazione ... la sesta fase, peraltro indicata solo e fortunatamente quale fase eventuale, nella quale la storia del mobbing ha un epilogo: nei casi più gravi nel suicidio del lavoratore, negli altri nelle dimissioni, o anticipazione di pensionamenti, o in licenziamenti”<sup>1</sup>.

La giurisprudenza di merito e di legittimità ha adottato pienamente questa definizione, cercando di evidenziare gli elementi fondamentali della situazione senza però limitarsi a una descrizione rigida del fenomeno che, come è stato opportunamente sottolineato, potrebbe trascurare diverse forme di persecuzione che possono manifestarsi nella complessità della vita reale.

Tra le definizioni che appaiono più esaustive vi è quella enunciata dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 4774/2006 più volte richiamata in pronunce più recenti (si veda ad es. Cass., Sez. lav., 3 luglio 2017, n. 16335). In tale pronuncia si legge testualmente che “il mobbing consiste in una condotta sistematica e protratta nel tempo, con caratteristiche

---

<sup>1</sup> V.HARALD EGE, *"Mobbing in Italia: Introduzione al mobbing culturale"*, Pitagora Editrice, Bologna, 1996.

oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione speculativa e pretestuosa, che concreta per le sue caratteristiche vessatorie una lesione all'integrità fisica ed alla personalità morale garantite dall'art. 2087 c.c.; tale illecito, che costituisce una violazione dell'obbligo di sicurezza posta da questa norma a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o con provvedimenti del datore indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato”<sup>1</sup>.

Anche la giurisprudenza di merito è intervenuta definendo il mobbing. Tra le tante definizioni che sono state enucleate, si può richiamare quella data dal Tribunale di Torino, che sostanzialmente ha identificato il mobbing in “atti e comportamenti ostili vessatori e di persecuzione psicologica, posti in essere dai colleghi, il c.d. mobbing orizzontale, e/o dal datore di lavoro e dai superiori gerarchici, il c.d. mobbing verticale, nei confronti di un dipendente, individuato come la vittima; si tratta di atti e comportamenti intenzionalmente volti ad isolare ed emarginare la vittima nell'ambiente di lavoro, e spesso finalizzati ad ottenerne l'estromissione attraverso il licenziamento ovvero inducendolo a rassegnare le dimissioni, il c.d. mobbing strategico o bossing. L'effetto

---

<sup>1</sup> Cassazione Civile, Sez. lavoro, 6 marzo 2006, n. 4774.

di tali pratiche di sopruso è di provocare nel soggetto mobbizzato uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psicosomatiche classificate come disturbi di adattamento e, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress"<sup>1</sup>. Definizione poi confermata dallo stesso Tribunale in un'altra sentenza emessa il 30 dicembre dello stesso anno. V.Iacovino, S.Di Pardo, G.Di Pardo e C.Izzi ritengono che "le due pronunce, pur avendo ad oggetto situazioni e comportamenti vessatori diversi, costituiscono il fondamentale punto di partenza per la ricostruzione della definizione di mobbing. Infatti in entrambi i casi il giudice, prima di addentrarsi nell'esame delle specifiche questioni di causa, dedica un apposito paragrafo al fenomeno delle molestie morali in azienda e considera il mobbing come *un fenomeno internazionalmente noto*".

Il comune denominatore dei citati tentativi definitivi è dato dalla presenza di alcuni elementi imprescindibili per la sussistenza della fattispecie, quali la sistematicità, la durata, la molteplicità delle condotte e, infine, la persecutorietà del comportamento posto in essere dal mobber (Cass., 15 maggio 2015, n. 10037).

In generale, per riconoscere il mobbing sono richiesti tre elementi di natura oggettiva e uno di natura soggettiva, anche se non tutte le

---

<sup>1</sup> Tribunale di Torino, Sez. lavoro, 16 novembre 1999.

decisioni giuridiche lo considerano un elemento imprescindibile della fattispecie.

Gli elementi oggettivi affinché sussista una condotta mobbizzante a danno di un lavoratore sono:

- a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro, del superiore gerarchico o dei colleghi ed il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore;

L'elemento soggettivo è quello persecutorio ovvero la volontà di colleghi e superiori di allontanare un lavoratore.

Come vedremo, una parte della giurisprudenza sostiene che il mobbing può essere accertato senza la necessità che il lavoratore dimostri l'intento persecutorio da parte del datore di lavoro o dei suoi colleghi. Ciò che conta è l'effetto dannoso delle azioni messe in atto dai colleghi e dal

---

datore di lavoro nei confronti del lavoratore, indipendentemente dall'intenzione dolosa o persecutoria. In altre parole, il giudice può valutare l'illiceità in base alla gravità degli atti e alla presenza di discriminazione, che può essere determinata dalle circostanze oggettive e dalla persistenza nel tempo delle azioni stesse. Dare importanza all'elemento soggettivo limiterebbe l'ambito di applicazione del mobbing, poiché sarebbe difficile verificare le intenzioni del trasgressore, mentre è sufficiente che una serie di comportamenti dannosi per gli interessi del lavoratore assuma una connotazione persecutoria per riconoscere il fenomeno.

#### **1.4.2 Gli interventi delle Regioni**

In seguito alle modifiche apportate al Titolo V della parte seconda della costituzione dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n.3, “si può ritenere che la disciplina del mobbing rientri nella tutela della salute e nella tutela e sicurezza del lavoro, e, più precisamente, se valutata nella sua complessità e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, miranti a salvaguardare la dignità ed i diritti fondamentali del lavoratore sui luoghi di lavoro, confluisce

nell'ordinamento civile, di cui all'art. 117, secondo comma, lettera l della Costituzione”<sup>1</sup>(G.Cocco-C.Angelone-V.Pierfelice).

Inoltre, in mancanza di un quadro legislativo di riferimento e poiché le Regioni possono “intervenire con propri atti normativi anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze” (sentenza Corte Cost. n. 359/2003), alcune si sono dotate di legislazione ad hoc, sensibilizzando positivamente l'attenzione sul fenomeno: L.R. 11 luglio 2002, n. 16 “Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro” della Regione Lazio. L.R. 11 agosto 2004, n.26 “Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro”. Legge regionale 28 febbraio 2005, n. 18 “Tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing” della Regione Umbria. L.R. 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” della Regione Friuli Venezia Giulia. D.G.R. 4 marzo 2008, n. 280 «Adozione “Codice di condotta per la prevenzione di molestie sessuali, discriminazioni e mobbing”» della Regione Puglia. L.R. 22 gennaio

---

<sup>1</sup> GALLIANO COCCO- CLAUDIO ANGELONE-VALENTINA PIERFELICE, *Il Mobbing: aspetti psicosociologici e giuridici*, SEU7, 2007.

2010, n. 8 “Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro” della Regione Veneto. Legge Provinciale del 14 marzo 2013, n. 2 “Prevenzione e contrasto del mobbing e promozione del benessere organizzativo sul luogo di lavoro e modificazioni della legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13, in materia di pari opportunità” della Provincia Autonoma di Trento. L’entrata in vigore della Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” ha visto l’adeguamento di Enti pubblici a quanto espresso dall’articolo 21 recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”. Infatti, ha previsto l’istituzione di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" in sostituzione dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, soprattutto in seguito all’emanazione della specifica Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4

---



marzo 2011 contenente le linee guida sulle loro modalità di funzionamento.

### **1.4.3 La Circolare INAIL N.71 del 2003**

Il tentativo di delineare una definizione preliminare del fenomeno del "Mobbing" a livello nazionale è stato condotto dall'INAIL attraverso la celebre Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003 intitolata "Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche". Questa circolare ha stabilito le basi per il riconoscimento medico-legale di una situazione che, sebbene non costituisca una malattia propriamente detta, può portare allo sviluppo di determinate patologie in presenza di specifici fattori scatenanti. Tuttavia, la validità di questa circolare è stata messa in discussione dal TAR del Lazio con la Sentenza del 5 maggio 2005, poiché il "Mobbing" non può essere automaticamente considerato una malattia professionale indennizzabile dall'istituto, essendo sempre necessaria la prova rigorosa della sua relazione causale con il lavoro. Nonostante ciò, la circolare ha introdotto un'innovazione significativa riguardo al concetto di causa, estendendolo anche all'organizzazione aziendale delle attività lavorative. Secondo questa prospettiva, i disturbi psichici sono considerati di origine professionale solo se

prevalentemente causati o concausati da specifiche e particolari condizioni di incongruenza nelle scelte organizzative, definite come *costrittività organizzative*. Queste condizioni comprendono una serie di pratiche dannose per il lavoratore, come la marginalizzazione dalle mansioni, la mancanza di assegnazione dei compiti o degli strumenti di lavoro, trasferimenti ingiustificati e altre situazioni che comportano un eccessivo controllo o un'informazione inadeguata. La circolare riconosce inoltre il "mobbing strategico", che consiste nell'attuazione di una strategia aziendale intenzionale mirata a costringere il lavoratore al licenziamento per motivi di riduzione del personale o per allontanare una persona indesiderata. Tuttavia, sono esclusi dal rischio tutelato fattori legati alla normale gestione del rapporto di lavoro, come nuove assegnazioni, trasferimenti o licenziamenti, e situazioni influenzate da dinamiche psicologiche relazionali comuni, come conflitti interpersonali o difficoltà relazionali, che potrebbero essere interpretate in modo discrezionale.

## **Capitolo 2: Attori, Tipologie e altre fattispecie**

### **2.1 Gli attori: la vittima, il mobber e gli spettatori**

Il fenomeno del mobbing, caratterizzato dalla sua complessità e dalla presenza di molteplici fattori, coinvolge diversi attori che interagiscono in modo peculiare. La vittima del mobbing, comunemente chiamata mobbizzato, non può essere ricondotta a un singolo profilo o categoria di persone predisposte a subirlo. Tuttavia, come evidenzia lo psichiatra R. Gilioli, esiste una “soglia individuale di resistenza alla violenza psicologica” capace di indurre una condizione di mobbing, che è possibile esprimere come funzione di intensità della violenza, tempo di esposizione, tratti di personalità. E’ possibile, quindi, individuare alcune situazioni ricorrenti, come ad esempio una donna in un ambiente lavorativo dominato da uomini (o viceversa), un giovane inserito in un gruppo già consolidato di professionisti, o un individuo con eccellenti qualifiche ma poca esperienza professionale, promosso direttamente a un ruolo di responsabilità. K. Niedl<sup>1</sup> aggiunge delle ulteriori tratti comuni

---

<sup>1</sup> Klaus Niedl, autore di diversi libri sul tema, tra cui: *Mobbing and Well Being: Economic, Personal and Development Implications*, 1996

fra i mobbizzati e distingue quattro caratteristiche dei soggetti importanti per comprendere il fenomeno:

a) l'età: è ipotizzabile che con l'età aumenti il pericolo di essere mobbizzati

b) il sesso: secondo l'autore non vi è alcuna differenza di percentuale in riferimento al sesso dato che uomini e donne vengono attaccati nella stessa proporzione

c) il settore lavorativo: non esistono dei settori o delle attività dove vi è una maggiore esposizione al mobbing, né differenza fra il settore pubblico e quello privato.

d) il tipo di professione: anche qui non ci sarebbero da rilevare differenze significative; tuttavia Niedl sottolinea che nelle professioni amministrative la percentuale di casi di mobbing è più alta.

Le ricerche sulla condotta post-mobbing hanno evidenziato due modelli comportamentali distinti: uno caratterizzato da una riduzione delle interazioni comunicative e del lavoro svolto, e l'altro da un aumento dell'attività e del coinvolgimento lavorativo. Tuttavia, nessuno dei due modelli ha dimostrato di portare a risultati significativi, poiché l'azione mobbizzante, l'isolamento della vittima e l'obiettivo distruttivo sono determinati a priori, indipendentemente dal comportamento della vittima, che spesso viene addirittura usato come pretesto per l'abuso.

Il mobber, l'autore o il pianificatore dell'azione mobbizzante, può essere descritto più in termini di motivazioni che di un preciso profilo individuale. Queste motivazioni, secondo H. Ege, possono includere la paura di essere superati da individui più qualificati, la preoccupazione di perdere la propria posizione lavorativa a vantaggio di altri, la volontà di rimuovere ostacoli reali o presunti, antipatie immotivate, e difficoltà di adattamento a cambiamenti nel contesto lavorativo.

Il mobber può agire da solo o cercare supporto e alleati, utilizzando strategie passive, attive o miste. Le strategie passive implicano comportamenti meno diretti, come ignorare la vittima, sovraccaricarla di lavoro o metterla sotto pressione con scadenze stringenti. Le strategie attive, invece, si basano sulla critica costante e sulla derisione della vittima, oltre a diffondere false voci dannose sul suo conto.

Nel contesto del mobbing, assumono importanza anche gli spettatori, ossia coloro che non sono direttamente coinvolti ma che assistono al fenomeno in modi diversi o riflessi. Come è stato evidenziato (G. Cocco-C. Angelone-V. Pierfelice) un collega che osserva passivamente l'azione vessatoria, senza denunciarla o intervenire, può contribuire involontariamente al mantenimento del fenomeno. Questi spettatori, se posseggono autorità gerarchica superiore al mobber, hanno il potere e la responsabilità di intervenire per porre fine all'abuso.

## **2.2 Cause e modalità: le principali tipologie di mobbing**

In relazione ai soggetti coinvolti e alla loro posizione gerarchica all'interno dell'azienda o dell'ufficio, è possibile individuare diverse macrocategorie di mobbing:

- **Mobbing Verticale:** Questa forma di mobbing coinvolge soggetti posizionati a diversi livelli lungo la scala gerarchica. Si può manifestare in modo discendente quando un superiore o il datore di lavoro esercita comportamenti vessatori nei confronti di un sottoposto, configurando così il cosiddetto "bossing". Al contrario, assume connotazioni ascendenti quando è il subordinato a prendere di mira un superiore.
- **Mobbing Orizzontale:** In questa situazione, uno o più colleghi allo stesso livello della vittima esercitano condotte mobbizzanti.
- **Mobbing Misto:** Questo tipo di mobbing coinvolge sia colleghi al medesimo livello della vittima sia superiori, che si solidarizzano contro il mobbizzato per motivi simili o diversi.

Il mobbing verticale, più diffuso e riconosciuto, può essere perpetrato da un singolo superiore che, per varie ragioni, supera i limiti della propria autorità professionale, arrivando a manifestare atteggiamenti

particolarmente aggressivi e punitivi nei confronti della vittima. Questi comportamenti tendono poi a essere adottati anche da altri dipendenti, portando a un progressivo isolamento della vittima.

Il mobbing orizzontale, o mobbing tra pari, vede un lavoratore vittima delle azioni vessatorie dei suoi stessi colleghi. Questo fenomeno può essere interpretato attraverso diverse lenti, tra cui l'organizzazione del lavoro, dove l'arrivo di un nuovo dipendente o un cambiamento nelle dinamiche interne di un gruppo possono scatenare tensioni e conflitti.

A volte, è la stessa struttura gerarchica dell'organizzazione a favorire un modo di pensare gerarchico anche tra colleghi allo stesso livello, creando invidie, pettegolezzi, e conflitti. Questi contrasti possono sfociare in vere e proprie guerre di sabotaggio e umiliazioni tra colleghi per ottenere un vantaggio personale.

Infine, va menzionato il bossing, una forma di mobbing che si configura come una strategia aziendale volta a ridurre, rinnovare o razionalizzare il personale, o semplicemente a eliminare un dipendente considerato "scomodo". Questa strategia viene attuata dai quadri o dirigenti dell'azienda con l'obiettivo di spingere il dipendente a dimettersi, evitando così possibili problemi sindacali. Il bossing può manifestarsi in varie forme, ma tutte mirano a creare un ambiente di lavoro insopportabile attorno alla persona destinata all'eliminazione, attraverso

atteggiamenti severi, minacce, rimproveri e sabotaggi difficilmente provabili.

## **2.3 Il Rapporto tra il mobbing e altre fattispecie**

### **2.3.1 Lo straining**

Si è discusso del fenomeno del mobbing, inteso come una serie sistematica e protratta nel tempo di comportamenti ostili da parte del datore di lavoro o di un superiore gerarchico, che si manifestano attraverso forme di prevaricazione o persecuzione psicologica. Questo può portare alla mortificazione morale e all'emarginazione del dipendente, con conseguenze lesive per il suo benessere psicofisico e per la sua personalità (Cassazione 11777/2019).

Recentemente, c'è stata una crescente attenzione da parte delle Corti verso una forma più attenuata di mobbing, nota come "straining", che presenta caratteristiche distintive importanti.

La giurisprudenza, partendo dall'articolo 2087 del codice civile, norma chiave nel sistema antinfortunistico e suscettibile di un'interpretazione estensiva, considera che il datore di lavoro debba astenersi da qualsiasi iniziativa che possa ledere i diritti fondamentali del dipendente, anche



attraverso condizioni lavorative stressogene che possano arrecare danni alla salute.

Tradizionalmente, la giurisprudenza definisce il mobbing come una serie di comportamenti persecutori, sia illeciti che leciti se valutati singolarmente, che mirano a vessare la vittima in modo sistematico e prolungato nel tempo. Questi comportamenti possono provenire direttamente dal datore di lavoro, da un suo delegato o da altri dipendenti, subordinati alla direzione dei primi (Cassazione 12437/2018; Cassazione 26684/2017).

Si configura come illecito quando si verificano due elementi distinti:

L'elemento oggettivo, che consiste nella ripetizione nel tempo di una serie di comportamenti vessatori, causando danni alla salute, alla personalità o alla dignità del dipendente, e stabilendo un nesso causale tra tali comportamenti e il pregiudizio subito dalla vittima nella sua integrità psico-fisica e/o nella sua dignità.

L'elemento soggettivo, ossia l'intento persecutorio che accomuna tutti i comportamenti lesivi, non semplicemente colposi.

In sostanza, il mobbing presenta una struttura simile a quella del reato abituale, dove il comportamento criminale deriva dalla ripetizione nel tempo di molteplici azioni omogenee.

Lo straining, invece, si differenzia dal mobbing per il modo in cui viene perpetrato: non richiede necessariamente la continuità delle azioni vessatorie.

La differenza fondamentale tra lo straining e il mobbing risiede nel fatto che nel primo caso anche poche azioni isolate sono sufficienti, mentre nel secondo la continuità delle azioni vessatorie è essenziale.

Lo straining può essere considerato, secondo la definizione coniata da H. Ege, una forma attenuata di mobbing, una condizione psicologica che si colloca a metà strada tra il mobbing e lo stress occupazionale semplice. Si verifica quando ci sono comportamenti stressogeni che provocano danni permanenti nel tempo, deliberatamente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manca la ripetizione delle azioni vessatorie o se sono limitate nel numero e distanziate nel tempo<sup>1</sup>.

Indispensabile in entrambe le fattispecie l'intento persecutorio esercitato verso la vittima (ex multis: A. Corvino)

Tuttavia, vi sono alcune pronunce recenti che considerano configurabile lo straining anche in assenza di prova dell'elemento soggettivo dell'intento persecutorio dei comportamenti vessatori. In sostanza, il datore di lavoro ha l'obbligo di evitare situazioni stressogene che

---

<sup>1</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 04 giugno 2019, n. 15159 e Cass. Civ., Sez. Lav., 10 luglio 2018, n. 18164.

possano presumibilmente condurre a questa forma di danno, anche in assenza di una precisa prova di intento persecutorio<sup>1</sup>.

Essendo lo straining una forma attenuata di mobbing, risulta più agevole riconoscerlo poiché non è necessario accertare la presenza di una serie di comportamenti vessatori ripetuti nel tempo né di un preciso intento persecutorio. In altre parole, per configurare lo straining, è sufficiente anche un singolo atto ostile o una serie di azioni prive di continuità, purché abbiano conseguenze durature e costanti sul piano lavorativo, tanto da far percepire alla vittima di trovarsi costantemente in una posizione di inferiorità rispetto agli aggressori.

Un esempio eloquente è quello di una dottoressa dell'ASL che aveva intentato una causa per ottenere il risarcimento del danno derivante dal mobbing e dal demansionamento, oltre alle ingiurie subite dal suo superiore. I giudici d'appello hanno accolto solo la richiesta di risarcimento per le ingiurie, poiché, per quanto gravi, i due episodi rilevati non configuravano mobbing ma dovevano essere qualificati come straining. In tali episodi, il primario aveva adottato un atteggiamento aggressivo culminato nello strappare una relazione della dottoressa e nel non consegnare deliberatamente la sua scheda di

---

<sup>1</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 04 ottobre 2019, n. 24883.

valutazione. Sebbene gravi, queste azioni ostili erano limitate nel numero e nel tempo, causando comunque disturbi di adattamento con ansia e umore depresso alla vittima<sup>1</sup>.

Un altro caso interessante riguarda un dipendente di banca che era stato progressivamente escluso dalla direzione generale e aveva ricevuto lettere di scherno diffuse sul luogo di lavoro. Anche se questi episodi non rientravano nei parametri del mobbing per la loro sporadicità nel tempo, avevano comunque causato al dipendente situazioni di stress fonte di grave frustrazione<sup>2</sup>.

Sono state inoltre qualificate come straining, e non mobbing, le condotte tenute nei confronti di un'impiegata amministrativa di una scuola, consistenti nella privazione ingiustificata degli strumenti di lavoro, nell'assegnazione di mansioni incompatibili con il suo stato di salute e nella riduzione a una condizione di umiliante inattività<sup>3</sup>.

### **2.3.2 Lo stress da lavoro correlato**

Lo stress da lavoro correlato rappresenta un fenomeno psico-somatico che si distingue per la sua intensità e durata rispetto a uno stato normale intra-individuale, ed è scatenato da una serie di stimoli esterni e interni,

---

<sup>1</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 19 febbraio 2016, n. 3291

<sup>2</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 29 marzo 2018, n. 7844

<sup>3</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 19 febbraio 2018, n. 3977

noti come "stressors". È importante sottolineare che lo stress non è sempre negativo: esistono evidenze che dimostrano come possa essere un valido stimolo sia per l'individuo che per l'azienda, accelerando a volte le capacità umane.

Tuttavia, i problemi sorgono quando lo stress diventa eccessivo o quando la situazione stressante persiste per un periodo prolungato, con possibili conseguenze negative sia a livello fisico che psicologico.

Lo stress sul lavoro può essere essenzialmente di due tipi: quello intrinseco alla natura stessa del lavoro e quello di natura organizzativa. Nel primo caso, alcune professioni sono intrinsecamente stressanti, spesso a causa delle elevate responsabilità coinvolte. Nel secondo caso, lo stress è generato dalle modalità organizzative del lavoro, come orari e turni inadeguati, mansioni complesse o pericolose, aspettative di rendimento irrealistiche, mancanza di formazione adeguata, carenza di personale rispetto al carico di lavoro, e problemi ergonomici o di sicurezza sul luogo di lavoro.

Nel nostro ordinamento, lo stress correlato al lavoro è definito nell'Accordo europeo stipulato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 (recepito in data 9 giugno 2008 tramite Accordo Interconfederale) come una condizione che può manifestarsi attraverso disturbi o disfunzioni di

---

natura fisica, psicologica o sociale, risultanti dal sentirsi inadeguati a rispondere alle richieste o aspettative poste su di sé.

L'accordo sottolinea che mentre gli individui possono tollerare esposizioni brevi a situazioni stressanti, percependole come positive, hanno maggiori difficoltà a sostenere pressioni intense prolungate nel tempo. Inoltre, differenti individui possono reagire in modo diverso a situazioni simili, e la stessa persona può reagire in modo diverso in momenti diversi della propria vita.

Secondo l'accordo menzionato, lo stress non è considerato una malattia, bensì una condizione di tensione prolungata (di stress), la quale può essere generata da vari fattori, quali la natura stessa del lavoro, eventuali carenze nell'organizzazione e nell'ambiente lavorativo, lacune nella comunicazione, e così via. Questa situazione può influire negativamente sull'efficienza lavorativa e compromettere lo stato di salute.

Data la complessità dello stress, l'accordo non ha inteso fornire un elenco esaustivo dei potenziali indicatori, ma ha evidenziato che un elevato tasso di assenteismo, un alto turnover del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei dipendenti sono alcuni segnali che possono indicare un problema di stress correlato al lavoro.

Un'espressione comune dello stress occupazionale, e talvolta del mobbing o dello straining, è il cosiddetto burnout, che letteralmente

significa "bruciato dall'interno". Questa sindrome, caratterizzata da un esaurimento emotivo, è diffusa soprattutto in professioni stressanti, come quelle che implicano un costante contatto con il pubblico, o frustranti, come quelle che comportano l'esposizione alla sofferenza umana. È importante notare che il burnout ha un impatto significativo anche sull'utenza.

L'approccio al burnout è principalmente di natura psicologica, concentrandosi maggiormente sull'individuo piuttosto che sull'ambiente lavorativo, anche se deriva comunque da una situazione occupazionale vissuta come problematica.

Nel maggio 2019, il burnout è stato incluso nella lista della Classificazione internazionale delle sindromi, sia di natura fisica che psicologica, elaborata dall'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Il burnout è categorizzato come un "fenomeno professionale" all'interno della Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD) e non come una condizione medica. È collocato nel capitolo relativo ai "Fattori che influenzano lo stato di salute o il contatto con i servizi sanitari". Nella definizione fornita dall'ICD, il burnout è descritto come una sindrome derivante dallo stress cronico sul luogo di lavoro, non adeguatamente gestito.

Si manifesta attraverso tre dimensioni:

- 1) sentimenti di esaurimento energetico;
- 2) distacco mentale dal lavoro e sentimenti di negativismo;
- 3) ridotta efficacia professionale.

È specificamente legato al contesto lavorativo e non dovrebbe essere utilizzato per descrivere esperienze al di fuori di esso.

Sebbene questa sindrome coinvolga principalmente coloro che lavorano in professioni di assistenza o in situazioni di emergenza, come il personale ospedaliero, gli assistenti sociali e i vigili del fuoco, può interessare anche altre categorie di lavoratori, specialmente quelli con importanti responsabilità familiari. Le donne, spesso gravate dal duplice o triplice carico di lavoro, cura dei figli e assistenza ai genitori anziani, sono particolarmente esposte.

È cruciale riconoscere esplicitamente il burnout come un fenomeno lavorativo e non solo come una condizione medica. Ciò dovrebbe spingere le aziende a prestare maggiore attenzione a questo problema, soprattutto durante la valutazione obbligatoria dei rischi, che include anche lo stress.

### **2.3.3 Il demansionamento**

Il demansionamento, per le sue implicazioni spiacevoli e problematiche, viene talvolta equiparato al mobbing, poiché le conseguenze



psicologiche che può provocare nella psiche del lavoratore demansionato spesso sono simili a quelle vissute da chi è vittima di vessazioni da parte dei superiori. In alcune circostanze particolarmente gravi, il demansionamento può gettare il lavoratore in uno stato di sconforto, poiché la sua professionalità non viene riconosciuta e potrebbe sentirsi inutile per l'azienda, percependo la dequalificazione come un allontanamento da un determinato ruolo o ufficio.

Il demansionamento presenta diverse analogie con il mobbing. Entrambe le situazioni possono essere rappresentate come due cerchi concentrici che si sovrappongono, poiché spesso un comportamento può rientrare sia nell'una che nell'altra fattispecie; il demansionamento, quindi, può essere utilizzato dal datore di lavoro come strumento per vessare, mortificare o portare all'allontanamento del dipendente e configurare, in questi casi, un'ipotesi di mobbing.

## **CAPITOLO 3 Responsabilità e tutele**

### **3.1 Tutela civile**

#### **3.1.1 Le garanzie costituzionali**

Prima di passare all'analisi delle norme civilistiche che tutelano la vittima del mobbing, è necessario sottolineare che è innanzitutto la Carta Costituzionale del nostro paese a garantire la libertà e la dignità dei lavoratori.

La Repubblica “riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo (...) e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica economica e sociale”: è quanto prescrive l'art 2 della Costituzione, fondando così il principio di solidarietà che deve governare l'attività delle formazioni sociali, all'interno delle quali l'individuo esplica la propria personalità.

L'art. 3, dopo aver affermato l'uguaglianza formale dei cittadini (“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”), si preoccupa di garantire, al

secondo comma, quella sostanziale, affidando alla Repubblica il compito di “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”.

Rilevante specificamente per l'ambito lavorativo è l'art.4 Cost., secondo cui: “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”.

Assumono importanza diretta per l'argomento di cui trattasi gli artt. 32 e 35 della Costituzione. A norma del primo, infatti, “La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività”. Il secondo, invece, impone allo Stato di tutelare “il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni” e di curare “la formazione e elevazione professionale dei lavoratori”, quali strumenti di sviluppo della personalità e libertà degli individui.

Infine, va menzionato l'art.41 che, seppur riconosca l'importanza dell'iniziativa economica privata, prescrive che essa “Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

### **3.1.2 La responsabilità contrattuale del datore di lavoro**

Nel nostro ordinamento, come anticipato, manca una legislazione specifica sul mobbing. Per tutelarne le vittime è necessario ricorrere alle norme del Codice Civile relative alla responsabilità contrattuale ed extra-contrattuale. Per configurarsi la prima, è necessario che la parte danneggiata denunci il mancato adempimento di un'obbligazione preesistente, indipendentemente dalla sua fonte. Nel contesto del mobbing, l'inadempimento riguarda un'obbligazione derivante direttamente dalla legge: la norma principale di riferimento è il 2087 c.c., che obbliga l'imprenditore ad "adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Tale norma, inserendosi in modo imperativo e automatico nel rapporto sinallagmatico, consacra la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, imponendogli una generale attività di prevenzione, che le parti non possono derogare, contro ogni rischio anche esistenziale, inerente l'espletamento dell'attività lavorativa. Pertanto il datore di lavoro è tenuto a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno e conforme a tutte le cautele e obblighi previsti dalla legge, dalla tecnica e dal buon senso comune.

V.Iacovino, S. e C.Di Pardo e C. Izzi precisano che “in definitiva, l’art.2087 c.c. introduce una precisa responsabilità datoriale che trova la propria origine nei limiti costituzionalmente imposti al diritto di libertà di iniziativa privata nell’esercizio di impresa (*ex art.41 Cost.*) e nel rispetto del diritto alla salute (*ex art.32 Cost.*)”<sup>1</sup>.

L’obbligo consacrato nell’art.2087c.c. trova inoltre precisa esecuzione nella c.d. *cultura della prevenzione*, perseguita intensamente nel D.Lgs. 626/94, che pone come inderogabile ai fini della sicurezza nei luoghi di lavoro la rilevazione e valutazione di tutti i rischi connessi allo svolgimento dell’attività lavorativa e derivanti dai conflitti e tensioni sempre più frequenti nel mondo del lavoro.

Tuttavia, il contenuto dell’obbligo previsto dall’art.2087 c.c., non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, “riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell’ambito aziendale, qualsivoglia comportamento lesivo del diritto all’integrità psico-fisica del lavoratore”<sup>2</sup>: è quanto stabilito da un’importante sentenza della Cassazione.

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore,2006.

<sup>2</sup> Cass. Civ. Sez. Lav. del 2 maggio 2000, n. 5491.

Nelle prime sentenze sul mobbing pronunciate dal Tribunale di Torino, si è precisato che il datore di lavoro ha l'obbligo, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice Civile, di garantire l'integrità fisica e psichica dei propri dipendenti e di prevenire efficacemente comportamenti aggressivi e vessatori da parte di superiori gerarchici verso i loro subordinati. In caso di inadempienza a questo obbligo e di mancato intervento per impedire il danno, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno biologico subito dai dipendenti<sup>1</sup>.

Inoltre, la responsabilità del datore di lavoro si estende anche ai casi di mobbing orizzontale, in base all'obbligo di sorveglianza che rientra nel contenuto prescrittivo dell'articolo 2087 del Codice Civile. Pertanto, questa disposizione può trovare applicazione anche nei casi di responsabilità indiretta, poiché il datore di lavoro è responsabile del danno da mobbing causato anche dai colleghi della vittima, per "culpa in vigilando"<sup>2</sup>. Quest'ultimo deve adottare misure di sicurezza per proteggere l'integrità fisica e morale dei lavoratori e intraprendere ogni azione necessaria per prevenirne il reiterarsi di comportamenti illeciti, secondo il principio della "massima sicurezza fattibile"<sup>3</sup>. Di conseguenza, si può affermare che la responsabilità del datore di lavoro

---

<sup>1</sup> Cfr. Tribunale di Torino, 16 novembre 1999.

<sup>2</sup> Cfr. Tribunale di Forlì, 10 marzo 2005.

<sup>3</sup> Cfr. Tribunale di Pisa, 3 ottobre 2001.

può essere sia diretta, quando è lui stesso l'autore delle vessazioni (come nel mobbing strategico e verticale), sia indiretta, quando le vessazioni provengono da un superiore o da un collega della vittima (mobbing verticale da parte di un soggetto diverso dal datore di lavoro o mobbing orizzontale). In quest'ultimo caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere per non aver sanzionato tali comportamenti o per non aver vigilato per evitare danni alla salute dei propri dipendenti, come stabilito dalla Corte di Cassazione: “il datore di lavoro risponde del danno da mobbing *ex* 2087, a nulla rilevando che le condotte materiali siano state poste in essere da colleghi pari grado della vittima, in quanto quel che rileva unicamente è che il datore di lavoro sapesse –ovvero potesse sapere- di quanto stava accadendo”<sup>1</sup>. In sintesi, il datore di lavoro ha l'obbligo di prevenire il mobbing all'interno della propria azienda e deve utilizzare tutti i mezzi a sua disposizione, compreso il potere disciplinare.

E' da precisare che, in un'ottica di rafforzamento delle garanzie a tutela dei lavoratori, l'adempimento delle specifiche norme di prevenzione e l'attuazione delle misure da esse prescritte non sono da sole in grado di escludere in modo assoluto e categorico la responsabilità del datore di lavoro per eventuali danni subiti dai lavoratori. L'articolo 2087, infatti,

---

<sup>1</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 23 marzo 2005, n. 6326.

viene interpretato come “una norma di chiusura, volta a ricomprendere ipotesi e situazioni non espressamente previste ...che, come del resto tutte le clausole generali, ha una funzione di adeguamento permanente del sistema alla sottostante realtà socio-economica, con una dinamicità ben più accentuata di quella dell’ordinamento giuridico, legato a procedimenti e schemi di produzione giuridica necessariamente complessi e lenti”<sup>1</sup>;

Con lo stesso obiettivo, gli ermellini, in una pronuncia successiva (Cass.Civ.Sez.Lav. n.5-2002) hanno dilatato la responsabilità *ex* 2087, “sino a ricomprendervi tutti quegli eventi possibili rispetto ai quali la condotta imprenditoriale si pone con un nesso adeguato di causalità”<sup>2</sup> (V.Iacovino, S. e G.Di Pardo, C.Izzi).

---

<sup>1</sup> Cass. Civ. Sez. Lav., 20 aprile 1998, n. 4010

<sup>2</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore,2006.



### **3.1.3 La responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro**

“Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”: è quanto stabilisce l’art.2043 c.c., introducendo il principio generale della responsabilità aquiliana ed extracontrattuale ovvero del *neminem ledere*, pilastro su cui si fonda l’attuale società civile e che si esplica nel divieto di pregiudicare diritti ed interessi essenziali altrui.

Le vessazioni e le persecuzioni psicologiche sul luogo di lavoro, considerate nella loro materialità (e quindi non relativamente ad un inadempimento contrattuale), costituiscono condotte illecite che ledono diritti fondamentali dell’essere umano. Tali azioni provocano un ingiustificato pregiudizio a chi le subisce e impongono a chi le compie di risarcire il danno causato. Pertanto, posto che le azioni mobbizzanti comportano innanzitutto un inadempimento contrattuale in base all’art.2087c.c., si può affermare che l’altra norma a tutela della vittima di mobbing sia proprio l’art.2043 c.c.

Altra norma che a tal proposito viene in rilievo è l’art.2049 c.c., che dispone: “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”, introducendo, quindi, una forma di responsabilità indiretta del datore di lavoro per il fatto commesso dal proprio dipendente. Di conseguenza, l’arrecazione di un danno ingiusto, sia esso il danno *contra ius* (ossia quello che si verifica in violazione di un diritto soggettivo pienamente tutelato dall'ordinamento giuridico) o il danno *non iure* (derivante da un evento dannoso privo di giustificazione legittima, che provoca la lesione di un interesse rilevante per l'ordinamento giuridico, indipendentemente dalla sua qualificazione formale e senza necessariamente configurarsi come diritto soggettivo), costituisce una base per la responsabilità extracontrattuale. Tale responsabilità coinvolge anche coloro che sono indirettamente coinvolti (e quindi anche il datore di lavoro, padrone o committente, per il fatto illecito dei propri dipendenti, domestici o commessi nell’espletamento della prestazione lavorativa) imponendo loro l'obbligo di risarcire il danno.

Il mobbing si presenta come una fattispecie complessa e plurioffensiva, potenzialmente implicante responsabilità sia contrattuali che extracontrattuali, le quali potrebbero anche intercorrere simultaneamente. Nell'analisi di una specifica situazione, la qualificazione della responsabilità non dipende da quanto sia stato sostenuto dalle parti coinvolte, ma è soggetta alla valutazione del giudice. Quest’ultimo, dispone la Cassazione, “valuterà la fattispecie

avendo riguardo al *petitum* sostanziale, identificato non solo in funzione della concreta statuizione richiesta, ma soprattutto in funzione della natura della posizione soggettiva dedotta in giudizio, dei fatti allegati e del rapporto giuridico del quale essi sono manifestazione”<sup>1</sup>.

### **3.1.4 Responsabilità del lavoratore nel mobbing orizzontale**

Come detto in precedenza, del mobbing orizzontale (ossia quelle azioni vessatorie perpetrate da colleghi superiori, di pari grado o inferiori della vittima, senza una partecipazione cosciente dell’azienda) è responsabile contrattualmente il datore di lavoro, poiché egli, in base all’art.2087 c.c., è tenuto a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Proprio in virtù di tale obbligo, una delle azioni più immediate e intuitive affinché la vittima possa difendersi dal collega *mobber* è comunicare la situazione al datore di lavoro, dal quale è ragionevole attendersi che adotti provvedimenti immediati per risolvere la questione. Il datore di lavoro, una volta informato di un comportamento illecito da parte di un dipendente, è tenuto a prendere provvedimenti disciplinari in conformità con le disposizioni di legge. Questi provvedimenti possono includere

---

<sup>1</sup> Cass. Civ., Sez. Unite, 04 maggio 2004, n. 8438

sanzioni come la sospensione dal lavoro o il trasferimento in un diverso dipartimento o ufficio. Il trasferimento può essere deciso anche senza la necessità di stabilire la responsabilità specifica per le condotte illecite. La legge, infatti, consente il trasferimento per incompatibilità ambientale quando le tensioni tra due lavoratori impediscono il corretto funzionamento dell'azienda. In questi casi, non è necessario provare le condotte illecite degli altri dipendenti, ma è sufficiente constatare che esiste un disagio nell'eseguire le proprie mansioni in un determinato ambiente lavorativo. Tuttavia è da precisare che al fine di garantire la regolare continuità delle attività aziendali, il datore di lavoro potrà disporre il trasferimento dell'autore delle vessazioni o del dipendente vittima di queste ultime.

Il mobbizzato potrà agire in sede civile contro il collega autore delle azioni mobbizzanti, invocando la responsabilità extracontrattuale *ex art.2043 c.c.*: l'opinione di V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi è che “Il principio del *neminem ledere*, proprio per le sue caratteristiche di genericità e indeterminatezza (...), è particolarmente congeniale anche per colpire gli autori materiali del mobbing orizzontale (...). In questo caso, infatti, poiché tra l'artefice del comportamento mobbizzante e la

---

vittima manca un collegamento di tipo contrattuale, l'art.2087 c.c. non potrà essere utilizzato per sostenere pretese di tipo risarcitorio”<sup>1</sup>.

Inoltre, ai lavoratori che pongono in essere azioni mobbizzanti, sarà imputabile un inadempimento contrattuale per violazione dell'obbligo di fedeltà e diligenza e, di conseguenza, potrebbero essere licenziati giustificatamente *ex art. 2119 c.c.* (“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto”).

### **3.1.5 Azione per il risarcimento danni**

#### **3.1.5.1 Il danno risarcibile**

Il lavoratore che subisca una lesione del diritto assoluto e primario alla salute o un pregiudizio alla propria sfera morale e esistenziale, in conseguenza delle condotte vessatorie, avrà diritto al risarcimento del

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici, Giuffrè editore,2006.

danno. Egli potrà invocare la responsabilità contrattuale e quella aquiliana in via separata o cumulativa.

Ma quali sono le categorie di danni di cui la vittima potrà chiedere il risarcimento? V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi sottolineano innanzitutto che “per la vittima, in sede di ricorso giudiziario, non sarà sufficiente utilizzare formule risarcitorie onnicomprensive (del tipo tutti i danni nessuno escluso...) ma sarà necessario soffermarsi sulla scrupolosa allegazione del pregiudizio subito, fornendone, poi, le prove”<sup>1</sup>.

Una prima distinzione da fare è sicuramente quella tra danni patrimoniali e non patrimoniali: I danni patrimoniali coinvolgono la compromissione del patrimonio di un individuo, manifestandosi sia come danno emergente che come lucro cessante. I danni non patrimoniali riguardano invece l'integrità personale del soggetto, provocando la sofferenza psicologica e il deterioramento della qualità della vita. Se il datore di lavoro non adotta tutte le misure necessarie ed appropriate per prevenire il pregiudizio dell'integrità psico-fisica, della sicurezza e della dignità morale del lavoratore, o peggio ancora, se è direttamente responsabile di tali danni, sarà obbligato innanzitutto a risarcire il danno non

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore,2006.

patrimoniale. Questo tipo di danno riguarda direttamente la persona stessa, la sua salute e la sua integrità morale, rappresentando interessi tipicamente di natura non economica.

Inoltre, nel mobbing, è possibile riconoscere alla vittima anche un danno di natura patrimoniale, sebbene si tratti sempre di danni patrimoniali "secondari", derivanti e collegati al danno primario causato dal mobbing, il quale, come precedentemente menzionato, è tipicamente di natura non economica. Consideriamo in via esemplificativa le spese mediche sostenute per trattare i danni psicofisici derivanti dal mobbing, o la perdita di guadagno causata dall'impoverimento delle competenze professionali, dovuto ad esempio ad un periodo di inattività lavorativa forzata, da mancate opportunità di avanzamento di carriera o dalla compromissione dell'immagine professionale. In queste situazioni è possibile richiedere il risarcimento del danno patrimoniale. *Il demansionamento*, cioè l'ingiustificata assegnazione del lavoratore a mansioni che non sono adeguate rispetto al proprio livello di qualificazione professionale (fino a giungere all'inattività lavorativa), è sicuramente tra le fattispecie più frequenti di mobbing, che può ripercuotersi gravemente sulla professionalità, sulla vita relazionale, sulla capacità lavorativa e sulla dignità del lavoratore, inevitabilmente mortificate dal mancato esercizio delle mansioni tipiche della qualificazione di appartenenza. Il mobbizzato, in questi casi, avrà diritto

non solo alla reintegrazione delle mansioni precedentemente svolte (*ex* 2103 c.c.), ma anche al risarcimento del danno subito, definito come *danno alla professionalità*. “La professionalità del lavoratore – intesa come insieme di cognizioni tecnico pratiche che finiscono per determinare una specifica attitudine del soggetto stesso a praticare la propria professione ed anche come reputazione, dignità, prestigio, chance di accrescimento e di perfezionamento del proprio status lavorativo – ha un chiaro contenuto economico e reddituale e quindi il danno che ne consegue è innanzitutto di tipo patrimoniale”<sup>1</sup> (V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi). Per valutare tale danno, quindi, si dovrà portare attenzione su tutte le ripercussioni che la dequalificazione può avere sulla capacità di guadagno presente e futura della vittima di mobbing. Ne consegue che, in virtù del richiamo operato dall’ art. 2056 c.c. all’art. 1223 c.c. (che disciplinano la valutazione e il risarcimento danni), il mobbizzato avrà diritto al ristoro del c.d. *danno emergente* – cioè le perdite economiche che il soggetto subisce – che del c.d. *lucro cessante* – il mancato guadagno – che siano conseguenza immediata e diretta dell’illecito.

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici, Giuffrè editore,2006.



Ad avere un nesso con le fattispecie concrete di persecuzione psicologica sui luoghi di lavoro sono, però, soprattutto i danni non patrimoniali, cioè:

-Il *danno biologico*, che si manifesta attraverso patologie psichiche o fisiche, anche temporanee, suscettibile di valutazione da esperti medico-legali.

-Il *danno esistenziale*, che riguarda l'alterazione della vita quotidiana e della realizzazione professionale della vittima di mobbing, influenzando il suo benessere e sviluppo personale.

- Il *danno morale*, che si traduce nella sofferenza e nel dolore emotivo causati dalle vessazioni subite, incidendo sullo stato psicologico della persona.

Il diritto alla salute, consacrato nell'art.32 della Carta Costituzionale, costituisce un diritto soggettivo primario ed assoluto, meritevole di protezione in tutte le sue forme, nei confronti dello Stato e di tutti i consociati e a prescindere dal pregiudizio economico subito e dalla capacità della persona lesa di produrre un reddito.

Il c.d. *danno biologico da Mobbing* nei luoghi di lavoro è da ricondurre nella categoria del danno alla salute e, con l'evoluzione della giurisprudenza di merito e di legittimità, “rappresenta il criterio di risarcimento più importante qualora un danno ingiusto abbia arrecato delle conseguenze negative per la salute di un individuo (...), risarcibile

ai sensi del combinato disposto degli *artt. 2043 c.c. e 2087 c.c. + art. 32 Cost.*”<sup>1</sup> (V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi). Vengono in rilievo due disposizioni: l’art. 13 del D.lgs. n.38 del 2000 definisce il danno biologico come “la lesione dell’integrità psicofisica suscettibile di valutazione medico legale della persona indipendentemente dalla capacità del reddito del danneggiato”. L’art. 5 della L. n.57 del 2001 che svincola la risarcibilità di tale danno dalla sua incidenza sulla capacità di produzione del reddito del danneggiato. All’interno del danno biologico sono state ricondotte dalla Cassazione una serie di voci risarcitorie quali: il danno estetico, il danno alla vita di relazione, il danno alla vita sessuale e l’incapacità lavorativa generica. Dall’esigenza di tutelare il lavoratore da possibili lesioni dell’integrità psichica conseguenti a vessazioni sul luogo di lavoro, la giurisprudenza ha man mano esteso il concetto di danno biologico, per farvi rientrare il *danno psichico* (che è una vera e propria malattia accertabile dal medico legale). La Suprema Corte definisce il danno psichico come una “sofferenza psichica o morale che determini concretamente una alterazione dell’equilibrio psicologico tale da incidere negativamente sull’attitudine del soggetto a

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore,2006.

partecipare normalmente alle attività, alle situazioni ed ai rapporti in cui la persona esplica se stessa nella propria vita”<sup>1</sup>.

Nel rapporto di lavoro, essendo *in re ipsa* caratterizzato da fisiologica conflittualità e assoggettamento del dipendente al potere direttivo, disciplinare e organizzativo del datore di lavoro, possono venire alla luce fattori capaci potenzialmente di alterare l’equilibrio psico-fisico del dipendente, fino a causare delle psicopatologie. “In questo senso si pensi a tutte quelle situazioni fatte di molestie, di prevaricazioni, mortificazioni personali e sociali, di vessazioni, violenze morali e persecuzioni poste in essere dall’imprenditore o da colleghi che – mirando ad eliminare il dipendente dall’ambiente di lavoro in cui opera – provocano delle reazioni negative sul piano mentale o traumi di natura psicologica che si riflettono sfavorevolmente sull’equilibrio nervoso della vittima favorendo l’insorgenza di vere e proprie *patologie psichiche di tipo stressante* (...) che si possono manifestare attraverso ansia, depressione, attacchi di panico, fobie, variabilità dell’umore, irritabilità, difficoltà di concentrazione, emicrania, insonnia, perdita di interesse sessuale e di memoria ecc.”<sup>2</sup> (V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi). L’affermazione secondo cui il danno psichico è il tipico danno

---

<sup>1</sup> Cass. Civ., Sez. III, 25 febbraio 2000, n. 2134.

<sup>2</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore, 2006.

subito dalla vittima di mobbing è avallata dal fatto che proprio le prime sentenze che hanno introdotto la fattispecie del mobbing nel nostro ordinamento (Tribunale di Torino,1999) hanno qualificato il danno accertato come psicofisico.

Tra i comportamenti che sono stati nel tempo oggetto di pronunce risarcitorie ascrivibili al fenomeno di cui trattasi possiamo elencare il c.d. *superlavoro* (sovraccarico di mole lavorativa, anche se vi sia il consenso del lavoratore a sottoporvisi) e il c.d. *surmenage lavorativo* (mancato godimento delle ferie o del riposo nel settimo giorno consecutivo di lavoro), poiché l'obiettivo di raggiungere un alto livello di competitività non può danneggiare l'integrità psicofisica del lavoratore; le molestie sessuali; il licenziamento *ingiurioso* (cioè quello che, oltre ad essere illegittimo, rappresenta per forme, modalità, e per le conseguenze morali che ne derivano, un atto lesivo del decoro, della dignità e dell'onore del lavoratore licenziato); i trasferimenti punitivi, il metodico accanimento disciplinare e tanti altri ancora.

La nozione di *danno esistenziale*, invece, viene elaborata dalla dottrina e inizialmente recepita dalla giurisprudenza in un contesto in cui ci si rende conto dell'inadeguatezza delle categorie tradizionali del danno patrimoniale, biologico e morale di garantire l'integrale risarcimento dei

---

danni subiti dalla vittima di mobbing. Il lavoratore mobbizzato, infatti, può subire pregiudizi di natura non economica anche in assenza di lesioni alla sua integrità psicofisica. Il riconoscimento del danno esistenziale andrebbe a tutelare, quindi, tutte quelle attività esistenziali non reddituali riguardanti la dimensione uomo nel suo complesso, cioè le attività quotidiane realizzatrici della personalità umana e fonte di compiacimento. “L’interpretazione classica, che aveva condotto alla riparazione della menomazione psico-fisica (danno biologico), argomentando a partire dall’art. 2043 c.c. combinato con l’art. 32 Cost., congiunta alla tradizionalmente pacifica ristorazione del c.d. danno morale soggettivo transeunte derivante da reato (art. 2059 c.c. combinato con l’art. 185 c.p.), lasciava infatti prive di tutela risarcitoria tutta una serie di situazioni soggettive decisive per quella piena realizzazione della persona umana sancita dalla Carta costituzionale e relative alla sfera sociale di un individuo (affetti e famiglia, lavoro, ambiente) che non poteva essere più compreso negli stretti spazi della proprietà e dell’intangibilità fisica”<sup>1</sup>.

In un primo momento la Cassazione qualifica come *danno esistenziale* “il pregiudizio, oggettivamente accertabile, che l’illecito abbia cagionato sul fare a-reddituale del soggetto, alterandone abitudini di vita e assetti

---

<sup>1</sup> Wikilabour.it – dizionario dei Diritti dei Lavoratori

relazionali che erano a lui propri, sconvolgendone la vita quotidiana e privandolo di occasioni per l'espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno"<sup>1</sup>. Due anni dopo, tuttavia, la stessa Suprema Corte a Sezioni Unite precisa che la categoria del danno non patrimoniale sia generale e in quanto tale non suddivisibile in sottocategorie, rispondendo, la varia denominazione dei pregiudizi (danno biologico, morale ed esistenziale) ad esigenze di tipo descrittivo; sarà compito del giudice accertare la consistenza del danno a prescindere dalla qualificazione attribuitagli. Nella sentenza leggiamo che "non è ammissibile nel nostro ordinamento l'autonoma categoria di danno esistenziale (...) atteso che: ove in essa si ricomprendano pregiudizi scaturenti dalla lesione di interessi della persona di rango costituzionale, ovvero derivanti da fatti reato, essi sono già risarcibili ai sensi di 2059 c.c., interpretato in maniera conforme alla Costituzione"<sup>2</sup>. Ne deduciamo che, posto che l'art. 2059 c.c. prescrive che "il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge", saranno risarcibili, tra i danni che la dottrina qualifica come "esistenziali", solo quelli che si riferiscono a diritti tutelati dalla Costituzione.

---

<sup>1</sup> Cass. Civ., Sez. Unite, 24 marzo 2006, n. 6572.

<sup>2</sup> Cass. Civ., Sez. Unite, 11 novembre 2008, n. 26973.

Infatti, combinando gli artt. 2043 c.c., 2049 c.c. e 2087 c.c. con il II comma dell'art. 41 Cost. (per il quale “*l’iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con la sicurezza, la libertà e la dignità della persona umana*”) avremo un sistema di tutela che permetterà la salvaguardia del lavoratore.

Ciò che la Suprema Corte vuole scongiurare, inoltre, è il rischio di una doppia liquidazione della stessa lesione nel risarcimento danni della vittima di mobbing: alla luce della considerazione di C.Querini – S.Falasci, secondo la quale alla vittima di mobbing “sarà sempre dovuto il danno esistenziale: vale a dire quel pregiudizio corrispondente (...) ai riflessi nell’esplicazione della propria personalità, determinati da una simile situazione”,che tuttavia è “tale da ripercuotersi, assai di frequente, sulla stessa integrità psichica della vittima”, c’è da precisare che a differenziare danno biologico e danno esistenziale è il esclusivamente il genere di interesse sottostante; i due danni appaiono complementari, “poiché l’uno concerne i riflessi negativi provocati dalla lesione della salute, l’altro interessa lo stesso genere di conseguenze, prodotte dal torto che colpisca un diverso interesse costituzionalmente garantito”<sup>1</sup>. Quindi, nella logica argomentativa, prima viene la lesione della dignità del lavoratore, che comporta il danno esistenziale; poi, una

---

<sup>1</sup> CHIARA QUERINI – SUNI’ FALASCHI, *La consulenza tecnica in materia di mobbing*, UTET giuridica, 2006.

volta accertata anche la compromissione della salute, a tale voce si aggiunge il danno biologico. Per evitare una duplice liquidazione della stessa lesione, avendo i due danni una potenziale quota di sovrapposibilità, il risarcimento “del pregiudizio alla salute verrà a coprire soltanto quelle conseguenze esistenziali peculiarmente legate alla malattia: quelle ripercussioni, cioè, che vengono ad incidere nella sfera della vittima oltre i normali effetti negativi sulla qualità della vita che la vessazione abbia già prodotto a suo carico. (...) Cura del giudice, allora, sarà porre viva attenzione nell’evitare che questi riflessi dannosi, prodotti da violazioni concorrenti di interessi distinti, possano essere liquidati due volte: sia a titolo di danno biologico che di danno esistenziale”<sup>1</sup> (P. Ziviz).

A titolo esemplificativo, tra i comportamenti del datore di lavoro idonei a procurare un danno esistenziale risarcibile, pensiamo al demansionamento professionale che non solo viola il divieto di cui all’art. 2103 c.c., ma comporta anche una lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della propria personalità nel luogo di lavoro, con riflessi nella vita professionale e di relazione dell’interessato.

---

<sup>1</sup> PATRIZIA ZIVIZ, *Danni da mobbing*, 2005.



Il *danno morale* è generalmente definito dalla giurisprudenza come “l’ingiusto turbamento dello stato d’animo del danneggiato o anche nel patema d’animo o stato d’angoscia transeunte generato dall’illecito”<sup>2</sup>. Nel nostro caso, il danno morale, colpisce direttamente lo stato emotivo del lavoratore, offrendo un rimedio per le turbative conseguenze psicologiche, come ansie ed angosce, derivanti dall’essere vittima di un’ingiustizia da parte del proprio datore di lavoro. La cosa importante, tuttavia è che “il turbamento dell’animo, il dolore intimo sofferto, come ad esempio quello della persona diffamata o lesa nella identità personale, non degeneri in patologie, poiché altrimenti non siamo più nel danno morale, ma in un altro tipo di danno che è quello biologico. Nulla toglie comunque che siano configurabili contemporaneamente entrambi”<sup>3</sup>.

In seguito alla sentenza delle Sezioni Unite n. 26972/2008 sopra richiamata, abbiamo visto che le tre sottocategorie di danno esistenziale, biologico e morale hanno valore meramente descrittivo e attualmente si fa riferimento unicamente al concetto unitario di "danno non patrimoniale", risarcibile solo nei casi previsti dalla legge tra cui rientrano certamente le disposizioni costituzionali. Tuttavia, poiché è

---

<sup>2</sup> Cass. Civ., Sez. III, 17 luglio 2002, n. 10393.

<sup>3</sup> Wikilabour.it – dizionario dei Diritti dei Lavoratori

difficilmente configurabile nella Costituzione un bene collegato al danno morale, questo “viene direttamente ricondotto all’art. 185 codice penale, e quindi al danno risarcibile nei confronti delle vittime di un reato, le quali possono chiedere il ristoro per il turbamento dello stato d’animo derivante dall’aver subito un reato”<sup>1</sup>. Come vedremo nel paragrafo relativo alla tutela penale, ciò è configurabile anche nelle ipotesi di mobbing. È importante precisare che la giurisprudenza ha stabilito che non è indispensabile, per richiedere il risarcimento del danno morale, ottenere una condanna penale da parte del giudice. Ciò che conta è la commissione di un fatto che la legge considera astrattamente un reato<sup>2</sup>.

### **3.1.5.2 Accertamento e quantificazione del danno**

Come detto in precedenza, il mobbing può causare un danno patrimoniale che è strettamente legato alla professionalità del lavoratore. Il suo risarcimento dovrà comprendere sia il danno emergente che il lucro cessante. A titolo esemplificativo (ed essendo l’ipotesi più frequente di mobbing che comporta un danno patrimoniale) abbiamo

---

<sup>1</sup> Wikilabour.it – dizionario dei Diritti dei Lavoratori

<sup>2</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. I, 30 ottobre 2003, n. 16305

considerato l'ipotesi di mobbing dovuto a *demansionamento*: in questo caso il danno emergente corrisponde alla differenza retributiva tra quanto spetterebbe al lavoratore in base alle proprie mansioni di appartenenza e la retribuzione prevista per la deteriore posizione di fatto coperta in azienda; mentre il lucro cessante concernerà "la perdita di chance ossia di ulteriori possibilità di guadagno future connesse alla mansione illegittimamente sottratta dal datore. Esempi in tal senso sono il danno derivante dalla mancata promozione o dall'impossibilità di essere selezionato per proposte lavorative di altre aziende ed è dato dalla differenza tra la retribuzione percepita ed il maggiore compenso che la progressione di carriera avrebbe assicurato in assenza del demansionamento"<sup>1</sup> (V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi).

La vittima di mobbing ha la facoltà di richiedere sia il risarcimento pecuniario, consistente in una somma di denaro equivalente alla perdita subita o al mancato guadagno derivante dall'abuso subito, sia il risarcimento in forma specifica, mirante al ripristino della situazione materiale precedente. Tuttavia, di solito si opta per il risarcimento pecuniario, principalmente perché il ripristino della situazione precedente non è sempre fattibile, specialmente in casi come la soppressione del posto di lavoro. Inoltre, il risarcimento in forma

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore, 2006.

specifica riguarda il futuro e non è in grado di rimediare al danno subito tra il momento dell'abuso e quello del ripristino.

Ovviamente, affinché il lavoratore possa essere ristorato dovrà dimostrare la lesione subita. Si ritengono indizi sufficienti per dimostrare il danno alla professionalità tutti quegli elementi fattuali che si riferiscono alla durata del demansionamento e alla qualità professionale delle mansioni. Inoltre, un'importante sentenza di merito, ha sostenuto che il danno patrimoniale causato dall'impossibilità per il lavoratore di svolgere le mansioni precedenti costituisce "fatto notorio" che il giudice, in base all'art. 115 c.p.c., può porre a fondamento della decisione "senza bisogno di prova"<sup>1</sup>. Da ciò deduciamo che una volta accertato il demansionamento si deve ritenere automaticamente provato il danno patrimoniale e che, quando il lavoratore deduca una dequalificazione, il datore di lavoro avrà l'onere di dedurre e provare in processo lo svolgimento di mansioni rappresentative di mancata dequalificazione (*ex* 2697 II comma c.c.: "Chi eccepisce l'inefficacia di tali fatti ovvero eccepisce che il diritto si è modificato o estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda")

Invece, ai fini della prova del danno da lucro cessante o da perdita di chance, si ritiene che per dimostrare la perdita di capacità concorrenziale

---

<sup>1</sup> Cfr. Tribunale di Milano, 4 maggio 2001

sul mercato del lavoro, cioè che il demansionamento ha impedito al lavoratore di progredire nella propria carriera o di trovare un nuovo impiego nel medesimo settore in cui svolgeva le sue precedenti mansioni, sia essenziale allegare e provare circostanze di fatto gravi, precise e concordanti da cui il giudice possa dedurre l'esistenza di tale danno (*ex* 2729 c.c. : “Le presunzioni non stabilite dalla legge sono lasciate alla prudenza del giudice, il quale non deve ammettere che presunzioni gravi, precise e concordanti”).

Una volta provata l'esistenza del danno, qualora sia impossibile o estremamente difficile provare la precisa quantificazione del pregiudizio, non essendoci criteri normativi adeguati, il giudice procederà alla sua *valutazione equitativa* (in base all'art. 1226 c.c. : “Se il danno non può essere provato nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equitativa”), dando conto degli elementi di fatto considerati per pervenire alla decisione. La giurisprudenza in questi casi adotta un criterio equitativo intermedio e non puro, facendo riferimento a parametri eterogenei e non solo all'*aequitas*. A tal fine saranno fondamentali i parametri della *retribuzione mensile* e della *durata della dequalificazione*, che non escluderanno l'utilizzo di ogni altro elemento ritenuto utile ai fini della determinazione del danno (come l'età,

---

l'anzianità lavorativa e contributiva, il livello professionale posseduto dal lavoratore, il grado di dequalificazione ecc.).

Passando all'accertamento dei danni non patrimoniali e, in primis, del danno biologico, la vittima dovrà dimostrare innanzitutto la lesione dell'integrità psicofisica, la menomazione o modificazione della sua salute ed il nesso di causalità tra l'illecito datoriale e quest'ultima. Essendo generalmente il danno biologico, nel nostro caso, un danno psichico e data l'inevitabile complessità nell'accertare clinicamente i vari disturbi mentali che possono derivare da un caso di mobbing sul posto di lavoro, sarà necessario ricorrere ad una *perizia tecnica medico legale* che accerti concretamente la lesione ed il nesso causale. Il giudice, “qualora la vittima abbia indicato con precisione tutti gli argomenti di valutazione della fattispecie di mobbing, nel momento in cui deve decidere se riconoscere o meno la sussistenza del danno psichico, non può non accogliere la domanda di ammissione di una consulenza tecnica e considerare nello stesso tempo non accertati quegli eventi lesivi e il nesso di causalità che solamente la consulenza tecnica avrebbe potuto provare”<sup>1</sup> (V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi).

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore,2006.

La consulenza medico legale disposta d'ufficio sarà fondamentale, dunque, non solo per dimostrare l'esistenza del danno ma anche per fornire l'ulteriore prova della sua entità, dovendo essere il risarcimento proporzionale alla lesione subita, in un'ottica di *personalizzazione del danno*.

Ai fini della liquidazione del danno i vari Fori giudiziari hanno compilato varie tabelle del danno biologico. Tra questi modelli emerge certamente quello del Tribunale di Milano definito *sistema del punto tabellare* (c.d. calcolo a punto variabile) che, superando la diversità dei parametri usati in precedenza, assicura criteri tendenzialmente uniformi. Tale modello, adottato da molta giurisprudenza di merito e suffragato da varie sentenze della Cassazione, prevede che il valore del punto non dipenda dalla discrezionalità equitativa del giudice, bensì sia determinato in base a rigidi criteri matematici progressivi. In pratica, il valore del punto aumenta proporzionalmente alla gravità della menomazione e diminuisce al crescere dell'età della vittima. Il giudice sarà comunque libero di considerare le condizioni e le particolari circostanze gravi del caso specifico ai fini della quantificazione del risarcimento. Occorre precisare che “poiché le tabelle non rientrano nelle nozioni di fatto di comune esperienza di cui all' art.115 c.p.c., né sono canonizzate in norme di diritto, il giudice deve dare congrua motivazione in ordine

all'adeguamento del valore medio alla peculiarità del caso concreto"<sup>1</sup>(L.de Compadri e P.Gremigni).

Un altro criterio per la liquidazione del danno biologico è quello puramente equitativo (*ex* 1226 c.c. e 2056 c.c.) che concede al giudice, nel caso in cui l'entità del danno non possa essere precisamente provata dalla vittima, di determinare il totale del danno con un ampio grado di discrezionalità. Tuttavia, sarà necessario che il giudice tenga conto della particolare lesione e del grado di menomazione all'integrità psicofisica, della gravità della lesione (analizzando il danno sotto il punto di vista dell'inabilità temporanea e invalidità permanente), di eventuali postumi permanenti, dell'età e delle condizioni sociali e familiari del soggetto leso.

Un terzo criterio introdotto per consentire una effettiva uniformità risarcitoria è quello previsto dal Decreto Legislativo n. 38 del 2000, in attuazione del quale sono state predisposte delle Tabelle di valutazione del danno biologico in ambito INAIL. Secondo l'opinione di V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi, (anche in virtù del fatto che il Decreto del

---

<sup>1</sup> LUCA DE COMPADRI-PIETRO GREMIGNI, *Guida Pratica Privacy Mobbing Danno Biologico*, Gruppo24ore, 2009.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 134 del 2004 ha previsto l'obbligo di denunciare il Mobbing all'INAIL ai fini della garanzia assicurativa e previdenziale) è quest'ultimo il metodo di liquidazione che dovrebbe essere seguito, in quanto tali Tabelle "per la loro valenza generale e per la loro applicabilità sull'intero territorio nazionale possono essere considerate, in attesa del definitivo intervento del legislatore, il parametro più attendibile per la valutazione del danno biologico da mobbing"<sup>1</sup>. Dall'analisi di G.Cocco-C.Angelone-V.Pierfelice, invece si evince che alle Tabelle INAIL bisognerà riferirsi ai fini della liquidazione della danno biologico solo quando questo sia quantificato in 6 punti percentuali in poi; qualora invece "siano inferiori o uguali al 5%, la liquidazione dovrà effettuarsi in via equitativa, secondo il prudente apprezzamento del giudice (...), ovvero attraverso l'utilizzo delle Tabelle del danno biologico compilate dai vari Fori giudiziari, tra cui spicca quella del Tribunale di Milano"<sup>2</sup>.

Il danno esistenziale non richiede un accertamento medico e, essendo considerato un *danno evento*, verrà risarcito come danno *in re ipsa* (che

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore,2006.

<sup>2</sup> GALLIANO COCCO- CLAUDIO ANGELONE-VALENTINA PIERFELICE, *Il Mobbing: aspetti psicosociologici e giuridici*, SEU7, 2007.

non necessita di prova quanto all'*an*, potendosi dedurre automaticamente dall'evento lesivo, identificandosi con esso). Pertanto la vittima di mobbing, per essere risarcita del danno esistenziale, dovrà dimostrare solamente l'esistenza della condotta lesiva dei diritti fondamentali e inviolabili della sua personalità e dignità, senza che sia necessaria una specifica e puntuale dimostrazione degli effetti dannosi. A tal fine, inoltre, potrà fare ricorso anche a presunzioni semplici secondo il principio dell' *id quod plerumque accidit* o del *fatto notorio ex art. 115 c.p.c.* : cioè, è sufficiente che "il fatto da provare possa essere desunto dal fatto noto come conseguenza ragionevolmente possibile, secondo un criterio di normalità, ossia che il rapporto di dipendenza logico tra il fatto noto e quello ignoto venga accertato alla stregua dei canoni di probabilità"<sup>1</sup>. Invece, per consentire una esatta determinazione del *quantum* del danno esistenziale, la vittima dovrà fornire tutti gli elementi per valutare la situazione di fatto verificatasi: "il mobbizzato dovrà provare con testimonianze, documenti ed ogni altro elemento probatorio, il peggioramento dell'esistenza complessivamente intesa, cioè le limitazioni che la condotta datoriale o dei colleghi mobbers ha causato in

---

<sup>1</sup> Cass. Civ. Sez.I, n. 5333 del 1998.

tutti quegli aspetti in cui il lavoratore realizza se stesso”<sup>1</sup> (V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi).

Ai fini della liquidazione, poiché il danno esistenziale copre diritti costituzionali molto diversi fra loro, difficilmente si potrà giungere a criteri oggettivi e uniformi. Pertanto il giudice si baserà su un *criterio di valutazione esclusivamente equitativo* (ex artt.1226 c.c. e 2056 c.c.). Tuttavia, nella decisione, dovrà indicare quali i parametri abbia seguito, ancorando la valutazione a una chiara logica argomentativa (non solo in un’ottica di personalizzazione del danno, ma anche per evitare doppioni risarcitori e scongiurare il rischio di gravame).

Come anticipato, mentre nelle due categorie di danno appena trattate si pone “l’accento sulla valenza costituzionale dell’interesse colpito, il danno morale riguarda (...) le conseguenze di ordine sofferenziale indotte nella sfera emotiva della vittima”<sup>2</sup> (P. Ziviz). Secondo l’opinione di Petti, condivisa in pieno da Iacovino-Di Pardo-Izzi, il danno morale ha ad oggetto la tutela nei confronti di “qualsiasi lesione della dignità

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore, 2006.

<sup>2</sup> PATRIZIA ZIVIZ, *Danni da mobbing*, 2005

umana proveniente da reato, da lesione alla salute e da qualsiasi altra lesione dei diritti della persona umana”<sup>1</sup>. Posto che, come diremo più avanti, l’intenzionalità che caratterizza i comportamenti mobbizzanti, è idonea a far configurare una serie di reati, il danno morale potrà essere valutato ai fini del risarcimento. Per provarlo basterà che la vittima evidenzi un disagio psicologico, come sofferenza emotiva o angoscia, causato dalla violazione. Non sarà necessario fornire una certificazione medica che attesti specificamente la menomazione dell’integrità psicofisica. In questo caso, “si può ritenere che la prova del danno, intesa come pregiudizio subito, possa essere *in re ipsa* nel senso cioè che il mobbizzato deve solo dimostrare i fatti costituenti la lesione della propria personalità morale”<sup>2</sup> (V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi). Ai fini della liquidazione del danno morale rilevano due opinioni contrapposte: da una parte si ritiene che, per rendere il risarcimento integrale e adeguarlo al caso concreto, il giudice debba avere ampi margini di discrezionalità, garantiti attraverso *valutazione equitativa ex artt. 1226 e 2056 c.c.* (V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi). Dall’ altra, come ritengono G.Cocco-C.Angelone e V.Pierfelice (che avallano il principio che emerge dalla sentenza del Tribunale civile di Agrigento il 1 Febbraio

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore,2006.

<sup>2</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore,2006.

2005), “tali danni vengono liquidati in funzione della gravità del reato (...), secondo il criterio della frazione da un mezzo ad un terzo o ad un quarto dell’importo riconosciuto a titolo di danno biologico, oppure (...) ad un quinto per ogni mese di attività mobbizzante”<sup>1</sup>. In questo caso, tuttavia, per non ancorare in maniera eccessiva il danno morale a quello biologico, il giudice potrà tenere conto della peculiarità del caso concreto apportando, se necessari, correttivi in aumento o diminuzione.

### **3.1.5.3 Il nesso di causalità**

Tra gli elementi che il lavoratore avrà l’onere di provare rientra il nesso di causalità tra la condotta lesiva e il danno subito: tale prova si rivela “particolarmente ardua se si tiene conto che il danno, soprattutto quello biologico ed esistenziale, può derivare da molteplici fattori, ovvero essere ingenerato da cause diverse dall’illecita condotta datoriale, preesistenti o contemporanee o legate a condizioni personali della vittima”<sup>1</sup> (G.Cocco-C.Angelone-V.Pierfelice).

---

<sup>1</sup> GALLIANO COCCO- CLAUDIO ANGELONE-VALENTINA PIERFELICE, *Il Mobbing: aspetti psicosociologici e giuridici*, SEU7, 2007.

La Cassazione nella Sezione del lavoro, con la sentenza n.31742 del 2001, ribadisce un consolidato principio giurisprudenziale riguardante l'accertamento del nesso causale, basato sugli articoli 40 e 41 del codice penale: affinché una condotta possa essere considerata causa di un evento, è sufficiente che costituisca un antecedente necessario di quest'ultimo. Nel contesto del diritto civile, a differenza del diritto penale, questo accertamento avviene seguendo il principio del "più probabile che non". Mentre, nel processo penale, si applica il principio della prova "oltre il ragionevole dubbio".

Gli articoli del codice penale richiamati dalla Corte disciplinano principio dell'equivalenza delle concause, in base al quale il nesso causale tra condotta ed evento non è escluso dal concorso di altre circostanze se la condotta costituisce un antecedente necessario dell'evento. Gli ermellini riaffermano quindi il c.d. principio dell'"*all or nothing*", per cui se una concausa naturale da sola non possa provocare il danno in assenza di un intervento umano, l'autore del comportamento lesivo sarà responsabile per tutte le conseguenze che ne sono derivate. Principio che contrasta con il modello "equitativo-proporzionale", per il quale, in caso di concorso tra azione umana e fattore naturale, la quota di danno attribuibile a ciascuno dovrebbe essere determinata dal giudice in modo equo.

Ai fini della causalità giuridica, tuttavia, è necessaria una precisazione che emerge da un'altra pronuncia della Corte: il risarcimento può, infatti, essere diminuito solo in presenza di una pregressa patologia con effetti invalidanti, e non, invece, di un mero “stato di vulnerabilità”. Rientrano nel primo caso le “reali e conclamate” patologie, tali da “rendere le conseguenze dell'evento [...] alla stregua di un aggravamento dello stato patologico pregresso”. E' da considerare, invece, “stato di vulnerabilità”, una mera “predisposizione”, uno stato preesistente non necessariamente patologico o invalidante<sup>1</sup>.

A fronte di quanto detto, la considerazione di Giulia Cassano conferma le difficoltà che incombono sul lavoratore ai fini della prova del nesso eziologico: “se, da un lato, è chiara la ratio della regola in esame, volta a non far gravare sulla vittima mere condizioni di debolezza a questa non imputabili e tali da non assurgere a patologie invalidanti, dall'altro, invero, deve rilevarsi come possa non essere sempre agevole distinguere tra le due ipotesi. Né la Suprema Corte fornisce ulteriori elementi utili per approfondire i profili di differenziazione dei due casi”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. Cass. civ., 21 luglio 2011, n. 15991.

<sup>2</sup> GIULIA CASSANO, *Il risarcimento del danno da mobbing: quale autonomia per la fattispecie?*, Responsabilità Civile e Previdenza, fasc.6, 2022, pag. 1968B, Banche dati editoriali GFL.

#### **3.1.5.4 L'intento persecutorio**

Tra i fattori individuati dalla giurisprudenza come determinanti nel mobbing, l'elemento probabilmente più controverso è l'intento persecutorio. Su questo punto, emergono due principali orientamenti interpretativi. Secondo una prima interpretazione (definita soggettiva), il lavoratore deve dimostrare in tribunale di essere stato oggetto di un'autentica persecuzione da parte di chi ha condotto il comportamento mobbizzante. In altre parole, il lavoratore deve presentare prove concrete che i comportamenti del datore di lavoro siano il risultato di un disegno persecutorio premeditato. Secondo l'alternativa interpretazione (nota come oggettiva), è sufficiente che la vittima dimostri la natura dannosa della condotta mobbizzante, senza necessariamente provare l'intento persecutorio.

Il primo orientamento, maggiormente seguito in giurisprudenza ma contestato da parte della dottrina, evidenzia una tendenza a definire criteri rigorosi per l'accertamento del mobbing, al fine di limitare i danni risarcibili. È chiaro che il lavoratore si trova di fronte a sfide probatorie significative nel dimostrare di essere stato vittima di mobbing, soprattutto nel dover fornire la pesante prova dell'intento soggettivo dell'agente, ovvero dell'intento persecutorio sotteso alle condotte. Per



smorzare tali difficoltà probatorie, la dottrina ha proposto un'alternativa alla tesi prevalente, suggerendo di affrontare la questione della prova attraverso un approccio più flessibile. In questo contesto, al mobbizzato sarebbe consentito fornire prove dell'elemento soggettivo attraverso presunzioni e l'intento persecutorio sarebbe desumibile dal carattere ripetitivo e pretestuoso delle condotte lesive. Alcuni di questi argomenti sono stati parzialmente accolti dalla recente giurisprudenza, che ha stabilito che non è necessario provare l'intenzione persecutoria per condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno alla salute da straining. Infatti, in alcune recenti pronunce della Cassazione, vediamo che “lo straining è costituito da condotte datoriali che ledono i diritti fondamentali del dipendente e consistono nell'adozione di condizioni lavorative “stressogene” e che per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possono determinare la sussistenza di un più tenue danno a fronte di condotte datoriali non sorrette da un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi o comunque a configurare una condotta di “mobbing”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 29 marzo 2018, n.7844 e Tribunale Roma, sez. lav., 10 gennaio 2019, n.156.

Sempre con riferimento all'elemento soggettivo, è necessario richiamare una ulteriore pronuncia della Corte di legittimità<sup>1</sup>, laddove ha affermato che, nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psicofisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il Giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato, è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati, esaminati singolarmente (ma sempre in sequenza causale), pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che può essere chiamato a risponderne. Ciò anche nelle ipotesi in cui tali comportamenti dei colleghi e dei superiori possano essere considerati legittimi<sup>2</sup>.

L'opinione sul punto espressa da V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi è che nella responsabilità contrattuale l'elemento finalistico sarebbe sufficientemente provato dall'obiettiva idoneità lesiva delle concatenate

---

<sup>1</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 05 novembre 2012, n. 18927

<sup>2</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 27 novembre 2018, n. 30673 e Cass. Civ., Sez. Lav., 20 giugno 2018, n. 16256.

azioni persecutorie, mentre, solo relativamente alla responsabilità aquiliana ex 2043 c.c. e 2049 c.c., la vittima avrebbe l'onere di provare il dolo o la colpa del datore o collega di lavoro; dovrà cioè dimostrare “che le condotte persecutorie siano state volontariamente o colpevolmente predisposte per realizzare l'obiettivo di illecito rappresentato dall'abbandono del posto di lavoro della vittima”<sup>1</sup>.

Per quanto riguarda gli ultimi sviluppi condividiamo l'osservazione di Giulia Cassano, secondo la quale: “in merito alla sussistenza dell'elemento soggettivo, si deve poi apprezzare come i progetti di legge più recenti non lo includano espressamente tra gli elementi costitutivi della fattispecie, del pari alla Convenzione OIL n. 190/2019 (sulla violenza e le molestie nei luoghi di lavoro). Questo dato è sicuramente da salutare con favore, dal momento che la necessità della prova dell'intento persecutorio da parte del lavoratore costituisce un onere molto gravoso”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore, 2006.

<sup>2</sup> GIULIA CASSANO, *Il risarcimento del danno da mobbing: quale autonomia per la fattispecie?*, *Responsabilità Civile e Previdenza*, fasc.6, 2022, pag. 1968B, Banche dati editoriali GFL.

### **3.1.5.5 Competenza e prescrizione**

Nelle controversie riguardanti il Mobbing sarà competente per materia il Tribunale in funzione del Giudice Unico del Lavoro *ex* art. 409 n.1 c.p.c.. In base all' art. 413 c.p.c., per individuare il giudice del lavoro territorialmente competente, bisognerà applicare tre criteri alternativamente concorrenti: il foro del luogo dove è sorto il rapporto; il foro del luogo dove si trova l'azienda; il foro del luogo dove si trova la dipendenza dell'azienda alla quale il lavoratore è addetto o presso la quale egli prestava la propria opera al momento della fine del rapporto.

Relativamente ai termini di prescrizione, per la responsabilità contrattuale bisognerà far riferimento all'art 2946 c.c. che statuisce: “salvo i casi in cui la legge dispone diversamente, i diritti si estinguono per prescrizione con il decorso di 10 anni”. Per il risarcimento dei danni di natura extracontrattuale si applicherà invece il termine breve quinquennale, in base all'art. 2947 c.c. che, al III comma precisa: “in ogni caso, se il fatto è considerato dalla legge come reato e per il reato è stabilita una prescrizione più lunga, questa si applica anche all'azione civile”.

Segnaliamo infine che dopo l'entrata in vigore della Legge n.183 del 4 novembre 2010, che ha modificato l'art. 410 c.p.c., non sussiste più

l'obbligo di promuovere un tentativo di conciliazione per coloro che intendono proporre un'azione in giudizio.

### **3.2 La tutela previdenziale**

La vittima di mobbing potrà ricorrere anche alla tutela assicurativa e previdenziale, che si pone in una posizione autonoma e indipendente rispetto a quella giudiziale di tipo civile o penale. Mentre la prima è finalizzata ad ottenere un indennizzo corrisposto dall'Inail, la seconda mira ad avere un risarcimento dal datore di lavoro (e in alcuni casi dal collega).

In linea generale i due istituti sono distinti: mentre il risarcimento del danno è un compenso in denaro a scopo risarcitorio e dovuto in caso di condotta illecita dal responsabile di quest'ultima, l'indennizzo viene conseguito a titolo di ristoro patrimoniale conseguente a fatti che ledono i diritti di chi lo chiede, ma che non necessariamente devono essere antigiuridici.

Tra gli interventi che hanno permesso di estendere la tutela previdenziale anche al mobbing rientra, in primo luogo, il D.Lgs. n. 38 del 2000 che, introducendo il danno biologico nell'assicurazione INAIL, ha ampliato

la tutela a tutti quei comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica della persona suscettibili di valutazione medico legale e non più soltanto alle menomazioni incidenti sull'idoneità al lavoro. In secondo luogo la Circolare INAIL n.71 del 2003 ha ritenuto che le condotte mobbizzanti siano un fattore di infortunio sul lavoro che può comportare una malattia professionale (seppur non tabellata). Infine, il Decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 134 del 2004, ha ricompreso il mobbing nelle malattie da denunciare obbligatoriamente, intendendolo una "disfunzione dell'organizzazione del lavoro" e qualificandolo "malattia psichica e psicosomatica derivante da costrittività organizzativa".

La tutela assicurativa attuale presenta un sistema "misto", che permette di richiedere le prestazioni assicurative sia per malattie elencate nella Tabella delle malattie professionali, (dove la causa è presunta *ex lege*) che per malattie non elencate nella Tabella: nel secondo caso si dovrà dimostrare la correlazione causale/concausale con il rischio lavorativo. Le malattie di nostro interesse non rientrano tra quella tabellate poiché non nascono "nell'esercizio e a causa delle lavorazioni" (condizione richiesta dall'art 3 del d.p.r. n. 1124/1965), ma a causa delle vessazioni subite sul luogo di lavoro, che non sono direttamente legate alla natura del lavoro svolto. Pertanto, il diritto all'indennizzo

automatico, riservato alle malattie professionali riconosciute, non si estende alla vittima di mobbing: il lavoratore affetto da una malattia causata da comportamenti mobbizzanti subiti potrebbe ottenere la tutela sociale solo dimostrando che la sua condizione è derivata dalle specifiche circostanze del suo ambiente lavorativo; circostanze che per la loro capacità lesiva, sono da considerare come fattori di rischio significativi ai fini dell'indennizzo, equiparabili ad altri rischi presenti sul luogo di lavoro.

Il lavoratore mobbizzato, dunque, per ottenere l'indennizzo assicurativo dovrà dimostrare il nesso di causalità tra l'evento lesivo e le effettive condizioni di rischio lavorativo che, secondo l'opinione di V.Iacovino-S. e G.Di Pardo-C.Izzi, va esteso "oltre gli eventi lesivi riconducibili alla lavorazione in cui si sviluppa il ciclo produttivo", ed ha ad oggetto "un tipo di rischio più ampio configurabile come un vero e proprio rischio ambientale lavorativo di sistema che coinvolge aspetti relazionali e profili di sicurezza e salute configurabili in termini di *costrittività organizzativa*"<sup>1</sup>. A tal fine, l'INAIL esaminerà innanzitutto la certificazione medica allegata, quindi predisporrà a proprio carico accertamenti specialistici che consentano un'anamnesi lavorativa e un'anamnesi personale fisiologica e patologica del mobbizzato.

---

<sup>1</sup> VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore, 2006.

Inoltre, condividiamo in pieno il principio espresso dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 118 del 1996, secondo cui non è necessaria, ai fini della tutela sociale, la prova dell'intento persecutorio da parte del soggetto o dei soggetti che hanno posto in essere dette le condotte. La funzione indennitaria dell'INAIL, infatti, non ha una finalità risarcitoria, essendo, invece, orientata alla rapida liberazione del lavoratore dallo stato di bisogno conseguente all'infortunio o alla malattia. Il diritto all'indennizzo previdenziale, quindi, è dovuto per il semplice fatto obiettivo che il lavoratore abbia subito un pregiudizio causato dall'attività lavorativa e deriva dall'inderogabile dovere di protezione sociale che incombe sull'intera collettività e, per essa, sullo Stato.

Infine, riteniamo importante segnalare delle recenti pronunce con cui la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto indennizzabile la malattia professionale anche quando non sia causata direttamente da particolari attività lavorative, ma derivi piuttosto dall'organizzazione del lavoro e dalle sue pratiche operative: con la sentenza n. 5066/2018 ha riconosciuto l'indennizzo al lavoratore che aveva contratto malattia professionale dovuta allo stress subito per le eccessive ore di lavoro straordinario chieste dal datore di lavoro; con la sentenza n. 8948/2020



ha riconosciuto l'indennizzo al lavoratore affetto da patologia psichica dovuta alle vessazioni subite dal proprio datore di lavoro. Da ultimo, con la sentenza n. 29611/2022, chiarisce che sono indennizzabili tutte le malattie di natura fisica o psichica la cui origine sia riconducibile al rischio del lavoro, sia che riguardi la lavorazione, sia che riguardi l'organizzazione del lavoro e le modalità della sua esplicazione; dovendosi ritenere incongrua una qualsiasi distinzione in tal senso, posto che il lavoro coinvolge la persona in tutte le sue dimensioni, sottoponendola a rischi rilevanti sia per la sfera fisica che psichica.

### **3.3 La rilevanza penale del mobbing**

Dopo oltre vent'anni dalla sua prima manifestazione, il fenomeno del mobbing continua a non essere definito in modo preciso all'interno del quadro normativo, con ovvie implicazioni anche in campo penale. La giurisprudenza nel settore del lavoro ha trovato un'ancora nelle clausole flessibili degli articoli 2043 e 2087 del codice civile, creando così un modello di responsabilità per il mobbing basato su quattro elementi: a) una serie di comportamenti vessatori, che possono essere leciti o illeciti, protratti in modo sistematico e prolungato nei confronti del dipendente; b) un danno alla salute o alla personalità del lavoratore; c) il nesso causale tra tali comportamenti e il danno subito dalla vittima; d) l'elemento soggettivo, rappresentato dall'intento persecutorio.

È evidente che il concetto di mobbing può fornire un "quadro interpretativo" quando il comportamento illecito è delineato attraverso un riferimento diretto al suo contenuto di disvalore (il "fatto ingiusto" nell'articolo 2043 del codice civile; l'omissione di adottare le misure "necessarie a proteggere l'integrità fisica e morale dei lavoratori" nell'articolo 2087), ma questo non si riflette nell'ambito del diritto penale. Qui, il principio di tipicità, derivante dall'articolo 25, comma 2

della Costituzione, impone al legislatore di dettagliare le modalità comportamentali più o meno specifiche che caratterizzano il disvalore alla base della fattispecie criminosa in esame (G. Tuzet e F. Palazzo).

In assenza di un'incriminazione espressa del *mobbing*, i giudici penali si sono pertanto impegnati a verificare se la legislazione vigente consentisse di incriminare il fenomeno nel suo complesso, oltre che i singoli comportamenti vessatori, giungendo alle soluzioni più varie, dall'abuso d'ufficio (art. 323 c.p., nella versione precedente al 2020)<sup>1</sup>, alle lesioni (art. 582 c.p.)<sup>2</sup>, alla violenza privata (art. 610 c.p.).

Per quanto riguarda l'inquadramento nell'ambito dell'abuso di ufficio, è importante notare che la formulazione attuale dell'articolo 323 del codice penale non permette più di considerare punibili le condotte di mobbing in quanto contrastanti con il principio di non discriminazione sancito dall'articolo 97 della Costituzione. In tal senso si è espressa la Corte di Cassazione nella sentenza della sezione VI penale del 9 dicembre 2020, n. 23794. Attualmente, infatti, è richiesta una violazione specifica di regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge, dalle quali non residuino margini di discrezionalità, in alternativa all'omessa astensione in caso di conflitto di interessi.

---

<sup>1</sup> Cfr. Cass. Pen. Sez. VI, 7 novembre 2007, n. 28553.

<sup>2</sup> Cfr. Cass. Pen., Sez. VI, 28 marzo 2013, n. 28603.

Nonostante siano state emesse decisioni di segno contrario, come evidenziato nella sentenza della sezione I penale del 6 dicembre 2021, n. 2080, sembra ormai chiaro che il principio di non discriminazione non è stabilito dalla legge o da atti aventi forza di legge, né è espressamente previsto dall'articolo 97 della Costituzione. Inoltre, non specifica con precisione quali siano i comportamenti vessatori. (S. Fiore).

Per quanto riguarda l'ipotesi della violenza privata, consistente nel costringere qualcuno, mediante violenza o minaccia, a fare, tollerare o omettere qualcosa, secondo un orientamento giurisprudenziale consolidato, il concetto di violenza include l'uso di qualsiasi mezzo, anche diverso dall'esercizio di forza fisica diretta, che sia idoneo a piegare la volontà della vittima. Tuttavia, alcuni studiosi hanno evidenziato che questa impostazione potrebbe creare un circolo vizioso: la violenza, intesa come requisito modale della condotta, dovrebbe essere ricostruita in funzione dell'effetto costringitivo che produce, sebbene il secondo sia il risultato della prima. Questo, però, rappresenta una sfida particolare nei casi di mobbing, poiché sarebbe difficile distinguere con precisione le condotte mobbizzanti che mirano a costringere il lavoratore a dimettersi (effetto costringitivo =violenza= art. 610 cp) da quelle che invece si manifestano in una forma più sottile di pressione (F. Viganò).

Inoltre, è importante sottolineare che il ricorso all'articolo 610 del codice penale non riflette pienamente il contenuto di disvalore sotteso al

paradigma socio-psicologico del mobbing. Questa disposizione sembra essere concepita per colpire comportamenti episodici, privi di un contesto relazionale e di una reiterazione di comportamenti offensivi. Lo stesso discorso può essere esteso alle lesioni: è estremamente difficile dimostrare che le conseguenze psicologiche del mobbing, anche se riconducibili a una "malattia nel corpo o nella mente", siano state causate da comportamenti che, presi singolarmente, non sono necessariamente lesivi per l'integrità psico-fisica della persona.

Una prospettiva più coerente con la natura del mobbing sembra emergere dal modello del reato abituale, rappresentato dagli articoli 572 e 612-bis del codice penale. In tali disposizioni, le condotte di maltrattamento (nel caso dell'articolo 572) e di minaccia/molestia (nel caso dell'articolo 612-bis) costituiscono reato solo quando si verificano attraverso una pluralità di comportamenti, anche se non necessariamente omogenei e intervallati nel tempo.

Secondo alcuni interpreti (A. Di Maio) questo tipo di reato sarebbe configurabile principalmente nei casi di mobbing verticale discendente, in cui la vittima-lavoratore è soggetta all'autorità o è affidata al superiore gerarchico. Tuttavia, è richiesta anche un'ulteriore condizione che "il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i 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”<sup>1</sup>.

Dal punto di vista letterale l'articolo 572 sembra adatto a qualificare tutti i casi di mobbing verticale discendente, includendo anche soggetti non legati da vincoli familiari ma sottoposti all'autorità del soggetto attivo o a lui affidati per l'esercizio di una professione.

D'altro canto, il mobbing può arrecare pregiudizio alla salute e alla dignità del lavoratore, offendendo quindi l'integrità psico-fisica della vittima, che è il bene giuridico tutelato dall'articolo 572 del codice penale.

Per quanto riguarda il requisito della para-familiarità, non bisogna lasciarsi influenzare dal caso tipico delle violenze domestiche o dalla collocazione dell'articolo 572 tra i delitti contro la famiglia. Secondo alcuni studiosi, come G. Pavich, il testo della disposizione non richiede di interpretare il rapporto tra autore e vittima esclusivamente alla luce dei legami familiari, ma piuttosto di considerare diverse tipologie relazionali tra le parti coinvolte. Ciò implica che la reiterazione di comportamenti malevoli debba avvenire all'interno di una di queste tipologie relazionali, senza necessariamente richiedere una ricostruzione del singolo rapporto basata su altri tipi di legami.

---

<sup>1</sup> Cass. Pen., Sez. VI, 06 febbraio 2009, n. 26594.

Quindi, escludendo la denominazione e la collocazione codicistica, non vi sono motivazioni di carattere testuale o teleologico per limitare l'applicazione dell'articolo 572 del codice penale ai soli contesti lavorativi caratterizzati da prossimità permanente, abitudini di vita comuni proprie delle famiglie e affidamento del dipendente nei confronti dell'autorità con modalità tipiche dei rapporti familiari, caratterizzati da discrezionalità ed informalità estese.

Un orientamento giurisprudenziale più recente, (Corte di Cassazione penale, Sezione V, del 18 gennaio 2022, numero 12827) non si è invece lasciato influenzare dal caso tipico delle relazioni sentimentali interrotte o mai instaurate tra lo stalker e la vittima, osservando che l'articolo 612-bis del codice penale non vincola le condotte persecutorie e i risultati ad esse collegati a uno specifico contesto. Di conseguenza, è possibile parlare di stalking condominiale, giudiziario, occupazionale, ecc., solo per descrivere una situazione di fatto, senza che ciò costituisca un requisito essenziale della fattispecie.

In questa prospettiva, la Corte di Cassazione, come evidenziato nella sentenza sopra menzionata, ha iniziato a fare ricorso al delitto di atti persecutori, comunemente noto come stalking, di cui all'articolo 612-bis del codice penale. È stato confermato il caso di condanna ai danni del presidente di una società di servizi che, attraverso comportamenti

vessatori ripetuti, quali minacce esplicite, licenziamenti dimostrativi, contestazioni disciplinari pretestuose e espressioni denigratorie, ha causato nei lavoratori coinvolte uno stato grave e duraturo di ansia e paura, costringendoli a modificare le loro abitudini di vita.

In merito alla sovrapposizione del reato di atti persecutori alle condotte di mobbing, la Corte Suprema ha affermato che “il mobbing, inteso come la reiterata attuazione di condotte volte ad esprimere ostilità verso la vittima e preordinate a mortificare ed isolare il dipendente nell’ambiente di lavoro, può integrare il delitto di atti persecutori, laddove esso produce nella vittima uno stato di prostrazione psicologica che si manifesta con uno dei tre eventi previsti dall’art. 612 bis c.p.”<sup>1</sup>.

Secondo tale orientamento inaugurato con le su indicate sentenze “è ammissibile sovrapporre le due fattispecie in presenza “di una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell’esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione ed isolamento nell’ambiente di lavoro – che ben possono essere rappresentati dall’abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall’art. 612 bis cp”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass. Pen., Sez. V, 14 settembre 2020, n. 31273

<sup>2</sup> Cass. Pen., Sez. V, 18 gennaio 2022, n. 12827.



Nell'ambito dell'elemento psicologico anche nella suddetta pronuncia viene confermata la sola rilevanza del dolo generico e pertanto "è richiesta la mera volontà di attuare reiterate condotte di minaccia e molestia, nella consapevolezza della loro idoneità a produrre uno degli eventi alternativi previsti dalla norma".

Confrontando le due figure del mobbing e degli atti persecutori emergono, in definitiva, alcune similitudini: l'aspetto della reiterazione nel corso di un arco temporale significativo e la realizzazione nella persona offesa di uno stato di disagio psicofisico, oggetto di un disegno univoco nella mente dell'agente, che viene materializzato nella consapevolezza della idoneità delle condotte persecutanti alla produzione di tale effetto, richiedendo quindi il solo atteggiamento psicologico del dolo generico.

Ciò che distingue le due fattispecie è l'ambito nel quale si realizzano: il mobbing trova applicazione nella sfera del rapporto lavorativo e comprende condotte sia lecite che illecite, come il demansionamento, il controllo oppressivo e intimidatorio e l'esclusione dalle opportunità lavorative, volte a degradare il ruolo del lavoratore e a vessarlo anche psicologicamente. D'altra parte, il cosiddetto "stalking" racchiude un'ampia gamma di comportamenti finalizzati a proteggere la salute

---

psicofisica, non solo da minacce e intimidazioni, ma anche da qualsiasi azione invasiva e insistente nel tempo, come ad esempio l'invio di messaggi, che genera ansia, paura o induce a modificare le abitudini di vita.

In seguito alle considerazioni e alle affermazioni contenute nelle sentenze citate, è emersa la questione se il tipo di tutela offerta sia sufficiente o se l'ordinamento italiano necessiti di una specifica fattispecie penale per sanzionare il mobbing. Questa questione è stata affrontata solo parzialmente nel 2019 con la presentazione al Senato del disegno di legge DDL S. 1339, che propone modifiche al d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 ("Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"). Il disegno di legge introduce le definizioni di mobbing e straining e prevede la possibilità per il giudice civile, nell'ambito dell'azione per il risarcimento del danno, di aggiungere all'ammontare determinato un'ulteriore somma a titolo di sanzione (art. 2-bis).

La proposta legislativa attualmente in corso non ha ancora completato i necessari passaggi parlamentari, e inoltre, non menziona conseguenze di tipo penale.

Alcuni ritengono che non sia necessario creare una nuova fattispecie penale. Le sentenze citate del 2020 e del 2022 dimostrano la possibilità di applicare l'articolo 612-bis del codice penale anche ai casi di condotte

vessatorie sul luogo di lavoro poiché “le caratteristiche del delitto di stalking (costituite dall'estensibilità del numero di possibili comportamenti vessatori, la necessaria reiterazione di questi in conformità ad un disegno predeterminato e la creazione degli stati disagianti di cui si è detto) ben consentono di accogliere nel novero delle condotte rilevanti anche i comportamenti tenuti da dirigenti, direttori, colleghi e sottoposti che tendano, con una serie di minacce, intimidazioni fisiche o psicologiche o con l'arbitraria esclusione da mansioni, dagli straordinari ed eventualmente culminanti nel licenziamento, a svilire il ruolo del lavoratore e a procurargli uno stato di disagio psicofisico. Si ritiene, tuttavia, che la specificità del settore di emersione del fenomeno richieda comunque l'introduzione in un comma ulteriore all'art. 612-bis c.p. in modo tale da inserire un chiaro riferimento alla sfera lavorativa quale area di attuazione delle condotte vessatorie e un trattamento sanzionatorio parametrato alla retribuzione del lavoratore”<sup>1</sup>. (Priscilla Bertagna De Marchi)

Altri invece (A. M. Maugeri) evidenziano come nel giudicare una vicenda di *mobbing* verticale discendente, la sentenza in precedenza richiamata (Cass. pen. Sez. V, 18.1.2022 n. 12827) ha applicato l'art. 612-*bis* c.p. senza coordinarlo con l'art. 572 c.p.

---

<sup>1</sup> PRISCILLA BERTAGNA DE MARCHI, *La sovrapposibilità delle condotte di mobbing al reato di atti persecutori*, *Ilpenalista.it*, 4 AGOSTO 2022, Banche dati editoriali GFL.

Ma i maltrattamenti, rileva l'autore, "sono però puniti più gravemente degli atti persecutori, sono perseguibili d'ufficio e hanno termini di prescrizione molto più lunghi"<sup>1</sup>.

Per non rinunciare a tutto ciò sarebbe auspicabile, condividendo quanto sostiene l'autore, che la giurisprudenza futura riservasse all' art.572 c.p. la figura del *mobbing* verticale discendente (ambientato in contesti para-familiari, se si vorrà mantenere tale limite), lasciando all'art.612-*bis* c.p. tutte le altre.

---

<sup>1</sup> ANNA MARIA MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico criminale e promozione mediatica*, 2010.

## CONCLUSIONI

Da quanto fin qui illustrato, emerge chiaramente che l'attuale sistema civile si impegna a proteggere l'integrità psicofisica, la personalità e la dignità del lavoratore da qualsiasi forma di pregiudizio.

All'interno di questo contesto normativo, coesistono rimedi specifici previsti da normative particolari per violazioni specifiche dei diritti del lavoratore, insieme al principio generale di garantire la sicurezza e l'igiene sul luogo di lavoro, come stabilito dall'articolo 2087 del codice civile, che rappresenta la norma di chiusura del sistema.

Nel contesto giuridico attuale, quindi, sia le singole azioni dannose che i comportamenti sistematici dannosi per il lavoratore possono trovare protezione. D'altra parte, viene garantita la piena riparazione dei danni, tenendo conto della tipologia dei danni risarcibili. In questa situazione, una legislazione che definisca specificamente il mobbing come illecito civile potrebbe risultare insufficiente, considerando che le vessazioni possono assumere molteplici forme che sfuggono a definizioni rigide.

In tal caso, la giurisprudenza sarebbe costretta a interpretazioni analogiche ed estensive per colmare vuoti di tutela o a rimediare ad eventuali violazioni del principio di eguaglianza. Diversamente se il legislatore adottasse una clausola generale per includere tutte le

situazioni attualmente suscettibili di tutela, tale intervento risulterebbe privo di effetti innovativi significativi.

Anche in ambito penale una ampia definizione del mobbing da una parte rischierebbe di violare il principio costituzionale di predeterminazione della fattispecie incriminatrice, ma ciò non escluderebbe la rilevanza penale di qualsiasi condotta mobbizzante che, si è visto, la giurisprudenza ha inquadrato negli artt. 612 bis e 572 c.p.).

D'altra parte, è innegabile che una possibile codifica penale del mobbing, basata sull'identificazione di comportamenti considerati moralmente riprovevoli dalla società, avrebbe un impatto significativo come deterrente, estendendosi oltre i casi specificamente sanzionati. Questo approccio potrebbe potenziare le azioni preventive, che costituiscono un efficace strumento nel contrastare il fenomeno del mobbing.

Infatti, la prevenzione non solo riduce i casi di pregiudizio nei confronti dei lavoratori e i conseguenti impatti negativi sui datori di lavoro e sulla comunità nel suo insieme, ma si traduce anche in azioni mirate a migliorare la qualità delle relazioni sul luogo di lavoro. Questo processo porta all'isolamento e alla maggior riconoscibilità dei comportamenti effettivamente persecutori e vessatori.

In sintesi, una strategia che includa sia l'introduzione di norme penali specifiche contro il mobbing che un rafforzamento delle azioni preventive può essere particolarmente efficace nel contrastare questo

fenomeno dannoso, promuovendo un ambiente lavorativo più sano e rispettoso per tutti i suoi membri.

## BIBLIOGRAFIA

V.HARALD EGE, "*Mobbing in Italia: Introduzione al mobbing culturale*", Pitagora Editrice, Bologna, 1996.

CHIARA QUERINI – SUNI' FALASCHI, *La consulenza tecnica in materia di mobbing*, UTET giuridica, 2006.

GALLIANO COCCO- CLAUDIO ANGELONE-VALENTINA PIERFELICE, *Il Mobbing: aspetti psicosociologici e giuridici*, SEU7, 2007.

VINCENZO IACOVINO- SALVATORE DI PARDO-GIULIANO DI PARDO-CARLO IZZI, *Tutela civile, penale e assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè editore, 2006.

LUCA DE COMPADRI-PIETRO GREMIGNI, *Guida Pratica Privacy Mobbing Danno Biologico*, Gruppo24ore, 2009.

GIULIA CASSANO, *Il risarcimento del danno da mobbing: quale autonomia per la fattispecie?*, Responsabilità Civile e Previdenza, fasc.6, 2022, pag. 1968B, Banche dati editoriali GFL.

PATRIZIA ZIVIZ, *Danni da mobbing*, 2005

PRISCILLA BERTAGNA DE MARCHI, *La sovrapposibilità delle condotte di mobbing al reato di atti persecutori*, Ilpenalista.it, 4 agosto 2022, Banche dati editoriali GFL.



ANNA MARIA MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico criminale e promozione mediatica*, 2010.

## **SITOGRAFIA**

Wikilabour.it – dizionario dei Diritti dei Lavoratori

## **SENTENZE**

Cass. Civ., Sez. Lav., 2 maggio 2000, n. 5491.

Cass. Civ., Sez. Lav., 6 marzo 2006, n. 4774.

Cass. Civ., Sez. Lav., 23 marzo 2005, n. 6326.

Cass. Civ., Sez. Lav., 20 aprile 1998, n. 4010.

Cass. Civ., Sez. Unite, 04 maggio 2004, n. 8438.

Cass. Civ., Sez. III, 25 febbraio 2000, n. 2134.

Cass. Civ., Sez. Unite, 24 marzo 2006, n. 6572.

Cass. Civ., Sez. Unite, 11 novembre 2008, n. 26973.

Cass. Civ., Sez. III, 17 luglio 2002, n. 10393.

Tribunale di Torino, Sez. lavoro, 16 novembre 1999.

### **Cfr:**

Cass. Civ., Sez. Lav., 04 giugno 2019, n. 15159.

Cass. Civ., Sez. Lav., 10 luglio 2018, n. 18164.

Cass. Civ., Sez. Lav., 19 febbraio 2016, n. 3291.  
Cass. Civ., Sez. Lav., 29 marzo 2018, n. 7844.  
Cass. Civ., Sez. Lav., 04 ottobre 2019, n. 24883.  
Cass. Civ., Sez. Lav., 19 febbraio 2018, n. 3977.  
Cass. Civ., Sez. I, 30 ottobre 2003, n. 16305.  
Cass. Civ., 21 luglio 2011, n. 15991.  
Cass. Civ., Sez. Lav., 29 marzo 2018, n.7844.  
Cass. Civ., Sez. Lav., 05 novembre 2012, n. 18927.  
Cass. Civ., Sez. Lav., 27 novembre 2018, n. 30673.  
Cass. Civ., Sez. Lav., 20 giugno 2018, n. 16256.  
Cass. Pen., Sez. VI, 7 novembre 2007, n. 28553.  
Cass. Pen., Sez. VI, 28 marzo 2013, n. 28603.  
Cass. Pen., Sez. VI, 06 febbraio 2009, n. 26594.  
Cass. Pen., Sez. V, 14 settembre 2020, n. 31273.  
Cass. Pen., Sez. V, 18 gennaio 2022, n. 12827.  
Tribunale Roma, sez. lav., 10 gennaio 2019, n.156.  
Tribunale di Torino, 16 novembre 1999.  
Tribunale di Forlì, 10 marzo 2005.  
Tribunale di Pisa, 3 ottobre 2001.  
Tribunale di Milano, 4 maggio 2001.

Citazione dell'art. 26 della Carta Sociale Europea, nella sua edizione riveduta, adottata a Strasburgo il 9 maggio 1996 dal Consiglio d'Europa.