



Libera Università Internazionale degli Studi Sociali

Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza

Cattedra di Diritto del Lavoro

Il mobbing e la sua evoluzione socio - giurisprudenziale

Prof. Raffaele Fabozzi

RELATORE

Prof. Antonio Dimitri Zumbo

CORRELATORE

Francesca Gaetano – Matr.158473

CANDIDATA

Anno Accademico 2023/2024

INDICE

Introduzione	4
I. IL FENOMENO DEL MOBBING	8
1. Storia del mobbing	8
2. Definizione e tipologie del mobbing	13
3. Fasi del mobbing	24
4. I modelli del mobbing	26
4.1 Il modello di Leymann	28
4.2. Il modello di Ege	34
5. Cause e conseguenze	37
II. DISCIPLINA GIURIDICA DEL MOBBING.....	42
1. La tutela giuridica italiana del mobbing	42
1.1. Tutela costituzionale contro il mobbing	44
2. Responsabilità da mobbing contrattuale.....	54
2.1.1 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro: 2087 c.c.....	60
2.1.2 Correttezza e buona fede	69
2.2 Responsabilità extracontrattuale 2043 c.c.	74
2.3 La responsabilità preventiva del datore di lavoro in base al D.lgs. n. 626/94 e D. L.vo n. 81/2008	77
3. La responsabilità penale per mobbing. Analisi delle fattispecie e della giurisprudenza rilevante.	84
3.1 Stalking occupazionale: Cassazione Penale sentenza 5 aprile 2022 n.12827 ...	91
4.La mancata tutela della professionalità del lavoratore di cui all’art. 2103 c.c. come comportamento mobbizzante.....	95
5. Mobbing e onere della prova.	103
III. MOBBING TRA PROPOSTE NORMATIVE E GIURISPRUDENZA	106
1. I disegni di legge e interventi normativi.....	106
1.1 La proposta Cicu: D.D.L. n. 1813/1996.....	106
1.2 La proposta Fiori: D.D.L. n. 6667/2000	108
1.3 La proposta Turco: D.D.L. n. 3048/2009.....	111

1.4	Intervento della Regione Lazio: la Legge Regionale 11 luglio 2002 n. 16 115	
1.5	La Risoluzione del Parlamento Europeo del 20/9/01 relativa al mobbing sul posto di lavoro.....	119
2.	Le sentenze del Tribunale di Torino del 1997 e 1999: prime definizioni giurisprudenziali. Il mobbing come fatto processuale notorio.	122
3.	Le sentenze gemelle: Corte di Cassazione a Sezioni Unite dell' 11 novembre 2008.....	129
4.	Il cambio di rotta della Cassazione. La tutela più ampia del lavoratore. Le Ordinanze di gennaio-febbraio 2024. La fine del mobbing?.....	135
IV. TUTELA RISARCITORIA DEL MOBBING E PREVENZIONE		137
1.	L'evoluzione del danno proveniente da mobbing.....	137
1.1	Danno patrimoniale.	140
1.2	Danno biologico.	142
1.3	Danno esistenziale.	147
2.	L'effettività del ristoro del danno.	149
3.	Prevenzione del mobbing.	156
4.	Sindacato e mobbing	161
V. NUMERI DEL MOBBING.....		169
1.	Prima associazione italiana contro il mobbing e stress psicosociale.	169
2.	Numeri del mobbing in Europa.....	171
3.	Indagine dell'ISPEL.....	175
Conclusioni		179
Bibliografia.....		183

Introduzione

Il diritto del lavoro può essere concepito come parte di un progetto normativo che muove le sue basi dalla necessità di tutelare l'individuo e la sua ricerca costante di affermarsi e di riconoscersi nel suo ambiente lavorativo, come paradigma nel costante equilibrio delle diverse sfere sociali. Questo assunto, per nulla scontato, sposta la consueta precomprensione del rapporto di lavoro come relazione sociale che vive nell'insanabile ed irrimediabile conflitto di interessi tra capitale e lavoro verso una prospettiva che, senza negare il conflitto, colloca i sistemi di interazione sociale in un orizzonte di convenzioni assiologiche comuni. La nascita del diritto del lavoro deve essere collocata nel XIX secolo, quando l'emancipazione delle classi lavoratrici subalterne ha posto la necessità di regolamentare specificamente il rapporto tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.

Il fenomeno di maggior rilievo nell'evoluzione di tale ramo del diritto è stato il passaggio dalla scarsa disciplina del Codice civile del 1865 (che non prevedeva una disciplina del rapporto di lavoro, ma solo quella della locazione delle opere e dei servizi) e dalla modesta elaborazione giurisprudenziale dell'epoca ad una diffusa e penetrante regolamentazione del rapporto di lavoro inteso come rapporto fondamentale nello Stato democratico.

È nato, così, un insieme di norme, aventi una chiara finalità protettiva: è questa la prima fase del diritto del lavoro, che si qualifica come quella della prima legislazione sociale.

Il primo organico intervento legislativo è stato offerto dalla legge sull'impiego privato (*R.D.L. 1825/1924*), con la quale è stata predisposta la disciplina del rapporto di lavoro degli impiegati e che ha offerto la prima definizione del contratto di lavoro subordinato.

Negli stessi anni, nel periodo corporativo fascista, una ulteriore fonte di diritto positivo ha concorso allo sviluppo della materia lavoristica: il contratto collettivo corporativo, dotato di efficacia generale e inderogabile.

Con l'entrata in vigore del Codice civile del 1942, si ha una sistemazione organica della materia del lavoro, cui è dedicata una disciplina, unitamente a quella dell'impresa e delle società, nel Libro V (in particolare, i primi quattro titoli: artt. 2060-2246). Questa fase, definita dalla dottrina come quella della incorporazione del diritto del lavoro nel diritto privato, è stata caratterizzata dal fatto che la materia lavoristica non fu più considerata oggetto di disciplina speciale o eccezionale ma, inserita nella codificazione unificata del diritto privato, fu riconosciuta come una delle tre fondamentali materie componenti l'intero diritto privato stesso (insieme al diritto commerciale e civile).

Inizia, così, una nuova stagione del diritto del lavoro che la dottrina ha qualificato come fase della costituzionalizzazione, contrassegnata dalla novità di «affiancare al tradizionale obiettivo della tutela della posizione contrattualmente debole quello della tutela della libertà e della dignità sociale del lavoratore», nei confronti delle quali lo Stato sociale assume l'impegno non solo della protezione, ma anche e soprattutto della loro effettiva promozione. La caratterizzazione maggiore di tale nuovo sviluppo è offerta dalla cd. lettura costituzionale della materia giuslavoristica, effettuata, cioè, alla luce dei principi costituzionali che segnano i limiti e le direttive entro cui il conflitto tra gli opposti interessi della produzione e dell'eguaglianza, libertà e dignità dei lavoratori devono trovare soluzione.

Per tali motivi, quindi, il diritto al lavoro, insieme a quello dell'eguaglianza, di cui all'art. 3 Cost., si posiziona tra i principi fondamentali della nostra Costituzione. Si è accolta, con ciò «una concezione generale della vita secondo la quale deve vedersi nel lavoro la

più efficace affermazione della personalità sociale dell'uomo», nonché il suo valore più comprensivo e significativo.

Questo scenario diede vita all'affermazione dei diritti del lavoratore nei rapporti con il suo datore ed il suo riconoscimento avveniva, negli anni seguenti, con una tutela ancora più espressiva: la nascita dello Statuto dei Lavoratori. Una ricostruzione del significato attribuito a quello che comunemente è chiamato Statuto dei Diritti dei Lavoratori non può prescindere dal contesto giuridico in cui la normativa speciale si è inserita.

Questa esigenza di carattere generale e metodologico è valida per due ordini di motivi. Il primo, immediato, è connesso alla circostanza che con la legge n. 300 del 1970 si è inteso regolare i rapporti di lavoro e, in particolare, l'equilibrio contrattuale che si stabilisce nei luoghi di lavoro fra datore e prestatore. Questioni decisive come la possibilità di sanzionare in forma specifica il licenziamento illegittimo privo di una giustificazione (reintegrazione), di strutturare e organizzare la prestazione lavorativa (*ius variandi*), ma anche il diritto del lavoratore alla salute, alla continuità della sua attività, allo sviluppo professionale e all'esercizio dei diritti fondamentali (es. quello di organizzarsi sindacalmente e quello di esprimere una propria convinzione politica o religiosa) sono presi in considerazione e regolati dal legislatore. Da qui la rilevanza diretta della norma per il carattere e lo sviluppo dei rapporti di lavoro e delle relazioni collettive inerenti alla condizione lavorativa.

Il secondo, indiretto, è collegato alla esigenza di declinare in modo più appropriato i contenuti della Carta Costituzionale attraverso precisi interventi normativi.

Come noto, non è sufficiente formulare una norma fondamentale per modificare i caratteri di alcuni rapporti di forza in atto nelle sedi lavorative, bensì è necessaria una prescrizione di regole dettagliate che promuovono un certo assetto sociale. Una storia, quella dello Statuto, che viene da lontano e che trova agganci non contingenti

nella Carta Costituzionale. È appena sufficiente richiamare la portata centrale della Parte prima, Titolo III (Rapporti economici) della Costituzione e nella prospettiva più ampia i Principi fondamentali e la Parte prima, Titolo I (Rapporti civili), per cogliere il rilievo dato dal Costituente ai problemi di tutela e promozione della condizione e del ruolo di chi lavora, sia come singolo, sia come membro di un gruppo sociale. La genesi di tale impostazione è facilmente rinvenibile nel passato antidemocratico e illiberale che ha preceduto la formazione della Repubblica Italiana, motivo per il quale al momento di ridisegnare gli elementi portanti dello Stato e della società sono state riconosciute e proclamate con cura e dettaglio libertà politiche e civili, ma anche diritti sociali essenziali per il conseguimento di una organizzazione produttiva più bilanciata e giusta.

È chiaro come negli anni il legislatore ha risposto alle continue richieste avanzate dai lavoratori orientando il proprio intervento verso la tutela dei loro diritti e cercando di porre fine ad alcuni atti vessatori posti in essere dai soggetti economicamente più «forti». Proprio un'analisi economica del lavoro e dei rapporti che esso può creare giustifica il conflitto che tende a crearsi all'interno di uno stesso ambiente, di una stessa realtà lavorativa condivisa. Infatti, la globalizzazione economica ha aumentato la competitività, creando spesso la necessità da parte dell'azienda o del collega di avvilire il prossimo per scopi di supremazia.

L'atteggiamento descritto si è mostrato attraverso diverse forme, sfociando anche in atti persecutori tali da integrare un fenomeno, che ad oggi viene definito «mobbing».

I. IL FENOMENO DEL MOBBING

1. Storia del mobbing

Il mobbing è un fenomeno tipico degli ultimi decenni, in quest'epoca in cui il mondo del lavoro cambia a una velocità sorprendente e insieme ad esso cambiano i bisogni e i consumi, per soddisfare gli stessi, le organizzazioni devono mantenere ritmi di produzione sempre più elevati, cercando di ridurre al minimo i costi: è la cultura del profitto. Tutto questo ha dei costi e dei rischi che influiscono negativamente sul benessere psico-fisico del lavoratore.

Il mobbing è una situazione specifica di isolamento che un dipendente deve affrontare a causa di abusi e atteggiamenti di esclusione praticati da colleghi o superiori.

Il termine deriva dal verbo inglese «to mob» che significa assalire, aggredire, malmenare. Termine comparso dapprima in maniera isolata, poi via via con maggior insistenza, si sta diffondendo nel nostro linguaggio l'ennesimo anglicismo: mobbing.

Bisogna però dire che questa volta la contaminazione linguistica è davvero utile ed efficace in quanto permette di appropriarci di un concetto che, per quanto intuito da molti, non aveva ancora trovato la forza di assurgere a categoria tipizzata dell'agire umano e, come avvenuto in tempi recentissimi, anche a categoria del diritto.

Come detto, “to mob”, che nella lingua corrente inglese indica essenzialmente due tipi di azioni: 1) affollarsi, accalcarsi intorno a qualcuno; 2) assalire tumultuando, malmenare, aggredire. Il sostantivo “mob”, dal latino “mobile vulgus”, significa invece folla tumultuante, spesso nell'accezione dispregiativa di gentaglia, plebaglia, banda di delinquenti. I dizionari parlano anche di “mob law”, legge imposta dalla piazza a furore

di popolo. Il contesto, di cui stiamo trattando, è dunque centrato sul concetto cardine dell'aggressione.

Il termine “mobbing” risulta mutuato dalla trazione etologica, Konrad Lorenz utilizzava questa espressione per indicare l'aggressione di un gruppo di animali a danno di un altro animale del gruppo.¹

Le prime teorizzazioni del fenomeno del «mobbing» nell'ambito della psicologia del lavoro si sviluppano in Svezia, nel corso degli anni Ottanta, grazie ad un gruppo di psicologi del lavoro, capitanati da Heinz Leymann².

Nel giro di pochi anni il lavoro di questo gruppo ha trovato consensi in tutta Europa: in Germania dapprima³, quindi in Francia⁴ e, da qualche anno, anche in Italia⁵.

¹ Konrad, *Das sogenannte boese. Zur Naturgeschichte der Aggression*, Wien, 1963, 41

² Tedesco emigrato in Svezia, è stato il fondatore di quello che oramai può dirsi un settore di ricerca ben definito. Leymann, mancato nel gennaio del 1999, ha avuto l'indubbio merito di intuire e quindi teorizzare per primo il fenomeno, riscuotendo da subito un grande successo, sia in Svezia che, dopo qualche anno, in Germania e da ultimo in USA. La sua opera più diffusa è *Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Reinbeck bei Hamburg, 1993.

³ La Germania risulta essere attualmente un paese molto evoluto in fatto di studio e prevenzione del mobbing. Secondo i dati riportati da EGE (infra, nota 5), il mobbing non solo è abituale argomento di discussione tra la gente e attraverso i principali mezzi di comunicazione, ma viene riconosciuto come malattia professionale e le strutture sanitarie statali sono dotate di appositi strumenti per la diagnosi e la cura delle vittime di mobbing. Attraverso Internet è raggiungibile il sito di un'Associazione di solidarietà (www.mobbing-zentrale.DE).

⁴ Per avere un'idea dell'interesse che la problematica del mobbing (e della violenza morale in genere) ha suscitato in questo paese, basti pensare che il libro di MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral*, Paris, 1992, ha venduto in soli quattro mesi ben sessantamila copie. L'opera è stata pubblicata anche in Italia: *Molestie morali. La violenza perversa nella vita quotidiana*, Torino, 2000. Un'altra pubblicazione francese interessante è DURIEUX-JOURDAIN, *L'entreprise barbare*, raccolta di storie di dipendenti vittime di mobbing e in particolare di bossing.

⁵ In Italia le iniziative riguardanti il mobbing si stanno moltiplicando ogni giorno. La prima divulgazione del fenomeno si deve al dott. HARALD EGE, che a partire dal 1996 ha pubblicato una serie di libri sul mobbing con l'editore Pitagora di Bologna, e precisamente: *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*; *Il Mobbing in Italia*; *Stress e mobbing: I numeri del mobbing*. Interviste e questionari a più

Nella formulazione attuale con la parola «mobbing» (nei paesi anglosassoni “bullying”) si indica una forma di “terrore psicologico” realizzata sul posto di lavoro, nei confronti di uno o più lavoratori ben determinati, da parte dei colleghi o dalla stessa azienda: esso riguarda «qualunque condotta impropria che si manifesti, in particolare, attraverso comportamenti, parole, atti, gesti, scritti capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona, di metterne in pericolo l'impiego o di degradare il clima lavorativo»⁶.

Il termine “mobbing”, nella sua brevità e forza semantica, ha quindi il potere di raggruppare un'universalità di comportamenti diversi accomunati da due elementi: la modalità, aggressiva e vessatoria⁷, e la finalità, l'eliminazione di questo o quei dipendenti. Come sopra riferito, negli Anni '70 il primo a parlare di mobbing fu l'etologo Konrad Lorenz facendo riferimento al comportamento di talune specie animali quando circondano un proprio simile e lo assalgono rumorosamente in gruppo al fine di allontanarlo dal branco.

Come, ad esempio, accade in taluni stormi di uccelli che rispondono all'invasione del territorio e al pericolo, attaccando in gruppo l'intruso ed emettendo dei gridi particolari, oltre che conformando specifiche dinamiche di volo volte ad accerchiare a terra la vittima, intimorendola e respingendola allo scopo supremo di difendere il territorio in termini sistemici e proteggere la stabilità del sistema.

di 300 vittime. Da ultimo: Ege, *Il mobbing, ovvero il terrore psicologico sul posto di lavoro*, in HIRIGOYEN, *Le molestie morali*, Torino, 2000, 235.

⁶ Hirigoyen, *Molestie morali*, cit., 53.

⁷ Ege ha tenuto al riguardo a precisare che «il mobbing, ovvero il terrore psicologico sul posto di lavoro, significa anche molestie morali, ma molto più di questo. Il mobbing è un'aggressione, non è una semplice molestia morale»: EGE, *Il mobbing, ovvero il terrore psicologico sul posto di lavoro, e la situazione italiana*, in HIRIGOYEN, *op. cit.*, 236.

Ripercorrendo questi studi sul comportamento animale, alla fine degli anni Ottanta, lo psicologo tedesco Heinz Leymann iniziò a parlare di mobbing intendendola come condizione di persecuzione psicologica.

Partendo da questo presupposto, Leymann avviò una nuova direzione nella psicologia del lavoro, basandosi sull'analogia tra l'aggressività degli uccelli e quella manifestata da alcuni lavoratori verso altri. Utilizzò il termine mobbing per descrivere il fenomeno della persecuzione psicologica, che divenne nel tempo il fulcro dei suoi studi.

L'analisi del dottor Leymann, del termine mobbing, assunse gradualmente uno sviluppo internazionale coinvolgendo differenti professioni (psicologi, medici, legislatori...) e sviluppando pensieri, ricerche e riflessioni in tutta Europa.

In Germania le teorie sul tema hanno vissuto un'evoluzione talmente importante che gli assunti di Leymann divennero in breve tempo epistolari di base, del tutto insufficienti per l'analisi contestualizzata e contemporanea del fenomeno.

Anche la struttura dei servizi statali si adeguò all'importanza attribuita al fenomeno del mobbing. Il Servizio Sanitario fornì alle AOK (equivalenti alle ASL italiane) gli strumenti necessari per diagnosticare e trattare i danni causati dal mobbing, che furono presto classificati tra le malattie professionali.

In Svezia, dal 1992, il mobbing venne considerato una pratica criminale e socialmente dannosa, tant'è che il Ministero del Lavoro emanò una serie di ordinanze volte a tutelare i lavoratori all'interno dell'ambiente lavorativo, monitorando il rischio di violenza e di minacce sul posto di lavoro ed emettendo provvedimenti di rilevazione e trattamento dei fenomeni di vittimizzazione e persecuzione dei lavoratori. In Italia solo negli anni Novanta si iniziò a parlare di mobbing, grazie al contributo dello psicologo Harald Ege che nel 1996 fondò a Bologna la prima associazione italiana contro il mobbing e lo stress correlato il cui nome fu, appunto, "Prima".

Il mobbing si concretizza dunque attraverso varie forme che, a titolo esemplificativo, possono essere: l'emarginazione del soggetto attraverso l'ostilità e la non comunicazione, le continue critiche sull'operato, la diffusione di maldicenze, l'assegnazione di compiti dequalificanti e umilianti oppure, all'opposto, troppo difficili da raggiungere, specie se dolosamente non supportati da adeguati strumenti, la compromissione dell'immagine del soggetto davanti ai colleghi, clienti, superiori, le molestie sessuali, gli spostamenti continui da un ufficio all'altro.

Tutte queste vicende non costituiscono, ovviamente, delle novità assolute né, isolatamente considerate, sono sempre così significative da meritare tanta nuova attenzione: il fatto grave, e ciò che le fa diventare mobbing, è la loro ripetizione per un periodo di tempo sufficientemente lungo⁸, e quindi la loro riconducibilità ad una logica unitaria di attuazione di una vera e propria strategia comportamentale premeditata, tesa a colpire vittime ben precise con l'intento di distruggerle.

L'importanza del mobbing risiede proprio nel fatto di aver dato un nome e una definizione a una serie di comportamenti che chiunque abbia lavorato in un'azienda moderna, specialmente di medie o grandi dimensioni, o si sia occupato di problemi lavorativi da varie prospettive, ha notato con preoccupazione. Tuttavia, la mancanza di una categoria unificante impediva di comprendere pienamente questi fenomeni e di valutarne la reale portata.

In via conclusiva, vogliamo citare la definizione del mobbing offerta nell'apposito disegno di legge del 13 ottobre 1999, che riassume in modo sufficientemente esaustivo i

⁸ Secondo le tabelle formulate dagli psicologi del lavoro che studiano il fenomeno, di mobbing non si può parlare se dopo almeno sei mesi di vessazioni ripetute. Diversamente, ci troviamo di fronte a semplice «azioni mobbizzanti» (sulla distinzione in questione, invero di grande importanza, vedi EGE, *Il mobbing in Italia*, Bologna, 1996, 32).

diversi aspetti del fenomeno prima delineati: *«Ai fini della presente legge vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche, nell'ambito dell'attività lavorativa, quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore. Gli atti vessatori, persecutori, le critiche e i maltrattamenti verbali esasperati, le molestie sessuali, l'offesa alla dignità, la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'impresa, ente o amministrazione (clienti, fornitori, consulenti), comunque attuati da superiori, pari grado, inferiori e datori di lavoro».*

Tutti questi comportamenti per diventare mobbing *«devono mirare a discriminare, screditare o, comunque, danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale e informale, grado di influenza sugli altri, rimozione da incarichi, esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, sottostima sistematica dei risultati, attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute».*

2. Definizione e tipologie del mobbing

Quindi, il termine "mobbing" designa i seguenti tipi di azione: affollarsi, accalcarsi intorno a qualcuno, assalire in modo tumultuoso, attaccare, aggredire, malmenare, schernire.

In termini sociologici, psicologici e giuridici con la parola mobbing si intende definire *«una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori».*

La vittima di queste persecuzioni viene emarginata, calunniata, criticata, spostata da un ufficio all'altro e spesso viene demansionata e diventa assegnataria di compiti dequalificanti al fine distruttivo di eliminarne il suo ruolo scomodo e, dunque

emarginandola in modo da indurla alle dimissioni volontarie o provocandone il licenziamento motivato.

Nella definizione che Leymann offre al concetto di mobbing questo viene rappresentato come «un'azione o una serie di azioni ripetute per un lungo periodo di tempo, compiuta da uno o più attori (mobber) per danneggiare qualcuno (mobbizzato) in modo sistematico e con uno scopo preciso».

In tale disamina il soggetto mobbizzato viene letteralmente assediato e accerchiato dal mobber che pone in essere strategie comportamentali intenzionalmente volte a distruggere psicologicamente, professionalmente e socialmente il soggetto mobbizzato.

In termini giuridici soccorre a fornire una suprema definizione la Corte di Cassazione che definisce il mobbing come *«una condotta del datore di lavoro sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del dipendente nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore, con effetto lesivo del suo equilibrio psico-psichico e della sua personalità»*.

Affinché si possa parlare di mobbing sul lavoro, la Corte di Cassazione identifica (sentenza n.87 del 10 gennaio 2012) gli elementi probatori necessari per il prefigurarsi dell'accusa, ovvero:

- la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio protratti nel tempo;
- l'evento lesivo della salute;
- il nesso tra la condotta del datore di lavoro ed il pregiudizio all'integrità psico-fisica;
- la prova dell'intento persecutorio.

La giurisprudenza di settore evidenzia come lo specifico intento che sorregge l'azione mobbizzante, ovvero la condotta illecita diretta alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente, e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione art. 2103 c.c.). Ad ulteriore fondamento dell'illegittimità è (in tal senso, anche Cassazione 6 marzo 2006 n. 4774) l'obbligo datoriale, ex art. 2087 c.c., di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore d'opera.

Da ciò, la responsabilità del datore anche ove, pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo diretto, il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente.

Quindi anche se il comportamento lesivo è direttamente riferibile ad altro/i dipendente/i aziendali, la responsabilità del datore di lavoro può discendere, attraverso l'art. 2049 c.c., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in tale ipotesi esigendosi tuttavia l'intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento - Cassazione 4 marzo 2005 n. 4742 - ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito: Cassazione 6 marzo 2008 n. 6033).

Tra i primi requisiti oggetto di attenzione vi è quello temporale che non consente di classificare come mobbing qualsiasi forma di conflitto sul posto di lavoro, ma fondamentale, affinché se ne possano delineare i corretti confini, è l'aspetto temporale delle azioni stressanti.

Le azioni stressanti difatti possono avere una connotazione traumatizzante, ma, laddove si configurano con una temporalità sporadica, possono essere connessi e correlati a fattori caratteriali o situazionali. Il mobbing al contrario ha radici profonde e si caratterizza per un'azione sistematica, premeditata più o meno consciamente, ai danni di una vittima ben precisa allo scopo asserito di danneggiarla o allontanarla.

Si evince dunque che il requisito temporale assume nel mobbing un valore costituente: in tanto esiste in quanto le violenze psicologiche devono essere regolari, sistematiche, frequenti e durature nel tempo, (per parte della Dottrina almeno sei mesi - Ascenzi e Bergagio, 2000). Altro requisito è quello del conflitto che si configura inevitabilmente alla base del mobbing, motivo per cui deve essere chiaramente distinta la tipologia di conflitto che si configura nella relazione professionale oggetto di attenzione.

È asseribile che nessun rapporto professionale è privo di una qualche forma di conflittualità, ciò che diviene fondamentale comprendere dunque è se il conflitto sotteso ha un'accezione positiva o meno.

Esistono infatti conflittualità positive che, contrariamente al rimando linguistico del termine, nutrono esiti vevoli e per essi si generano: sbloccano situazioni senza apparente soluzione risolutiva o conducono all'identificazione di un accordo su una divergenza diversamente insanabile.

Contrariamente, l'altra faccia del conflitto, è che spesse volte si origina da una cattiva organizzazione del contesto lavorativo, spingendo verso derive persecutorie e sfociando in conflitti non risolti, rivalità, lotte di potere, ricerche vessatorie di un capro espiatorio. La distinzione della genesi del conflitto porta a riflettere attorno ad un'altra importante diversità su cui vale la pena soffermare la riflessione, ovvero la differenza tra il mobbing e il concetto generale di stress che rispetto al primo ha una natura ben specifica, ma ad esso è correlato in stretta connessione attraverso un implicito rapporto di causa-effetto (Ege e Lancioni, 1999).

Secondo gli autorevoli autori, il mobbing è certamente causa di stress, ma non è vero il contrario, nel senso che lo stress può presentarsi indipendentemente dal mobbing.

Lo stress causato dal mobbing ha delle caratteristiche specifiche e particolareggiate che generano un forte stato confusionale capace di disorientare la percezione di tutti gli attori

coinvolti, ma in particolare della vittima che conseguentemente esaspera il valore che dà al lavoro nella propria vita, riducendo fino all'azzeramento la motivazione del suo agire quotidiano, aumentando le sue incertezze e l'imprevedibilità per il futuro.

Lo stress derivante dal mobbing può causare gravi conseguenze nella vittima, specialmente quando quest'ultima non è consapevole di essere oggetto di tale trattamento: si trova così impreparata e ignara di fronte ad eventi imprevisti, attribuendosi responsabilità connesse alla situazione vissuta che in realtà non le competono. Diversi studi hanno anche evidenziato che lo stress non è soltanto una caratteristica della vittima, ma può essere riscontrato anche nel mobber stesso: le persone sotto stress sono considerate particolarmente inclini ad assumere il ruolo di mobber poiché lo stress può spingere a sfogare la propria rabbia attraverso la persecuzione di un terzo soggetto.

La ricerca psicologica ha centrato e prediletto nella sua analisi la cosiddetta "vittima stressata" ovvero quel lavoratore che, assoggettato ad una forte carica stressogena, tende a riversare sui colleghi la propria tensione, dando vita e alimentando nervosismi, ansie e situazioni di difficile gestione emotiva e suscitando così risposte persecutorie che hanno quale obiettivo delle finalità persecutorie tese a porre fine alla situazione generata.

Il mobbing è dunque legato ad una situazione di stress dell'individuo, incapace di gestirlo adeguatamente, che canalizza la propria tensione attraverso atti persecutori, diretti verso un bersaglio. Tuttavia, può anche verificarsi indipendentemente dallo stress se un individuo, più o meno consapevolmente, perpetra vessazioni senza che queste siano finalizzate al sollievo della propria tensione.

In questo caso, emerge un altro fenomeno che appare simile ma è ontologicamente distinto, denominato "*straining*", il cui significato letterale è "mettere sotto pressione". Gli aggressori, o "*strainers*", possono essere esclusivamente il datore di lavoro e i superiori gerarchici.

Le azioni tipiche dello straining sono spesso le stesse del mobbing, prive però di forte contenuto vessatorio o persecutorio, ma piuttosto orientate a determinare discriminazione creando situazioni di stress forzato nel posto di lavoro.

Si tratta soprattutto di una serie di azioni volte a creare un isolamento sistematico e di cambiamento di mansioni della vittima con il ricorso, frequentemente, all'assegnazione a mansioni irrilevanti, dequalificanti, demansionanti, attribuendo postazioni lavorative isolate, sottraendo la strumentazione necessaria per l'esercizio delle funzioni.

A differenza del mobbing, si tratta di norma di una sola azione, ma i cui effetti sono perduranti e generano una situazione di malessere nella vittima in maniera permanente.

Lo straining è sanzionato da norme che consentono una difesa più puntuale degli specifici diritti lesi dei lavoratori, ed è regolato dagli stessi strumenti normativi applicabili anche al mobbing.

Ad ogni modo, caratteristica del mobbing è che la strategia persecutoria può essere realizzata da soggetti diversi, che agiscono per motivi diversi.

Autori del mobbing (c.d. mobber) possono essere uno o più colleghi di lavoro, che vogliono eliminare un collega diventato scomodo, magari per le sue capacità che destano invidia, o perché troppo zelante, o per motivi razziali, politici.

Tuttavia, il mobber può essere la stessa azienda, che intende in questo modo raggiungere lo scopo di eliminare un dipendente senza passare attraverso il licenziamento.

Quest'ultimo tipo di attività, definita "*bossing*" o mobbing verticale, è sicuramente ben presente nella realtà italiana, dove la scarsa offerta di lavoro da un lato, ed una rigida disciplina in materia di licenziamenti dall'altra, costituiscono un *modus congeniale* allo sviluppo del fenomeno.

Infatti, nei sistemi dove maggiore è la libertà di licenziare, minore sarà la frequenza di strategie di bossing⁹; al contrario, in una realtà dove il licenziamento è ammesso solo per giusta causa o giustificato motivo, pena sanzioni anche rilevanti, l'interesse a provocare le dimissioni può divenire molto forte; e se il lavoratore ha scarse possibilità di trovare una diversa occupazione, la sua resistenza alle violenze sarà maggiore, con conseguenze a volte davvero nefaste per lui.

Il bossing quindi può rivelarsi strumento appetibile per allontanare persone ben precise. Molto spesso a divenirne vittima sono soggetti deboli, come i disabili, oppure donne, ma anche i dipendenti con troppa personalità, o troppo zelo, o con un'anzianità che è divenuta troppo onerosa da un punto di vista stipendiale, sono tipici bersagli di queste manovre.

Allo stesso modo, il bossing può essere utilizzato per intraprendere operazioni su più larga scala, come la riduzione di personale, il ringiovanimento o la riorganizzazione di interi uffici.

Assunta la decisione, a quel punto l'azienda pone in essere un vero piano strategico per eliminare il dipendente, che si snoda attraverso vari passaggi, tanti quanti le circostanze e la fantasia dei suoi autori riescono ad offrire.

L'importante è creare attorno al soggetto da colpire il massimo della tensione possibile, ed ogni sistema è valido.

Spesso si inizia con ossessivi controlli, che sfociano in continui richiami disciplinari, per sciocchezze o comportamenti fino a quel momento ben conosciuti e tollerati.

Altra tattica è quella di porre il soggetto in condizioni di isolamento fisico, magari con il trasferimento in uffici deserti, o sedi distaccate di secondaria importanza o addirittura in

⁹ In queste realtà il bossing è attuato soprattutto nei confronti delle lavoratrici madri, le uniche comunque protette rigidamente dal licenziamento, oppure per motivi diversi, spesso politici.

disuso. L'isolamento si può attuare anche attraverso il diniego del saluto da parte dei superiori, il rifiuto del colloquio, l'interruzione in genere delle comunicazioni.

Parallelamente, la strategia colpisce l'operato del lavoratore: tutto ciò che produce viene continuamente criticato, stracciato. Il lavoro viene fatto ripetere, ma non soddisfa mai il controllore.

Oppure vengono radicalmente ridotte le responsabilità lavorative, con assegnazione di compiti palesemente inferiori alle possibilità del dipendente o con drastica riduzione del flusso di lavoro da sbrigare; al contrario, il bossing si può attuare anche imponendo al soggetto obiettivi assolutamente impossibile da raggiungere.

Altri segnali di bossing sono rinvenibili in pratiche aziendali meramente ostruzionistiche, come mancanza di informazioni sul lavoro da svolgere o il rifiuto immotivato di permessi necessari.

Ancora, un tipico segnale di bossing è costituito dalla revoca di benefici sui quali il dipendente contava sia in termini patrimoniali che di prestigio quali ad esempio, l'auto aziendale, il telefonino, la segreteria. Oppure anche soltanto la sostituzione improvvisa della scrivania con un'altra molto più piccola e rovinata, insomma tutto quanto può contribuire a "far saltare i nervi", o comunque ad umiliare, una persona, può costituire utile materia di mobbing.

Il fenomeno del mobbing è sempre esistito: la prevaricazione del più forte sul più debole negli ambiti sociali, e quindi anche in quelli lavorativi, fa parte della natura umana.

Recentemente però sociologi, psicologi, medici e giuristi hanno ampiamente riflettuto sulla natura di tale attività e attentamente analizzato ogni sfaccettatura della sua complessa essenza, dando un quadro sempre più preciso e oculato circa le ragioni della sua origine e gli effetti che scaturisce.

Le prime teorizzazioni del fenomeno mobbing si devono ad un gruppo di psicologi del lavoro svedesi, capitanati da Heinz Leymann¹⁰, che a partire dagli anni Ottanta ne ha studiato le negative conseguenze, in termini di grave alterazione, dell'equilibrio psichico e connessa menomazione della capacità lavorativa.

Gli studiosi di psicologia del lavoro hanno individuato tre diverse tipologie nelle quali si concretizza il fenomeno quale sistematica attività ostile, posta in essere da colleghi o superiori nei confronti del lavoratore:

- a) comportamenti che incidono sulla possibilità di un'adeguata comunicazione in azienda da parte della vittima;
- b) condotte che creano difficoltà nel mantenere i contatti sociali in ambito lavorativo o che ne ledono la reputazione;
- c) iniziative che influiscono negativamente sulla sua posizione occupazionale o che ne pregiudicano la salute psichica.

In particolare, per riprendere la definizione di Leymann, il mobbing si realizza con una sorta di "terrorismo psicologico" che implica un atteggiamento "ostile e non etico" posto in essere in forma sistematica da uno o più soggetti, di solito nei confronti di un unico individuo che, a causa di tale "persecuzione", si viene a trovare in una condizione indifesa e diventa oggetto di continue attività vessatorie e persecutorie, che ricorrono con una

¹⁰ H. Leymann, autorevole psicologo e ricercatore, che è ritenuto il fondatore di questo ambito di ricerca all'interno della psicologia del lavoro. E' autore di molte pubblicazioni tra le quali: *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in "Violence and Victims", 1990, Vol.5, n.2; *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n.5; *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders* in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n.5. Leymann cura, inoltre, un sito multilingue sul mobbing che costituisce una vera miniera di informazioni sull'argomento, la c.d. *The Mobbing Encyclopaedia*, consultabile all'indirizzo www.leymann.se.

frequenza sistematica e nell'arco di un periodo di tempo non breve, determinando "considerevoli sofferenze mentali e sociali".

Non rilevano, dunque, nell'individuazione del fenomeno, le situazioni di conflitto solo temporaneo, che pure di frequente possono presentarsi nelle relazioni interpersonali che si intrecciano nei luoghi di lavoro, ma solo quelle particolari situazioni con riguardo alle quali la frequente ricorrenza, pressoché giornaliera, la durata e l'intensità delle condotte vessatorie poste in essere nei confronti della vittima determinano un'insostenibilità psicologica che può portare ad un crollo dell'equilibrio psicofisico del soggetto "mobbizzato".

Come precisa Leymann, la distinzione tra un normale conflitto tra colleghi o con i superiori gerarchici, che pure può verificarsi sul lavoro, ed il vero e proprio mobbing, «non si focalizza su ciò che è fatto o su com'è fatto, ma piuttosto sulla frequenza e sulla durata di ciò che è fatto»¹¹; ciò che rileva è, dunque, il continuo ripetersi in un arco di tempo di una certa durata del trattamento vessatorio che viene inflitto alla vittima.

Con riferimento ai soggetti che attuano queste strategie persecutorie, viene poi operata una distinzione tra il c.d. mobbing verticale ed il c.d. mobbing orizzontale, non di rado peraltro le due tipologie finiscono per intrecciarsi in una comune strategia.

Si parla di mobbing verticale quando il comportamento vessatorio è posto in essere dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici. Questo comportamento può scaturire anche da una vera e propria strategia aziendale, diretta o indiretta, volta a rendere impossibile la vita lavorativa e non, della vittima designata; a tale riguardo è stato coniato il termine "bossing".

Il fenomeno si ha, ad esempio, soprattutto quando non potendo l'azienda licenziare direttamente il lavoratore non desiderato, lo conduce all'esasperazione al fine di

¹¹ H. Leymann, The definition of mobbing at work, in the mobbing at work, in *The mobbing encyclopedia*.

costringerlo a dimettersi. Problemi di riduzione, ringiovanimento, razionalizzazione del personale sono, ormai, all'ordine del giorno nella gestione dell'impresa.

Si parla quindi di bossing, quando i dirigenti dell'azienda compiono atti vessatori con lo scopo preciso di indurre il dipendente divenuto scomodo a dimissioni anticipate e personali al riparo, il più delle volte, da qualsiasi problema di tipo sindacale.

L'azienda dunque, attraverso i mobber, cerca di creare attorno alla persona da "eliminare" un clima di tensione insopportabile: atteggiamenti severi, minacce, rimproveri, a volte anche sabotaggi venuti dall'alto difficilmente dimostrabili.

Tutti questi atteggiamenti sono volti ad una vera e propria ricerca finalizzata a colpire i dipendenti o il singolo dipendente.

I mobber quindi, il più delle volte, si configurano come la stessa azienda.

Il mobbing orizzontale si verifica, invece, quando la pratica vessatoria proviene dai colleghi di lavoro.

Il fenomeno si ha quando un gruppo di lavoratori si coalizza al fine di emarginare un altro lavoratore non gradito dal gruppo stesso. Talvolta questa molestia collettiva orizzontale può essere una dinamica psicologica di più persone quasi inconsapevole, diretta a scaricare su di un capro espiatorio le tensioni, l'aggressività e le gelosie del lavoro.

Spesso vi sono dei comportamenti ben individuati che possono indicare l'inizio di un attacco vessatorio dei colleghi di lavoro verso uno di loro; un lavoratore infatti si può trovare in situazioni dove l'intento persecutorio da parte dei suoi colleghi risulta palese: dissidi o i litigi con i colleghi diventano molto più frequenti del solito; il lavoratore viene tagliato fuori da notizie e comunicazioni importanti per il lavoro, non viene data risposta a richieste verbali o scritte, i colleghi di lavoro provocano per indurre la vittima a reagire in modo incontrollato. L'origine del mobbing orizzontale risiede nel tentativo di colpire

chi potrebbe portare scompiglio nel gruppo e negli equilibri aziendali, togliere di mezzo chi può determinare il venir meno di piccoli domini e privilegi dai più conquistati.

Di frequente, inoltre, al di là delle condotte apertamente vessatorie, la situazione di isolamento della vittima viene ulteriormente amplificata anche dai comportamenti dei c.d. “side mobbers”, cioè tutti quei soggetti (superiori gerarchici, direttori del personale, ma anche semplici compagni di lavoro) che, pur non essendo direttamente responsabili delle condotte “mobbizzanti”, scelgono, essendone venuti a conoscenza, di restare “spettatori silenziosi” delle persecuzioni a danno della vittima designata.¹²

3.Fasi del mobbing

Il mobbing non è da considerarsi come un evento improvviso che dirompe nella vita della vittima senza precedenti segnali di avvio dell'atto persecutorio, ma è invece un processo articolato che inizia lentamente, in maniera subdola e si manifesta dopo un lungo periodo di incubazione durante il quale il mobber ha premeditato le azioni volte ad agire la violenza persecutoria sulla sua vittima.

Come è in tutti i processi, anche nel mobbing sono identificabili chiaramente delle fasi distintive che connotano l'azione nella sua fase temporale e che i vari autori hanno tentato di descrivere e catalogare con l'intento di identificare i tratti distintivi del fenomeno stesso.

Tra tutti, il modello maggiormente adottato, è il modello a quattro fasi di Leymann che descrive il mobbing attraverso l'adozione di uno schema sequenziale che differenzia i

¹² V.Matto, Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1999, n.4, pag. 491.

diversi stadi in cui si trova l'individuo mentre subisce le strategie di persecuzione del mobber, un fenomeno dinamico progressivo articolato in varie fasi.¹³

In questo modello la prima fase parte dal presupposto che il conflitto nasce normalmente in tutti i posti di lavoro (come abbiamo visto nell'analisi del conflitto sotteso alle dinamiche relazionali nei contesti di lavoro) a causa del confronto tra caratteri differenti, di divergenze di opinioni, di differenti abitudini, per invidia e competizione, ciò viene definito come il conflitto quotidiano.

In questa fase il conflitto è latente, ovvero non si esplicita in alcun modo, non trova alcuna manifestazione né nelle azioni, né nel linguaggio esplicito.

Il conflitto irrisolto e protratto per un periodo non inferiore a sei mesi può condurre verso la seconda fase, l'inizio del mobbing, nella quale prende avvio il mobbing vero e proprio e il terrore psicologico che questo porta con sé.

Il mobber agisce in maniera intenzionale, premeditata, strategicamente finalizzata all'azione persecutoria; mentre la vittima subisce la stigmatizzazione collettiva che l'azione persecutoria genera.

Laddove i confini dell'azione persecutoria traboccano al di fuori del contesto lavorativo si entra di diritto nella terza fase del modello di Leymann, errori ed abusi anche illegali dell'amministrazione del personale.

In questo stadio il mobbing trascende dai limiti del contesto lavorativo e diviene di pubblico dominio generando nella vittima delle conseguenze visibili come l'assenza frequente e sempre più continuativa dal posto di lavoro giustificata spesse volte di carattere sanitario, come malesseri e visite mediche.

¹³ Ricostruzione del modello di Leymann proposta da R. Nunin, *Alcune considerazioni in tema di mobbing, in Italian labour law journal, 2000, n.1.*

Il rendimento del lavoratore in questa fase è in evidente regressione al punto tale da generare l'avvio di una serie di approfondimenti da parte dell'ufficio risorse umane che potrebbe arrivare a considerare il dipendente dannoso e inutilmente dispendioso per l'azienda, avviando le pratiche necessarie per il licenziamento più o meno spontaneo e dando così avvio a quello che può essere coniato come mobbing secondario.

La quarta ed ultima fase prevede l'esclusione della vittima dal mondo del lavoro o per dimissioni o per licenziamento.

Le situazioni maggiormente gravose sfociano in suicidi derivanti da un gravissimo crollo di ogni equilibrio psicologico e morale della vittima, o in invalidità con carattere permanente sia ai danni della vittima, per mancanza di concentrazione o sabotaggi, sia ai danni del mobber a seguito di aggressioni da parte del mobbizzato.

In questa fase il mobbing ha raggiunto il suo obiettivo ultimo: l'eliminazione della vittima.

4.1 modelli del mobbing

Il modello iniziale che ha guidato lo studio del fenomeno del mobbing è stato sviluppato da Leymann (1990). Egli argomenta che le vere radici del mobbing risiedono all'interno dell'ambiente lavorativo, in particolare nell'organizzazione del lavoro, negli stili di leadership, nel ruolo della vittima, nell'etica della direzione e, infine, nella gestione dei conflitti. Secondo questa prospettiva, le cause del mobbing non dovrebbero mai essere attribuite alla singola persona, poiché potrebbe portare a una visione limitata dei problemi individuali; di conseguenza, il modello di Leymann si fonda sul presupposto che l'insorgenza del mobbing sia principalmente dovuta a disfunzioni nell'organizzazione stessa.

Il modello Ege (1997) si sviluppa su un modello a fasi crescenti: parte da una condizione zero nella quale è presente una notevole conflittualità nell'organizzazione, la fase successiva è quella del conflitto mirato dove viene individuata la vittima, si prosegue con la fase dell'inizio del mobbing dove la persona mobbizzata inizia a percepire cambiamenti di comportamenti dei colleghi e/o superiori verso se stesso, a seguire la fase dell'insorgenza dei primi sintomi psicosomatici nella vittima, si approda così alla fase dove sono evidenti gli errori e gli abusi da parte dell'amministrazione sul lavoratore, il quale viene spesso accusato per le sue assenze dal lavoro, l'unico strumento di difesa, percepito nel breve termine dallo stesso, penultima la fase che vede un aggravamento della salute psicofisica della vittima, fino all'ultima fase che prevede l'esclusione dal mondo di lavoro, che avviene con il licenziamento e volte anche se in minima percentuale anche con la morte per malattia o suicidio del lavoratore.

Il modello Einarsten (1999) distingue il mobbing in due modalità di espressione: mobbing predatorio, mobbing collegato al conflitto. Per mobbing predatorio Einarsten intende quella situazione dove la vittima non presenta nessuna caratteristica specifica per la quale scatenare un'aggressione, piuttosto si trova in una condizione verso la quale l'aggressore decide di dimostrare la sua forza, come quella di appartenere ad una minoranza etnica, essere persone con disabilità o l'appartenere al genere femminile, le donne nelle organizzazioni vengono spesso percepite come maggiormente fragili e quindi bersaglio più semplice da colpire.

Il mobbing dovuto al conflitto è scaturito da un aumento progressivo dei conflitti interpersonali, questa fattispecie di conflitti, quando vengono reiterati sul luogo di lavoro, non assumono più il significato di contrasti tra individui, ma veri e propri attacchi alla condotta lavorativa della persona. Condizione condivisa da tutti i modelli sul mobbing è quella che vede, per il lavoratore esposto per tempi prolungati a maltrattamenti sul lavoro,

il rischio concreto di abuso di alcool e di droghe e quello di ammalarsi del disturbo post traumatico da stress.

4.1 Il modello di Leymann

Leymann delinea il mobbing come un fenomeno dinamico progressivo articolato in varie fasi:

I fase: il conflitto quotidiano. La situazione conflittuale tra colleghi o superiori è tendenzialmente normale nei luoghi di lavoro, ma può costituire la base di partenza per il mobbing quando il momentaneo screzio non viene risolto e diventa terreno fertile per coltivare sentimenti di rivalsa e vendetta.

II fase: l'inizio del mobbing. La situazione conflittuale matura e diventa continuativa e sistematica trasformandosi in mobbing vero e proprio. I ruoli della vittima e del mobber si stabilizzano.

III fase: errori ed abusi anche illegali dell'amministrazione del personale. La vittima, oggetto di attacchi continui, comincia a manifestare i primi segni di malattia e tende ad assentarsi spesso dal luogo di lavoro.

Il caso diviene allora ufficiale, viene aperta un'inchiesta interna, che tuttavia può condurre ad un'ulteriore colpevolizzazione della vittima, laddove il problema sia imputato alla personalità debole del mobbizzato od a manie di persecuzione dello stesso.

IV fase: esclusione dal mondo del lavoro. Il mobbing raggiunge il suo scopo: la vittima viene allontanata dall'ambiente di lavoro attraverso vari mezzi (dimissioni, licenziamento, prepensionamento). L'identificazione delle azioni mobbizzanti è estremamente importante per poter realizzare azioni di contrasto e correttive, ma è al contempo di indubbia difficoltà poiché richiede la conoscenza dettagliata dell'ambiente

lavorativo in cui si realizzano, del livello culturale e professionale di chi le compie e di chi le subisce, oltre che del motivo per cui sono agite e subite.

Le azioni mobbizzanti, o di violenza psicologica, agite nel contesto lavorativo possono essere classificate come segue:

- palesi e violente, se sono effettuate attraverso aggressioni verbali e fisiche, urla, commenti inopportuni alla sfera sessuale e privata;
- sottili e silenziose, se la vittima viene isolata ed esclusa dal gruppo;
- disciplinari, attraverso lettere di richiamo ingiustificate;
- logistiche, se la vittima viene trasferita in sedi periferiche, scomode e lontane dagli affetti o dai luoghi di vita abituale;
- mansionali, se si affidano alla vittima compiti al di sotto delle sue competenze;
- paradossali, quando si affidano compiti superiori alle sue capacità con la speranza che la vittima sbagli.

Tra gli strumenti di indagine messi a punto da studiosi e ricercatori al fine di analizzare il fenomeno del mobbing, di grande rilievo è indubbiamente il questionario LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorism) messo a punto dal dr. Leymann negli anni ottanta.

Il LIPT si divide in cinque parti che analizzano diverse dimensioni della persona e categorizzano cinque diverse tipologie di azioni mobbizzanti:

1) attacchi alla possibilità di comunicare: la vittima subisce dei limiti radicali alla possibilità di comunicare con altre persone e si rappresenta quello che è identificabile come un isolamento totale nel contesto lavorativo;

2) attacchi alle relazioni sociali: isolamento fisico costante e continuo;

3) attacchi all'immagine sociale: la vittima diviene bersaglio continuo di offese sul piano lavorativo e privato, riceve ordini contraddittori che la conducono all'errore e viene considerato un lavoratore inaffidabile ed incapace;

4) attacchi verso la qualità della situazione professionale e privata attraverso la realizzazione di azioni di sabotaggio;

5) attacchi alla salute: aggressioni fisiche, sabotaggi, lavori rischiosi.

Leymann ha inoltre individuato quindici azioni che possono essere funzionali all'identificazione diagnostica della vittima di mobbing: improvvisamente spariscono o si rompono fondamentali strumenti di lavoro come il telefono, il pc, si stacca la luce. Alla rottura non consegue sostituzione degli strumenti o comunque la sostituzione avviene in tempi ingiustificatamente molto lunghi; i litigi e le diatribe tra colleghi aumentano in termini di frequenza ed intensità; la vittima viene affiancata a situazioni per lei/lui disagiati, come ad esempio essere messo in postazione di lavoro accanto a quella di un accanito fumatore pur sapendo l'intolleranza al fumo, l'interruzione della conversazione in corso appena la vittima entra nella stanza viene esclusa da comunicazioni e notizie importanti per il lavoro o più in generale organizzative, girano all'interno dell'ambiente lavorativo pettegolezzi e indiscrezioni infondate sul suo conto, vengono affidati alla vittima incarichi inferiori rispetto alle competenze effettive della stessa. Il cambiamento avviene di norma improvvisamente e senza condivisione preventiva di sorta, la vittima si sente sorvegliata costantemente e nei dettagli di ogni sua azione: orari di entrata/uscita, telefonate, pause caffè, diviene oggetto di rimproveri eccessivi rispetto alle azioni svolte e di norma i rimproveri sono volutamente molto plateali, le domande verbali o scritte della stessa non ricevono alcuna risposta/riscontro, viene provocata da superiori o colleghi per essere indotta alla reazione, viene esclusa dalle feste aziendali o da altre attività sociali, viene derisa per il suo aspetto fisico o per il suo abbigliamento, le proposte

lavorative/professionali avanzate dalla stessa vengono sistematicamente respinte, viene retribuita meno di altri che rivestono anche incarichi inferiori.

La lista proposta da Leymann è indubbiamente ricca, ma non esaustiva. La casistica di azioni mobbizzanti volte a colpire la persona nella sua dignità personale, morale e professionale può subire un costante incremento portando ad una incessante crescita delle statistiche esistenti.

Esistono diversi strumenti per la rilevazione del mobbing, ma in ogni caso si tratta di metodi fortemente connotati da una robusta componente soggettiva del valutatore.

La carenza di strumenti maggiormente centrati su criteri oggettivi come l'osservazione diretta del contesto lavorativo, le registrazioni e le video registrazioni ed intersoggettivi come il confronto specifico con l'ufficio risorse umane, la somministrazione di questionari debitamente predisposti comporta l'impovertimento delle informazioni disponibili che vengono maggiormente inficiate dall'operato e dalla rappresentazione ed interpretazione del valutatore.

Gli strumenti di rilevazione disponibili sono classificabili in due categorie: la prima è quella maggiormente calibrata sulla rilevazione del costrutto del mobbing; mentre la seconda è centrata sull'analisi del contesto lavorativo in quanto terreno sul quale si attuano le relazioni lavorative oggetto di analisi. La prima categoria di strumenti è chiamata a rilevare alcune variabili organizzative come l'analisi di clima, il livello di disagio organizzativo, la presenza di fattori di rischio psicosociale (aspetti della progettazione organizzazione e gestione del lavoro, del contesto sociale e ambientale che hanno le potenzialità di causare danno psicologico e fisico) in quanto elementi precursori dello stress da lavoro correlato.

La seconda tipologia è invece strutturata su una serie di test di personalità, test proiettivi e scale di valutazione dei sintomi psichiatrici.

È opportuno precisare, parlando di strumenti di rilevazione, che il mobbing è una situazione altamente complessa, articolata da una serie di dinamiche e variabili che la rendono difficilmente standardizzabile e che non consentono di trattarla come una patologia di definibile diagnosi, ma si pongono esclusivamente quali utili strumenti di analisi di alcuni fattori che nel mobbing hanno indubbiamente una forte pregnanza.

Ad ulteriore specializzazione degli strumenti di valutazione e con lo scopo di rendere sempre più aderente lo strumento alla complessità del fenomeno da misurare, nel 1995 Herald Ege elaborò la versione italiana del questionario di misurazione, denominandola "LIPT modificato" e apportando importanti aggiunte e adattamento alla realtà italiana.

Il "LIPT modificato" grazie anche alla sua semplicità di struttura e al mantenimento della forma di anonimato, si è dimostrato essere altamente funzionale alla rilevazione del livello di conflittualità nei contesti organizzativi, supportando diversi studi condotti a livello nazionale sul mobbing (H.Ege "I numeri del Mobbing. La prima ricerca italiana" ed Pitagora, Bologna, 1998). Nel 2002 il questionario "LIPT modificato" vive un ulteriore sviluppo ed ampliamento, abbandona la forma anonima e viene ribattezzato con il nome di "LIPT Ege", che insieme al relativo "Metodo Ege", già riconosciuto da vari tribunali italiani con alcune importanti sentenze, volge alla valutazione del mobbing e ai danni da esso derivanti anche ai fini di un risarcimento giuridico (H. Ege "La valutazione peritale del Danno da Mobbing" ed Giuffrè, Milano, 2002).

Sia il "LIPT modificato" sia il "LIPT Ege", pur derivando chiaramente dal lavoro di Leymann, sono questionari esclusivi ed originali, protetti da copyright e soggetti alla legge italiana sul diritto d'autore (LDA n. 633/41 e successive modifiche) pertanto non possono essere adottati ad uso professionale in assenza di specifica autorizzazione da parte dell'Associazione Prima (attuale depositaria dei diritti di sfruttamento economico

dei due questionari) e previo svolgimento di un corso di formazione e di specializzazione per l'apprendimento del metodo propedeutico all'uso.

Sulla falsa riga del LIPT sono nati altri questionari tra cui:

- il NAQ (Negative Actions Questionnaire) di Einarsen: è uno strumento di indagine costituito da 22 item ciascuno dei quali si riferisce ad un'azione negativa e potenzialmente mobbizzante, descritta in termini comportamentali senza fare però alcun riferimento al termine mobbing; lo strumento misura su una scala da cinque punti la frequenza con cui la persona è stata oggetto di tali azioni negli ultimi sei mesi.

- il CD.L 2.0 messo a punto dalla clinica del lavoro Luigi Devoto di Milano: è composto da tre sezioni: una di 21 domande riguarda i dati anagrafici e la posizione lavorativa, la seconda parte contiene 38 item ciascuna delle quali tiene conto di diverse situazioni lavorative di cui una è una tipica situazione di mobbing, infine altre quattro domande inerenti le condizioni di salute e la qualità della vita.

- il Q.A.M. 1.6 (Questionario di Auto percezione del Mobbing): Il QAM considera la percezione del mobbing sia in termini di azioni mobbizzanti sia di effetti psicofisici da queste derivate. È formato da sei sezioni in cui viene prima richiesto, in progressione, di stabilire frequenza e durata di situazioni che attengono a diversi piani dell'individuo (sociale, professionale, personale, della sfera cognitiva, di quella psico-emotiva); il questionario termina infine sottoponendo ai partecipanti coppie di aggettivi tra loro opposti che fanno riferimento a particolari stati d'animo.

Lo scopo degli strumenti di rilevazione del mobbing, appurato che non consentono di mettere in evidenza tout court l'assenza o presenza di mobbing, possono avere una valida funzione per migliorare il processo di conoscenza del fenomeno e per personalizzare interventi di prevenzione, formazione e informazione volti a creare percorsi di consapevolezza e autodeterminazione tanto nelle vittime, quanto nei carnefici.

4.2. Il modello di Ege

La conflittualità sui luoghi di lavoro può essere alta e le relazioni in ufficio in certi casi possono essere tese, però non tutti gli episodi conflittuali possono essere ascritti al mobbing. Per affermare che si è di fronte ad un fenomeno di mobbing devono verificarsi alcune condizioni. Ege ha proposto sette parametri affinché si possa asserire di essere in presenza di mobbing¹⁴:

- Ambiente: il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro. Tuttavia, il malessere accumulato sul lavoro potrebbe ripercuotersi in ogni aspetto della vita del mobbizzato, contagiando anche la sua vita familiare. In questo caso Ege parla di doppio mobbing. Non va però confuso il malessere che circola in casa con un conflitto coniugale, ma l'origine del malessere va rintracciata nella situazione lavorativa, la quale contagia il clima familiare. All'inizio il coniuge sostiene il mobbizzato che, trovando uno spazio di ascolto, racconta in casa gli episodi vessatori e focalizza tutta la sua comunicazione in tale ambito. Dopo un po' di tempo i familiari maturano un atteggiamento di disinteresse, dovuto ad un senso di stanchezza nell'ascoltare sempre le stesse lamentele, si sentono impotenti anche loro di fronte alla situazione. Alla fine, la famiglia si ribella apertamente agli sfoghi del mobbizzato poiché non ritrova più la serenità in casa. I familiari finiscono per accusare il mobbizzato di essere il vero problema con il suo atteggiamento negativo. Il mobbizzato viene così doppiamente attaccato.

- Frequenza: Leymann stabilisce che si può parlare di mobbing solo se gli attacchi si verificano almeno una volta alla settimana, con una cadenza di alcune volte al mese. Esistono tuttavia delle eccezioni come il caso di un demansionamento. Oltre al disagio che prova il mobbizzato per la frustrazione professionale, egli si ritrova a subire anche la

¹⁴ H. Ege, *La valutazione peritale del Danno da Mobbing*, Giuffrè Milano 2002

derisione dei colleghi e dei superiori. A volte, quindi, basta una singola azione di questo tipo per avere delle conseguenze durature in termini di danno alla salute. È questa la situazione che Ege indica come il “sasso nello stagno”.

- Durata: secondo Leymann il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi per poter parlare di mobbing. Esistono però dei casi in cui esso si manifesta in tempi più brevi, saltando i preliminari. È la situazione che Ege chiama "Quick Mobbing" e si manifesta con azioni ostili molto frequenti e tali da danneggiare più aspetti della vita privata e professionale della vittima. In questo caso basta osservare il fenomeno per tre mesi per poter parlare di mobbing.

Per Ege si può parlare di mobbing se le azioni subite sono riconducibili ad almeno due delle categorie indicate nel “LIPT Ege” (il questionario modificato dall’Autore nel 2002 rispetto al questionario originale di Leymann).

- Dislivello tra gli antagonisti: il mobber è costituito da una persona singola o da più persone, come accade nel bossing, in cui il persecutore è l’azienda stessa o i vertici dirigenziali. Esiste un dislivello di potere tra mobber e vittima, tanto che quest’ultima viene a trovarsi sempre in una posizione di svantaggio inteso non solo in senso gerarchico. La vittima, infatti, non conosce le prossime mosse del mobber, viene colto di sorpresa e non ha il tempo di reagire. I crescenti sintomi psicosomatici che accusa la vittima rischiano di minarne la resistenza e la capacità di difesa. Il mobber, inoltre, potrebbe non agire da solo ma potrebbe nascondersi dietro un gruppo di persone che costituiscono il gruppo di alleati. Questo svantaggio tra il mobber e la vittima rischia di danneggiare il mobbizzato in modo grave.

- Andamento secondo fasi successive: l’inizio del mobbing corrisponde alla fase II del modello di Ege, ma ha come premesse alcuni accadimenti precisi. Il mobbing è un processo in sei fasi secondo il modello italiano di Ege. È importante capire quale fase stia

attraversando la vittima sia per migliorare l'analisi della situazione attuale ma anche per fare delle previsioni circa l'evoluzione della vicenda.

- Intento persecutorio: Ci deve essere da parte dell'aggressore un chiaro scopo di danneggiamento della vittima. L'intento persecutorio è dato da tre fattori: lo scopo politico, l'obiettivo conflittuale e la carica emotiva. Nel primo caso si vuole allontanare l'altro dal posto di lavoro, metterlo in cattiva luce, bloccargli la carriera, punirlo per qualche cosa di cui lo si ritiene responsabile. L'obiettivo conflittuale serve per raggiungere lo scopo politico cioè sono le singole azioni quotidiane che man mano danneggiano la vittima. Il terzo ingrediente serve per dare la forza distruttiva ad una comunicazione. Quando si fanno delle critiche oggettive sul compito non si distrugge l'interlocutore, ma quando le critiche sono rivolte alla persona allora l'intenzione è quella di offendere.

Contestualmente allo svilupparsi delle varie fasi del mobbing lavorativo si sviluppa inoltre, secondo Ege, il fenomeno del mobbing può estendersi anche all'interno delle mura domestiche, configurando quello che viene definito come "doppio mobbing". Questo termine indica il complesso di vessazioni subite dalla vittima non solo sul luogo di lavoro, ma anche all'interno della propria famiglia e/o tra gli amici. È frequente che la persona soggetta al mobbing sul posto di lavoro riversi le proprie frustrazioni e rabbia accumulate proprio nell'ambiente familiare e tra gli amici.

Gli studi più recenti sul mobbing si sono concentrati in particolare sull'individuazione delle categorie dei soggetti a rischio nonché nella ricerca delle cause e delle possibili soluzioni da approntare contro il fenomeno.

Da tali ricerche emerge, tra l'altro, che il mobbing interessa in particolare tre grosse tipologie di soggetti (i c.d. oggetti a rischio): i "creativi", gli "onesti" ed i c.d. "superflui".¹⁵

Per "creativi" si intendono quei soggetti che hanno capacità di proposta, d'innovazione e che in qualche modo si diversificano dal gruppo cui appartengono; gli "onesti" sono persone che si trovano ad operare in un ambiente nel quale esistono cordate di potere, gruppi molto coesi dove chi non collabora o si estranea è facilmente sottoposto a trattamenti di emarginazione, di esclusione, di dequalificazione, di eliminazione dal gruppo con la tecnica del mobbing; la categoria dei "superflui", infine, costituisce il risultato di grosse operazioni di riorganizzazione aziendale (fusioni, accorpamenti, le grandi operazioni di merger anche a livello internazionale) che creano esuberi di personale ed inducono le direzioni aziendali a ricorrere a strategie che spingono i lavoratori a dimettersi. Sono principalmente individui che, per varie ragioni, si distinguono dall'ambiente lavorativo in cui operano e proprio a causa di questa loro intrinseca diversità vengono emarginati o esclusi dal contesto lavorativo.

5.Cause e conseguenze

Il mobbing è fonte di danno principalmente per chi lo subisce, ma non solo.

Anche l'azienda entro la quale viene attuato e, in ultima analisi, l'intera comunità sociale, pagano, come si è già rilevato in sede di introduzione, un loro prezzo.

¹⁵ R.Gilioli, Soggetti a rischio, frequenza ed estensione del fenomeno nel nostro paese: *un'analisi quantitativa* e A.Casilli, Un approccio sistemico al mobbing e logiche di risposta dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 Maggio 2000 su "*Mobbing: un male oscuro*".

Gli studi condotti all'estero, infatti, hanno dimostrato un forte calo di produttività nei reparti colpiti dal fenomeno, nonché il costo sociale che comportano forme di malattia psichica grave, in termini sia di indennità di malattia che di eventuali prepensionamenti forzosi ¹⁶.

Ma è soprattutto nei confronti del soggetto passivo (c.d. mobbizzato), che il mobbing può produrre una serie impressionante di conseguenze perniciose.

In prima battuta, questa forma di violenza può colpire il patrimonio della persona, attuale e futuro, diminuendo anche sensibilmente i benefici che egli trae dal rapporto lavorativo: il danno qui può spaziare dalla semplice perdita di chance, intese come prospettive di maggior guadagno, progressione di qualifica, miglior spendibilità della carriera all'esterno, ecc., fino alla perdita del posto di lavoro, conseguenza di un licenziamento o di dimissioni ormai divenute inevitabili.

Ma il danno peculiare del soggetto vittima del mobbing è il disagio psico-fisico: non per nulla il fenomeno è stato teorizzato, e continua ad essere studiato, proprio a livello di psicologia del lavoro ¹⁷.

La prima conseguenza del mobbing è la perdita, da parte della vittima, della capacità lavorativa e della fiducia in sé stesso. Da questo punto di partenza può innescarsi una spirale che, attraverso un crescendo di disturbi psicosomatici, può sfociare sino al suicidio. ¹⁸

¹⁶ Questi elementi sono ben presenti nella relazione accompagnatoria al Disegno di Legge Tapparo.

¹⁷ È stato appurato, fra l'altro, che gli effetti negativi del mobbing sul sistema psichico e nervoso della vittima non cessano con il venire meno della condotta, ma permangono per un periodo che mediamente varia da 12 a 18 mesi.

¹⁸ Gli studi condotti in Svezia attribuiscono al mobbing la responsabilità di circa il 15% dei suicidi che avvengono ogni anno. Sulla tematica delle condotte autolesive e della responsabilità civile, vedi Gaudino, *Condotte autolesive e risarcimento del danno*, Milano, 1995.

D'altro canto, il disagio della vittima non può non ripercuotersi anche sulla serenità dell'ambiente familiare, che resta colpito dalla malattia di un suo componente.

Con il rischio concreto che il soggetto finisca per perdere, oltre che il posto di lavoro, anche la famiglia: è il fenomeno definito come «doppio mobbing». Il mobbing, quindi, è una condotta sicuramente in grado di provocare un danno alla salute, di tipo temporaneo, quando la sofferenza si trasforma in malattia destinata a risolversi nel tempo, di tipo permanente, se invece i danni arrecati divengono ineliminabili.

Tuttavia, non necessariamente la vittima di mobbing risentirà di una lesione della sua integrità psico-fisica, accertabile da un punto di vista medico legale.

Ciò nondimeno, egli è stato vittima di un comportamento che lo ha ingiustamente fatto soffrire, frustrato, umiliato; ha passato giorni d'inferno, è stato di pessimo umore, ha litigato con i suoi cari, ha pianto, si è sentito inutile, finito.

Proprio per questo la vittima di mobbing è sempre e comunque, prescindendo quindi da un suo eventuale danno alla salute, una persona ingiustamente colpita nella sua personalità e dignità.

Lo scenario del mobbing è un ambiente aziendale conflittuale che vede gli attori coinvolti in una lotta di potere, all'inizio latente poi esplicita, a cui assistono spettatori che per paura non fanno nulla per fermare la situazione. L'obiettivo del mobber è quello di allontanare la persona designata, fino al punto estremo di indurla a dare le dimissioni. Il mobbing per la vittima è fonte di stress a cui l'organismo reagisce mobilitando le proprie energie per raggiungere l'adattamento. Se la fonte stressante persiste o se l'organismo non trova risposte funzionali, subentra l'esaurimento con danni irreversibili per l'organismo. La vittima si sente perseguitata, isolata, diminuisce la sua capacità lavorativa e la sua autostima, le condizioni di salute iniziano a peggiorare. Depolo e Baldassarri isolano tre fasi della "sindrome da mobbing": all'inizio la persona inizia a

soffrire di sintomi psicosomatici, dopo 6-24 mesi insorgono stati depressivi o ansiosi, oltre i 24 mesi si cronicizzano i sintomi e si sperimenta distacco relazionale e affettivo. Si può arrivare anche ai casi estremi di suicidio. I tratti di personalità possono influire in modo significativo nel modulare una risposta soggettiva al mobbing, sviluppando una maggiore o minore resistenza alla violenza psicologica. I disturbi clinici più comuni che si possono rintracciare nelle vittime di mobbing sono: ansia, apatia, umore depresso, mancanza di iniziativa, paura, flashback, incubi, insonnia, insicurezza, ecc. I disturbi psicosomatici più frequenti possono esprimersi in: ipertensione arteriosa, tachicardia, asma, cefalea, gastrite, ulcera, dolori articolari, ecc. Le reazioni comportamentali possono assumere forme di auto e/o etero-aggressività, disordini alimentari, problemi sessuali, ritiro sociale, aumento di uso di alcool e fumo fino all'abuso di sostanze. I problemi che si possono riflettere sulla vita dell'individuo sono: incremento delle spese sanitarie, disinteresse per la vita familiare, litigi e aggressività in casa, divorzio, disinteresse per la vita sociale. Nella valutazione di un eventuale danno da mobbing i disturbi psichiatrici che più si registrano e che fanno riferimento al DSM-IV sono: il disturbo d'ansia generalizzato, il disturbo dell'adattamento, il disturbo distimico e il disturbo post traumatico da stress

- Disturbo d'ansia generalizzato: il DSM-IV definisce il disturbo d'ansia generalizzato come un'ansia o preoccupazione eccessiva riguardo numerosi eventi o attività (come prestazioni lavorative o scolastiche) per la maggior parte del tempo durante un periodo di almeno sei mesi. La persona ha difficoltà nel controllare la preoccupazione.
- Disturbo dell'adattamento: secondo la definizione data del DSM-IV, la caratteristica fondamentale di un disturbo dell'adattamento è una risposta psicologica ad uno o più fattori stressanti identificabili che conducono allo

sviluppo di sintomi emotivi o comportamentali clinicamente significativi. I sintomi devono svilupparsi entro tre mesi dall'esordio del fattore o dei fattori stressanti. Si adotta la diagnosi in questione se si verifica una significativa compromissione funzionale nella vita lavorativa e/o di relazione. Si manifesta con disturbi d'ansia (instabilità emotiva, stati di allerta, incapacità di rilassarsi, sonno disturbato, ansia somatizzata) o disturbi depressivi. Va evidenziata la relazione tra l'insorgenza del disturbo e l'evento stressante.

- Disturbo distimico: per il DSM-IV tale disturbo configura un umore depresso per la maggior parte del giorno, quasi tutti i giorni, come riferito dal soggetto ed osservato dagli altri, per almeno due anni. La persona può accusare sintomi quali: scarso appetito o iperfagia, insonnia o ipersonnia, scarsa energia o astenia, bassa autostima, difficoltà di concentrazione o nel prendere decisioni, sentimenti di disperazione
- Disturbo post-traumatico da stress: per il DSM-IV si osserva questo disturbo se «la persona ha vissuto, ha assistito o si è confrontata con un evento o con eventi che hanno implicato morte, o minaccia di morte, o gravi lesioni, o una minaccia all'integrità fisica propria o di altri». Uno dei comportamenti tipici del disturbo è la fissazione del pensiero sugli eventi traumatici. Si è ossessionati dai ricordi dell'evento traumatico che si ripresenta in forma di immagini, di ricordi, di sogni. La persona è colta da una reazione emotiva intensa se ricorda episodi o frequenta luoghi che sono in relazione con l'evento traumatico. La reazione emotiva si esplica con manifestazioni somatiche come sudorazione, tensione muscolare, tremore, coliche.

II. DISCIPLINA GIURIDICA DEL MOBBING

1. La tutela giuridica italiana del mobbing

La ricerca della tutela nel nostro ordinamento giuridico del fenomeno mobbing non può che partire dall'attenzione allo stesso riservata dalla Costituzione, per passare poi alle norme speciali, es. L. n. 300/1970, D.lgs. n. 198/2006, tra cui quelle contenute nel T.U. sulla Sicurezza del lavoro D.lgs. n.81/2008, per finire ai precetti codicistici civili, tra i quali assume un ruolo fondamentale la norma di chiusura di cui all'art. 2087 c.c.

Nondimeno importanti i riferimenti all'art. 2103 c.c. che disciplina la prestazione dell'attività lavorativa da parte del dipendente, individuando le ipotesi e le modalità con cui può procedersi ad un mutamento delle mansioni originariamente attribuite.

Oppure si pensi agli artt. 1175 e 1375 c.c. i quali esigono che le parti di ogni rapporto contrattuale agiscano comportandosi secondo correttezza e buona fede, oltre che l'art. 2043 c.c. che sancisce il generale principio del *neminem laedere* e l'art. 2049 c.c. che chiama il datore di lavoro a rispondere dei danni cagionati dal fatto illecito commesso dal proprio dipendente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Ma anche nell'ambito penale sono numerose le norme applicabili al caso di specie, tra le quali l'art. 572 c.p. che riguarda i maltrattamenti contro familiari e conviventi a condizione però che le condotte vessatorie si siano verificate all'interno di contesti lavorativi di dimensioni così ridotte da far ritenere che tra le parti coinvolte effettivamente sussistesse un rapporto di tipo para-familiare.

Un rapporto caratterizzato cioè da relazioni intense e 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 (il

pensiero va a piccole imprese o esercizi commerciali a conduzione familiare, ma anche a studi professionali od uffici di modeste dimensioni nell'ambito dei quali possono in concreto verificarsi le condizioni appena evidenziate).

Nondimeno l'art. 610 c.p. che individua la violenza privata allorché la condotta vessatoria abbia avuto per effetto quello di costringere la vittima ad un determinato comportamento (ad esempio accettare svantaggiosi mutamenti delle proprie condizioni di lavoro).

Ed ancora il reato di minaccia di cui all'art. 612 c.p. allorché il mobber arrivi a prospettare alla vittima il pericolo di future ed ingiuste conseguenze dannose;

Ed ancora gli art. 582 e 590 c.p. che individua le lesioni personali dolose o colpose, nel caso in cui la condotta aggressiva arrivi a ledere l'integrità psicofisica del lavoratore che ne è vittima (in ipotesi di mobbing orizzontale, ad esempio, il reato doloso dovrà essere contestato al collega di lavoro che abbia materialmente posto in essere la violenza da cui è scaturita la lesione; la fattispecie colposa potrà invece essere addebitata al datore di lavoro che non abbia adeguatamente vigilato sulle condizioni di lavoro e sulla salute dei dipendenti, a meno che non sussistano elementi per configurare un suo concorso – anche solo di tipo morale – nel reato doloso posto in essere da altro soggetto).

Così come l'art. 609 bis c.p. che riguarda la violenza sessuale nei casi in cui la condotta vessatoria assuma forme in grado di rientrare nell'ampia nozione di atti sessuali elaborata dalla giurisprudenza (dovendosi in essa ricomprendere anche azioni quali baci, abbracci, palpeggiamenti e più in generale ogni atto comunque coinvolgente la corporeità della persona offesa, posto in essere con la coscienza e volontà di compiere un atto invasivo della sfera sessuale di una persona non consenziente).

Senza tralasciare l'art. 660 c.p. per il reato di molestia o disturbo alle persone che rappresenta una fattispecie più lieve in grado di applicarsi a casi in cui la condotta

mobtizzante abbia assunto contorni più sfumati e meno gravi rispetto alle altre ipotesi sin qui descritte.

Ed infine anche l'art. 323 c.p. riguardante la fattispecie di abuso d'ufficio configurabile nel settore del pubblico impiego allorché le condotte vessatorie siano poste in essere da soggetti muniti della qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

In tale contesto va', poi, esaltato il ruolo centrale della giurisprudenza del lavoro, e della dottrina, che, attraverso il processo interpretativo, ha svolto una funzione "*additiva*" rispetto al precetto legale.

1.1. Tutela costituzionale contro il mobbing

Ed allora, come detto, l'analisi non può che partire dalla evidente indicazione di quanto contenuto nella nostra Costituzione in cui il lavoro è eletto a fondamento stesso dello Stato Repubblicano (art. 1, primo comma, Cost.).

Infatti, tra i principi fondamentali della nostra Carta Costituzionale ha trovato posto il diritto al lavoro (art. 4, primo comma, Cost.) ed il suo contemperamento con l'iniziativa economica privata che viene limitata al fine di "*non recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana...*" (art. 41, secondo comma, Cost.).

In tale quadro non deve essere trascurato, poi, il ruolo fondamentale svolto dalla stessa giurisprudenza costituzionale - chiamata a verificare la conformità della legge ordinaria con l'assetto dei valori custoditi dalla Costituzione - la quale non può non tener conto, nelle proprie tecniche argomentative, delle esigenze scaturite dalla coscienza sociale e del grado di evoluzione della società civile.

Quindi appare necessario partire dalla felice osservazione di Costantino Mortati, il quale, nel commentare l'articolo 1 della Costituzione, aveva rilevato come «*Nel lavoro si*

realizza, pertanto, la sintesi fra il principio personalistico (che implica la pretesa all'esercizio di un'attività lavorativa) e quello solidarista (che conferisce a tale attività carattere doveroso)»¹⁹.

Così come, nell'interpretare la *ratio* delle norme a tutela dei lavoratori, e quindi del mobbing, va' sempre tenuto presente quanto risultante dai lavori preparatori alla nostra Carta Costituzionale, laddove l'Assemblea Costituente respinse l'emendamento rivolto a sostituire la formula proposta con quella di "Repubblica di lavoratori", al fine di espungere dalla disposizione costituzionale ogni significato classista e, in tal modo, come è stato correttamente rilevato, si è inteso evitare che i lavoratori subordinati assumessero il ruolo di classe escludente ogni altra, così da realizzare uno Stato monoclasse, anche se ciò non autorizza a disconoscere il ruolo esercitato e la speciale posizione rivestita da questi ultimi anche all'interno di uno Stato pluriclasse ²⁰, come si evince chiaramente dagli altri precetti costituzionali.

In altri termini, se si può anche convenire con chi ha rilevato come il proclamato fondamento della Repubblica sul "lavoro" evoca una nozione ampia, perché abbraccia ogni attività (*facere*) di partecipazione positiva del singolo al soddisfacimento dei bisogni della collettività, la quale si contrappone ad ogni situazione di rendita di posizione, non provvista di analogo valore fondante della Repubblica ²¹, è altrettanto vero, però, che, all'interno dei principi fondamentali della Carta costituzionale, rinveniamo il principio

¹⁹ V. C. Mortati, Sub art. 1, in *Commentario della Costituzione*, a cura di G. Branca, *Principi fondamentali* (art. 1- 12), Zanichelli, 1975, 12 e già prima, dello stesso Autore, *Il lavoro nella Costituzione*, DL, 1954, I, 149 ss.

²⁰ V., sempre, C. Mortati, Sub art 1, cit.,13.

²¹ V., per tale opinione, da ultimo G. Amoroso, Sub art. 1, in *Diritto del lavoro. La Costituzione, il Codice civile e leggi speciali*, a cura di G. Amoroso - V. Di Cerbo - A. Maresca, Giuffrè, 2009, 3 ss., il quale precisa che tale formula ricomprende sia il lavoro in senso stretto (subordinato e autonomo), sia l'attività di impresa, la cooperazione, l'attività di tendenza (sociale, politica, sindacale, confessionale), il volontariato.

della realizzazione dell'eguaglianza sostanziale assicurato dall'art. 3, secondo comma, Cost., nel quale, a ben guardare, risorge il significato classista del termine lavoro.

Il ruolo giuri-sociale, con indicazione dell'equilibrio del carattere subordinato della prestazione lavorativa, nella nostra Carta Fondamentale, si evince da due circostanze prontamente evidenziate dagli interpreti²² e cioè il collegamento tra l'esercizio del diritto di sciopero e l'art. 3, secondo comma, della Costituzione, configurandosi il primo quale mezzo di pressione (legittimo) per garantire la partecipazione dei lavoratori all'«organizzazione politica, economica e sociale del paese»²³ e il secondo come esplicitazione del consolidarsi, nell'assetto delle relazioni industriali, dei cd. diritti di informazione, da rendere alle organizzazioni sindacali, sui processi gestionali dell'impresa (modifiche tecnologiche, organizzative e produttive, investimenti e occupazione, decentramento produttivo, ecc.), collocati all'interno della disciplina generale dei più significativi contratti collettivi nazionali di categoria²⁴.

Risulta, allora, più chiaro il disegno complessivo voluto dal legislatore costituzionale con riguardo al ruolo assegnato al lavoro all'interno dell'assetto complessivo dello Stato repubblicano. Elemento caratterizzante di quest'ultimo è, appunto, lo svolgimento di un'attività lavorativa, per segnare, indubbiamente, il distacco, dai precedenti ordini sociali (basati sul censo, sull'ereditarietà ecc.).

Tale profilo, peraltro, trova - all'interno degli stessi principi fondamentali, i quali costituiscono, preme chiarirlo subito, il nucleo essenziale e assolutamente immutabile della Carta costituzionale - per un verso una precisazione, con riguardo alla sotto

²² V., per tale rilievo, F. Galgano, Sub art. 41, in *Commentario cit.*, *Rapporti economici. Tomo II*, 1982, 37 s.

²³ V. C. cost. 27 dicembre 1974, n. 290, *FI*, 1975, I, c. 259, per un recente "riepilogo", M. Rusciano, *Sciopero politico e attività creatrice della Corte costituzionale*, in *Aa. Vv.*, *Diritto del lavoro cit.*, 209 ss.

²⁴ Per un inquadramento sistematico v., per tutti, A. Perulli, *I diritti di informazione*, Giappichelli, 1991.

protezione in cui versano i lavoratori subordinati (per i quali la stessa Repubblica è impegnata a rimuoverne gli ostacoli, *ex art. 3*, secondo comma, al fine di realizzare l'eguaglianza sostanziale con gli altro cittadini) e, per altro verso, una specificazione, in ordine alla necessità, da un lato, di rendere effettivo, per questi ultimi, il diritto al lavoro (art. 4, primo comma, Cost.) e, dall'altro, di richiedere a tutti i cittadini il dovere di svolgere un'attività economicamente utile per la collettiva (art. 4, secondo comma, Cost.), in adempimento dei doveri di solidarietà (*ex art. 2 Cost.*).

Nell'ambito, poi, del titolo III della Costituzione, relativo ai rapporti economici, nel quale si articola la protezione del lavoro, la sua tutela abbraccia, *«tutte le sue forme ed applicazioni»* (*ex art. 35*, primo comma, Cost.) - con riferimento, pertanto, non solo alle diverse (e ormai diffuse) tipologie del lavoro subordinato, ma anche al lavoro autonomo che si avvicina ai confini della stessa subordinazione (si pensi, ad esempio, al lavoro a progetto), nonché la promozione, in funzione di riequilibrio - dell'autonomia collettiva (art. 39 Cost.) e dell'autotutela collettiva (art. 40 Cost.).

All'interno dei rapporti economici, in un'economia di mercato, non può non trovare garanzia anche il lavoro imprenditoriale (art. 41, primo comma, Cost.), restando inteso che però l'iniziativa economica privata non può svolgersi - per quanto interessa in questa sede - *«in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana»* (art. 41, secondo comma, Cost.), che ha costituito il canale, per un verso, di gran parte della disciplina protettiva del lavoro subordinato e, per altro verso, dei percorsi, spesso innovativi, della giurisprudenza del lavoro orientata a valorizzare i profili personalistici dell'implicazione del lavoratore nell'obbligazione lavorativa.

Si è detto sopra che un primo profilo ricostruttivo riguarda il precetto costituzionale dell'art. 4, e cioè la costituzionalizzazione del diritto al lavoro che, ha indubbi effetti anche per la tutela del lavoratore dal mobbing.

Invero, in primo luogo, il diritto al lavoro viene collegato, soprattutto attraverso l'orientamento della giurisprudenza costituzionale, alla protezione del fondamentale diritto di libertà della persona umana²⁵, come libertà del singolo cittadino a non trovare ostacoli nell'esercizio della propria attività lavorativa, diritto che, peraltro, si connette direttamente al secondo comma del precetto costituzionale, laddove si impone allo stesso il dovere di esercitare un'attività la quale concorra al progresso materiale o spirituale della società.

In tale quadro, gli ostacoli da eliminare sono quelli che erodono e sopprimono la dignità del lavoratore che, se non occasionali, assumono veste mobbizzante.

Si tratta, allora, di valorizzare l'intervento dello Stato con politiche normative atte ad eludere tali ostacoli e quindi fare emergere il valore costituzionale del diritto sociale al lavoro, strettamente collegato con la predisposizione di una politica dell'impiego, laddove proprio attraverso gli interventi del legislatore ordinario è possibile conferire effettività al precetto costituzionale.

Peraltro l'inattività dei pubblici poteri sul punto potrà configurare, come è stato limpidamente sostenuto, un vero e proprio inadempimento, così come, potrebbe prospettarsi una responsabilità dei servizi pubblici dell'Ispettorato del Lavoro i quali, nella propria attività non abbiano accertato i limiti posti alla piena esplicazione dell'attività lavorativa del dipendente con contestuale valutazione del contesto produttivo ove lo stesso è allocato, avvalendosi degli strumenti normativi ed amministrativi a loro disposizione.

Dall'altro lato, esiste un diritto costituzionale del lavoratore all'esigibilità di tali servizi.

²⁵ Cfr., per i riferimenti, F.M. Cirillo, Sub art. 4, in *Diritto del lavoro. La Costituzione cit.*, 57 ss. e E. Gragnoli, Sub art. 4 cit., 23 ss.

Solo in presenza di tale presupposto, infatti, è possibile riconoscere una responsabilità della pubblica amministrazione per la mancata predisposizione degli interventi necessari in materia di occupazione, profilo sicuramente possibile con riguardo al lavoratore mobbizzato in ragione dell'esistenza del patto di servizio (tra Stato e lavoratore).

Un secondo profilo, che viene tradizionalmente ricavato dalle norme costituzionali, attiene alla protezione contro i licenziamenti ovvero alla stabilità occupazionale, profilo "inverato" dal consolidarsi della normativa limitativa dei licenziamenti individuali, secondo la linea che traccia lo stesso diritto comunitario attraverso la previsione del diritto del lavoratore alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato (art. 30 della Carta di Nizza), restando, poi, affidato al diritto interno dello Stato aderente all'Unione il compito di "graduare" la tutela (sul piano obbligatorio o reale).

Per quello che qui interessa, è fondamentale evidenziare come l'instabilità ed incertezza lavorativa possa tradursi in una supina accettazione di ostacoli alla dignità lavorativa e, quindi, in definitiva, di atteggiamenti mobbizzanti.

Ma il profilo più interessante è stato segnalato da chi ha inteso estrarre dal disposto costituzionale anche il diritto della "persona sociale", come «garanzia dell'uguaglianza (formale e sostanziale) delle persone rispetto al lavoro disponibile», inteso come «...equilibrata concorrenza tra le persone e sicurezza rispetto ad abusi legati a qualità personali, sia nel mercato del lavoro, sia durante il rapporto di lavoro»²⁶.

Lo scenario che viene aperto - il quale non si risolve nelle politiche per l'occupazione - si sostanzia nel diritto di lavorare, inteso come diritto di accedere al lavoro e di mantenere

²⁶ V. M. D'antona, Il diritto al lavoro nella Costituzione e nell'ordinamento comunitario, *in Diritto al lavoro e politiche per l'occupazione*, RGL, 1999, n. 3, suppl., 16. Peraltro, in un contesto più generale, volto a chiarire l'ampio significato della tutela costituzionale del lavoro, è stato sottolineato che quest'ultima si specifica nel promuovere «condizioni di lavoro tali da garantire, oltre che l'integrità fisica e morale del lavoratore, lo sviluppo della sua personalità» (così C. Mortati, *Il lavoro cit.*, 172).

il lavoro ottenuto senza subire l'interferenza abusiva o discriminatoria di pubblici poteri o privati.

In tale quadro, che si ricollega direttamente ai principi segnati dall'ordinamento comunitario (si pensi all'art. 15 della Carta di Nizza dove si proclama che ogni individuo ha il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta e accettata, si potrebbe immaginare che il diritto al lavoro, come diritto della persona sociale, possa essere inteso anche nel risvolto del diritto ad esplicitare serenamente la propria attività lavorativa al riparo, pertanto, da eventuali atti discriminatori volti anche a violare la dignità della persona).

In tal modo, si getta un ponte tra il precetto costituzionale in esame e l'art. 41, secondo comma, della stessa Costituzione, laddove, infatti, si prescrive che l'iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da recare danno «alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana».

Così inteso il disposto costituzionale, possiamo includere, nel suo ambito di protezione, la tutela, in senso ampio, delle condizioni di lavoro del lavoratore, secondo la comprensiva e felice rubrica dell'art. 2087 c.c., nel quale costituisce oggetto del sinallagma contrattuale la protezione dei beni dell'integrità psico-fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro. Tale sollecitazione sembra essere stata raccolta ora dalla stessa giurisprudenza di legittimità che, nel sottoporre a rivisitazione la (controversa) categoria del danno esistenziale all'interno della risarcibilità del danno non patrimoniale, ha legato anche all'art. 4 Cost. la tutela della dignità personale del lavoratore²⁷.

A questo punto è necessario intrattenersi brevemente sull'art. 41 Cost. e, in particolare, sui limiti, segnati dal secondo comma, all'iniziativa economica privata.

²⁷ V. Cass., S.U., 11 novembre 2008, n. 26973, q. Riv., 2009, II, 465.

Come è noto, la norma costituzionale ha costituito la sponda, non solo per la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, ma per tutti quegli interventi legislativi volti, per un verso - e come è ovvio - a tutelare la sicurezza del lavoratore nei luoghi di lavoro (v., da ultimo, il nuovo testo unico introdotto dal d. lgs. 8 aprile 2008 n. 81) e la libertà e dignità del lavoratore (v., a tal riguardo, il titolo primo dello Statuto dei lavoratori del 1970, che, in tal modo rubricato, appresta una serie di limiti allo svolgimento del potere direttivo e/o organizzativo del datore di lavoro proprio in relazione alla circostanza che il suo svolgimento possa risultare lesivo della dignità del lavoratore).

In tal modo si realizza un contemperamento tra il potere (legittimo) del datore di lavoro (in relazione alla sua posizione di creditore della prestazione lavorativa) e la tutela dei diritti fondamentali, previsti dalla Carta costituzionale, il cui godimento (al cittadino-lavoratore), non può essere compresso nei luoghi di lavoro.

Inoltre, l'art. 41 della Costituzione - come, peraltro, segnalato dagli interpreti ²⁸- ha costituito il filtro anche per il controllo giudiziale sull'esercizio dei poteri del datore di lavoro (si pensi, per riferire solo i più significativi esempi, alla materia dei concorsi ovvero alla questione dell'individuazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione guadagni o in mobilità), facendo riferimento, per altre vie, anche agli obblighi di buona fede e correttezza che governano i rapporti obbligatori e l'ambito di esecuzione dei contratti. D'altronde, se un insegnamento è possibile trarre dalla tormentata vicenda in ordine alla sussistenza (o meno) di un principio di parità di trattamento nel lavoro subordinato è quello, individuato dai giudici della Consulta, della necessità di una giustificazione dell'esercizio dei poteri di gestione del datore di lavoro (affinché questi ultimi non siano esercitati in modo discriminatorio).

²⁸ Per un efficace «riepilogo» v. C. Zoli, Sub art. 41, in *Commentario breve cit.*, 126 ss. e, da ultimo, E. Vincenti, Sub art. 41, in *Diritto del lavoro. La Costituzione cit.*, 402 ss.

Se il dettato costituzionale costituisce il veicolo per il controllo dell'esercizio dei *poteri* del datore di lavoro, sotto un altro versante si configura come il precetto che tende a conciliare le regole del mercato (e quindi del profitto) con i valori della persona (del lavoratore) e della sua dignità.

Anzi, sotto questo profilo, possiamo contare su una norma - già richiamata - che ormai innesta, all'interno del rapporto di lavoro, la protezione della dignità del lavoratore.

Ci riferiamo all'art. 2087 c.c. che, nell'ambito delle condizioni di lavoro, intende salvaguardare non solo il bene dell'integrità psico-fisica del lavoratore, ma, per quanto interessa ora, la personalità morale del lavoratore, come oggetto, pertanto, non solo di un controllo dell'esercizio del potere (del datore di lavoro) che venga ad esplicarsi (in funzione discriminatoria) e tale da violare, appunto, la dignità della persona (del lavoratore) (v. art. 2, terzo comma, del d. lgs. 9 luglio 2003, n. 215; art. 2, terzo comma, d. lgs. 9 luglio 2003, n. 216; art. 26, secondo comma, d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, sulle molestie nei luoghi di lavoro), ma di un'obbligazione che penetra nel sinallagma contrattuale.

Il bene della dignità personale, rimasto, per lungo tempo, in "sonno" rispetto al più imponente sviluppo dell'indagine in merito all'integrità fisica del lavoratore, oggi consente di individuare profili di tutela del lavoratore adeguati alle nuove esigenze e valori maturati nella coscienza civile, più attenti alla protezione del lavoratore come persona, nella dimensione di tutela dei diritti fondamentali dell'individuo.

Si consente, in tal modo, di riannodare, all'interno dell'art. 2087 c.c., diverse fattispecie, quali, ad esempio, la dequalificazione professionale, l'eccessiva protrazione del lavoro, le molestie sessuali, tutte ipotesi che costituiscono, unitamente alle altre circostanze elaborate dalla giurisprudenza, strumenti mobbizzanti con conseguente diritto al risarcimento del danno (non patrimoniale) al lavoratore.

Va' aggiunto, all'uopo, che la dimensione esistenziale del rapporto di lavoro ²⁹, rileva non solo per la consueta circostanza dell'implicazione della persona del lavoratore nel rapporto di lavoro, ma anche per il valore non puramente corrispettivo della retribuzione (si pensi, a tale stregua, all'elaborazione giurisprudenziale dei criteri per la determinazione della retribuzione sufficiente *ex art. 36, primo comma, Cost.*) e, per altro verso, per la disciplina limitativa dell'orario di lavoro, con una più attenta considerazione anche dei tempi di non lavoro (si pensi, all'irrinunciabilità del diritto alle ferie) ed infine e, soprattutto, per la riaffermazione dei diritti della persona all'interno dei luoghi di lavoro.

Tutti elementi che possono far emergere, se violati, aspetti mobbizzanti che impongono l'immediata reazione dell'ordinamento giuridico, anche in via preventiva mediante l'utilizzo dell'art. 2087 c.c.

Infatti, per un verso la stessa giurisprudenza ha stabilito che il datore di lavoro è obbligato a predisporre misure preventive volte a prevenire fenomeni di mobbing nei luoghi di lavoro (non ritenendo sufficienti, al fine di escludere la responsabilità del datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.*, le sole misure sanzionatorie) ³⁰e, per altro verso, lo stesso legislatore ha ora inserito, nell'oggetto della valutazione dei rischi gravante sul datore di lavoro, anche i rischi psico-sociali, collegati allo stress lavoro - correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (art. 28, primo comma, d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal d. lgs. 3 agosto 2009, n. 106).

Da quanto sopra, emerge, quindi, che la Costituzione riconosce, in via diretta e mediata, la tutela del lavoratore da comportamenti mobbizzanti, con indicazione degli strumenti di tutela in forma specifica che costituiscono tecniche di tutela per la protezione dei diritti

²⁹ Cass, S.U., 24 marzo 2006, n. 6572, *FI*, 2006., I, c. 1344.

³⁰ V. Cass. 25 maggio 2006., n. 12465, *q. Riv.*, 2007, II, 66, *nt. Valente*.

dell'individuo a partire dal diritto al lavoro, costituzionalmente garantito (*ex art. 4 Cost.*) e che ne proietta il collegamento con la tutela della dignità del lavoratore (*ex art. 41, comma 2, Cost.*). Con l'indicazione di forme di tutela preventive ed inibitorie, nella misura in cui in capo al datore di lavoro sorge l'obbligo contrattuale di tutelare la stessa personalità morale del lavoratore (*ex art. 2087 c.c.*).

D'altronde, la valorizzazione della dimensione esistenziale del rapporto di lavoro costituisce una delle nuove frontiere del diritto del lavoro fatta propria da chi ha ricavato dal precetto costituzionale la garanzia costituzionale della persona sociale, come garanzia dell'essere anziché dell'avere ³¹.

2. Responsabilità da mobbing contrattuale.

Il diritto del lavoro è da sempre attento alla salvaguardia dei valori etico-personali sanciti dalla Carta Costituzionale, anticipando l'evoluzione del diritto dei privati verso la tutela dei valori della persona. Il principale punto di coesione tra i due sistemi è rappresentato proprio dalla tutela fisica e psichica del prestatore di lavoro ed in generale di tutti i valori della persona.

La dottrina sostiene che si colgono nella stessa nozione di danno alla persona del lavoratore due istanze fondamentali: il danno recato alla persona per la cui valutazione occorre avere come riferimento tutti i valori e interessi della vita umana; il danno arrecato al lavoratore, che nella prestazione dovuta si impegna personalmente per conseguire i mezzi di vita per sé e per la famiglia, e per

³¹ V. per tali considerazioni M. D'antona, *Il diritto al lavoro cit.*, 23.

affermare la sua personalità, e quindi la sua professionalità.³²A tal riguardo, è opportuno precisare che non vi è un automatico risarcimento del danno, conseguente ad ogni pregiudizio, che si verifica nella sfera economica o psicofisica della vittima, il risarcimento spetta solamente nelle ipotesi in cui vi sia un preciso inadempimento ad un obbligo contrattuale ovvero una violazione del generale principio del *neminem laedere*, che incontra il suo riferimento principale nell'art. 2043 c.c. A seconda delle modalità con cui viene posto in essere il mobbing può produrre un danno patrimoniale e/o un danno non patrimoniale.

Quanto alle ipotesi di danno patrimoniale, lo stesso si concretizza in tutte quelle forme di pregiudizio economico che sono stretta conseguenza delle condotte vessatorie del datore di lavoro (mutamento di mansioni, perdita di indennità, ecc.).

Le ipotesi più frequenti di danno patrimoniale da mobbing sono:

- il danno da demansionamento o dequalificazione professionale o per perdita di professionalità pregressa;
- il danno emergente (determinato, ad esempio, dalle spese mediche e cure sostenute a causa della malattia psico-fisica ingenerata dagli attacchi mobbizzanti);
- il danno da lucro cessante (prodotto dai possibili riflessi negativi dovuti alla riduzione della capacità di lavoro, e quindi di produrre reddito, o alla perdita di chances);
- il danno da licenziamento illegittimo o da dimissioni per giusta causa.

³² Breccia, Persona, contratti, responsabilità negli studi di D. Messinetti, in *Riv. dir. civ.*, 2008, II, 150 ss; De Cupis, Valore economico della persona umana, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1956, p. 1252 ss.;

Per quanto riguarda i criteri per la risarcibilità delle suddette voci di danno, laddove sia impossibile una quantificazione precisa (demansionamento, dequalificazione, perdita di ulteriori chances), si procederà ad una liquidazione equitativa ex art. 1226 c.c., utilizzando come parametro una quota della retribuzione per il periodo in cui si è protratta la condotta lesiva (Trib. Milano, 30.09.2006).

In particolare il risarcimento del danno patrimoniale da fatto illecito è connotato da atipicità, postulando l'ingiustizia del danno di cui all'art. 2043 c.c., la lesione di qualsiasi interesse giuridicamente rilevante, mentre quello del danno non patrimoniale è connotato da tipicità, perché tale danno è risarcibile solo nei casi determinati dalla legge e nei casi in cui sia cagionato da un evento di danno consistente nella lesione di specifici diritti inviolabili della persona (in tal senso Cass. sent. nn. 15027/2005 e 23918/2006).

Del danno non patrimoniale, una considerazione particolare deve essere poi concessa alle voci del danno esistenziale e del danno morale. Ciò perché nelle ipotesi di mobbing ci si trova di fronte prima di tutto ad una lesione della personalità della vittima: *«la lesione della salute, soprattutto se il bene «salute» viene inteso nel significato più ristretto di violazione dell'integrità psico-fisica, può avere luogo come invece anche non ricorrere...Ciò che invece è sempre presente è la lesione della sfera morale della personalità, della dignità, di quell'interesse a vedere tutelata la propria personalità morale (art. 2087 c.c.)».*

Il fenomeno mobbing è una fattispecie di origine prettamente giurisprudenziale, in virtù della quale dapprima i Giudici di Merito, e poi quelli di legittimità, hanno cominciato a sanzionare, in via prevalentemente risarcitoria, un fenomeno già esistente in ambito lavorativo (ed assunto a rilevanza sociale), attraverso l'utilizzo

di un duplice “strumento” normativo (l’art. 2087 c.c., in combinato disposto con l’art. 32 Cost.; e/o l’art. 2043 c.c.) e di una duplice emersione di responsabilità (contrattuale e/o extracontrattuale).

Emblematica, all’uopo, è una risalente sentenza della Cassazione Civile, Sezione Lavoro del 06/03/2010 n. 7382 che statuisce: *«in tema di mobbing e risarcimento del danno, affinché risultino violate le disposizioni ex art. 2087 cc è necessario l’effetto lesivo sull’equilibrio psico – fisico del dipendente, che dunque deve riuscire a dimostrare l’intento persecutorio sotteso a una serie di vessazioni, poste in essere in modo sistematico e prolungato, e la relazione causale fra la condotta e il pregiudizio della sua integrità»*³³.

Proprio la mancanza di una normativa specifica ha fatto in modo che la giurisprudenza di merito e di legittimità abbia ravvisato nel mobbing ipotesi di responsabilità contrattuale derivante dal mancato adempimento dell’obbligo stabilito dall’art. 2087 c.c., talvolta in concorso con la responsabilità extracontrattuale ai sensi dell’art. 2043 c.c.

Dalla medesima violazione, dunque, possono derivare due distinte azioni: quella contrattuale che trova la sua fonte nel rapporto di lavoro e quella extracontrattuale prevista dall’art. 2043 c.c. che tutela qualsiasi soggetto a prescindere dalla preesistenza di un rapporto contrattuale.

Le due azioni si differenziano, in particolare, per i seguenti aspetti fondamentali:

³³ Vallebona, *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 272; Cfr. Tribunale di Torino, giudice del lavoro, dott. V. Ciocchetti – Erriquez c. soc. Ergom Materie Plastiche, Sentenza n. 5050/99, motivazione depositata in cancelleria il 16 novembre 1999, udienza 6 ottobre 1999;

- nel caso di responsabilità contrattuale opera la presunzione di colpa stabilita dall'art. 1218 c.c. secondo cui il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile; mentre, nel caso di responsabilità extracontrattuale, l'art. 2043 c.c. pone a carico del danneggiato la prova della colpa o del dolo dell'autore della condotta lesiva;
- nel caso di responsabilità contrattuale il risarcimento è limitato ai danni prevedibili al momento della nascita dell'obbligazione (a meno che non vi sia dolo, cioè la volontà di arrecare il pregiudizio); diversamente, nell'ipotesi di responsabilità extracontrattuale il danneggiante è tenuto a risarcire tutti i danni subiti dal danneggiato, compresi quelli non prevedibili.

Il costante riferimento all'art. 2087 c.c. ha indotto a ritenere che il mobbing costituisca un'ipotesi di inadempimento contrattuale (Cass. Civ., SS.UU., 8438/2004), quale violazione dell'obbligo di non fare nel caso di mobbing discendente e quale violazione dell'obbligo di fare, consistente nella doverosa protezione del lavoratore nei confronti dell'aggressione dei colleghi o dei sottoposti, nel caso di mobbing orizzontale o ascendente.

Tale assunto è stato confermato da una recente sentenza della Suprema Corte (Cassazione Civile 25 maggio 2006, n. 12445; in tal senso, anche Cass. 6 marzo 2006 n. 4774). In tale pronuncia la Suprema Corte sancisce *expressis verbis* che non possono esservi dubbi sulla natura contrattuale di tale responsabilità e spiega che «*il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato – per legge (ai sensi dell'articolo 1374 c.c.) – dalla disposizione che impone l'obbligo di*

sicurezza (articolo 2087 c.c., cit., appunto) e, dall'altro, che la responsabilità contrattuale è configurabile tutte le volte che risulti fondata sull'inadempimento di un'obbligazione giuridica preesistente, comunque assunta dal danneggiante nei confronti del danneggiato».

Il Supremo Collegio si riferisce in modo trasparente alla teorizzazione degli “obblighi di protezione”, di cui quello di sicurezza costituisce espressione.³⁴

In altri termini, l'obbligo di sicurezza è ipotesi esemplificativa del più generale dovere di protezione che grava sul datore di lavoro nei confronti della persona del lavoratore.

Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sia ritenuto responsabile ex art. 2087 c.c. di comportamenti riconducibili al mobbing, egli sarà tenuto a risarcire tutti i danni provocati da tale illegittimo comportamento.

È stato peraltro osservato che è possibile un concorso tra responsabilità contrattuale ed aquiliana, qualora si ritenga che non siano indispensabili atti tipici (del rapporto di lavoro) perché possa essere configurata la fattispecie del mobbing.

In tal caso, può sussistere una forma di responsabilità extracontrattuale tutte le volte che «la vittima non invoca la violazione di obblighi contrattuali, di obblighi cioè che trovano il diretto referente normativo nella disciplina del rapporto di

³⁴ Gli obblighi in questione, quindi, costituiscono una “serie aperta” nel senso che il giudice una volta individuata una relazione tra le parti, tale da fare scorgere un'esigenza di protezione della persona (o del patrimonio) di uno dei contraenti, utilizza lo strumento dell'art.1175 (e dell'art.1375), anche quando non soccorrono una norma specifica, il contratto, un uso, come fonti di obblighi di correttezza. Anche la giurisprudenza si è ormai assestata sulla posizione secondo la quale il contenuto del regolamento contrattuale viene ad essere ampliato da obblighi di protezione, per cui un comportamento della parte contrario a simili doveri viene ad integrare un'ipotesi di inadempimento ex art.1218 c.c (ex plurimis Cass.civ. 20/111990, n.11206; Cass.civ. 22/01/1991, n.543);

lavoro» e «le condotte che compongono l'elemento oggettivo della fattispecie di mobbing sono solo quelle materiali atipiche». ³⁵

2.1.1 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro: 2087 c.c.

L'analisi del fenomeno socio-giuridico del mobbing e delle sue sfaccettature non può che partire dalla norma di chiusura o di protezione riveniente dall'art. 2087 cod. civ., vera pietra miliare della tutela del lavoratore.

Come è noto la norma così recita: *«L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».*

Nonostante la sua venerabile età, come è stato autorevolmente affermato, l'art. 2087 rappresenta una norma di grande modernità. Essa, come è noto delinea la responsabilità dell'imprenditore per la tutela dell'integrità psicofisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, personalità morale che nel linguaggio attuale altro non è che la dignità dei prestatori di lavoro, tutelata non solo da fondamentali norme costituzionali come gli articoli 2, 3, 4, 32, 35 - 40 Cost. ma da tutte le norme del titolo I dello Statuto dei Lavoratori.

Si tratta ovviamente di una responsabilità contrattuale e non oggettiva e ciò significa che in caso di inadempimento dell'imprenditore dell'obbligo di sicurezza il prestatore può sollevare eccezione di inadempimento ai sensi dell'articolo 1460 c.c.

³⁵ Pesce, *Mobbing e risarcimento del danno*, Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza Vol. III – N. 1 – gennaio-Aprile 2009.

Ma va richiamata un'altra caratteristica della norma che è aperta all'evoluzione della sicurezza nel tempo perché l'imprenditore deve adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica risultino necessarie.

E non a caso su questa norma si è formata la giurisprudenza sul danno biologico, morale ed esistenziale, anche se quella più recente ha superato la tripartizione affermando la tipicità del danno non patrimoniale. Su questa norma si fonda pure la giurisprudenza sul mobbing, come testimoniato dalle numerose sentenze di merito e di legittimità in materia. Dal punto di vista storico il binomio salute-lavoro è indissolubile ed affonda le sue radici già nell'epoca della prima rivoluzione industriale.

Si può del resto affermare che le prime manifestazioni di tutela del prestatore di lavoro, tanto quelle di matrice legislativa quanto le originarie espressioni della mutualità e solidarietà collettiva, si siano ben presto concentrate proprio sulle problematiche della salute dei lavoratori in ragione del progressivo intensificarsi degli effetti devastanti di un processo di industrializzazione “selvaggio” perché ancora senza regole.

Si parlava di “genocidio pacifico”, stando a quanto documentato da alcune opere storiografiche ampiamente richiamate dalla giuslavoristica italiana del secolo scorso, a cui il legislatore risponde, inizialmente, con una normativa episodica, tardiva quanto largamente inattuata, ispirata da un fatalistico “lasciar fare”. Una normativa che finiva in ogni caso per focalizzare la propria attenzione solo sulle problematiche (più macroscopiche rispetto al lento manifestarsi delle malattie professionali e, dunque, motivo di maggiore turbamento per le concezioni sociali, prima ancora che igienico-sanitarie, del tempo) della sicurezza e della integrità fisica in relazione a (nuovi) contesti produttivi e di lavoro altamente pericolosi, insalubri e fonte di un impressionante numero

di incidenti e infortuni mortali ben più di quanto raccontassero le limitate e parziali rilevazioni ufficiali allora disponibili.

La questione era quella della assenza o insufficienza di dati statistici e attuariali e la mancanza di esercizi empirici volti a collegare talune gravi problematiche di salute manifestate dalla popolazione al tipo di mestiere esercitato o alle condizioni di lavoro presenti in determinati territori del Paese e in specifici settori produttivi. Di pari era la carenza di studi di medicina del lavoro e di medicina legale «in ordine alla frequenza, alla nozione e all'eziologia delle malattie da considerare professionali».

Nonostante la strettissima connessione con il fenomeno degli incidenti sul lavoro, una assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali venne introdotta in Italia solo nel Novecento, con il regio decreto 13 maggio 1929, n. 928 (entrato in vigore il 1° gennaio 1934), a distanza cioè di trentacinque anni dalla istituzione di una tutela contro gli infortuni. Sarà poi il regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765, a dare luogo alla unificazione delle disposizioni relative alla assicurazione contro gli infortuni e a quella contro le malattie professionali. Per lungo tempo il nostro legislatore si era infatti limitato, per fronteggiare il fenomeno, a favorire forme di mutualità volontaria e di natura privatistica in ossequio all'ideologia liberale del tempo.

Già nell'Ottocento, col regio decreto 29 dicembre 1869, dunque pochissimi anni dopo la proclamazione dello Stato unitario italiano, venne tuttavia istituita, principalmente per motivi di ordine pubblico, una *Commissione consultiva del lavoro e della previdenza sociale* incaricata di definire i contenuti di quella che sarebbe poi diventata, per il nostro Paese, la prima legge in materia di assicurazione contro il rischio derivante dagli infortuni sul lavoro. Questo nella convinzione della stretta interdipendenza tra pericolosità/nocività della attività lavorativa e modelli organizzativi. Insomma, qualcosa da considerare alla stregua di «un prezzo che il debitore di opere deve pagare all'organizzazione altrui» e che,

pertanto, verrà a lungo inquadrato nella prospettiva autoconsolatoria della fatalità: disgrazie inevitabili da tollerare, nell'accidentato tragitto di quella che diventerà una lunga e ininterrotta rivoluzione industriale, per mantenere il tenore di vita e la prosperità delle nostre moderne e opulente società.

La maggior consapevolezza dei rischi connessi all'indifferenza verso le condizioni di lavoro, porterà poi anche all'approdo codicistico con la norma di c.d. chiusura sulla responsabilità datoriale di cui all'art. 2087 cod. civ.

Oggi si può dire che quest'ultima disposizione rappresenta la norma di chiusura del sistema di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, sia sul piano civile, sia su quello penale.

Sia la dottrina che la giurisprudenza ne hanno da tempo riconosciuto il ruolo centrale, evidenziando che, in virtù dell'elasticità del suo contenuto, come essa è in grado di riempire i vuoti o di sanare le fratture dell'ordinamento in materia.

La norma delinea un modello di comportamento dovuto all'imprenditore direttamente rilevante ai fini del giudizio di colpa nei giudizi di responsabilità sia civile che penale.

Il suo significato fondamentale consiste nel ricordare che i doveri di diligenza, gravanti sull'imprenditore, non si esauriscono in quelli tipizzati da specifiche disposizioni, e che quella dovuta dall'imprenditore è una garanzia il cui adempimento richiede l'attuazione di ogni misura «necessaria» all'effettiva salvaguardia del bene tutelato, presupponendo, pertanto, un dovere di adeguamento al progresso dell'esperienza e della tecnica.

Di seguito, per la natura e particolarità della nostra indagine basata su una fattispecie non codificata, il mobbing, da cui scaturisce la violazione dell'art. 2087 cod. civ., tratteremo in questa sede, in maniera sommaria ma puntuale, la casistica giurisprudenziale più rilevante che ben si adatta anche alla circostanza mobbizzante.

E, allora, possiamo dire che l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di predisporre tutte le misure idonee, secondo l'esperienza, la tecnica e la particolarità del lavoro, a prevenire situazioni di danno per la salute fisica e la personalità del lavoratore sulla base del principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile, in forza del quale le possibilità offerte dalla tecnica divengono il limite ultimo ed esterno di operatività degli obblighi di prevenzione.

Tale concetto è espresso dalla giurisprudenza laddove questa precisa che l'operatività della norma non è esclusa, bensì rafforzata dalla sussistenza di norme speciali che dispongano l'adozione di particolari cautele ed obbliga l'imprenditore ad adottare, ai fini della tutela delle condizioni di lavoro, non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata, nonché quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per la tutela della sicurezza del lavoro in base alla particolarità dell'attività lavorativa, all'esperienza ed alla tecnica (Cass. 33239/2022; Cass. n. 20142/2010). Pertanto, il rispetto degli obblighi posti dalla normativa antinfortunistica non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di porre in essere le misure necessarie per prevenire, secondo le modalità organizzative necessarie nel caso concreto, la realizzazione di infortuni sul lavoro (Cass. n. 14468/2017; Cass. n. 944/2012), inclusa l'adozione di misure inibitorie nei confronti del lavoratore (Cass. n. 15112/2020).

La giurisprudenza, infatti, precisa che l'art. 2087 non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa (Cass. n. 29909/2021; Cass. n. 2038/2013) onde dalla norma non può desumersi la prescrizione di un obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile ed innominata diretta ad evitare qualsiasi danno, con la conseguenza di ritenere automatica la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che il danno si sia verificato (Cass. n. 14066/2019; Cass. n. 12089/2013),

occorrendo invece che l'evento sia riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento imposti da fonti legali o suggeriti dalla tecnica, ma concretamente individuati (Cass. n. 12863/2004; Cass. n. 10510/2004; Cass. n. 6018/2000).

Peraltro, la norma in commento impone al datore di lavoro non solamente di adottare le idonee misure protettive, ma anche di accertare e vigilare che di quelle misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente (Cass. n. 10097/2011). Tale responsabilità non viene meno per il fatto che le funzioni di prevenzione sono delegate ad un soggetto diverso (Cass. n. 12753/2019) e ciò anche nel caso in cui il lavoratore, per la sua posizione apicale, abbia la possibilità di modulare la propria prestazione in relazione ai carichi di lavoro (Cass. n. 2403/2022).

Parimenti non si può attribuire effetto esimente dell'imprenditore all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, atteso che la condotta del dipendente può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da responsabilità solo quando essa presenti i caratteri dell'abnormità, non opinabilità e manifesta esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento (Cass. n. 3763/2021; Cass. n. 7127/2007). Né la condotta incauta del lavoratore è idonea a ridurre la misura del risarcimento del danno quando la violazione di un obbligo di prevenzione da parte del datore di lavoro sia munita di incidenza esclusiva rispetto alla determinazione dell'evento (Cass. n. 20679/2019).

È pacifico che l'art. 2087 introduce un dovere che trova fonte immediata e diretta nel contratto di lavoro subordinato (in giurisprudenza Cass. n. 1168/1995).

La norma è ritenuta applicabile anche al committente nei confronti dei lavoratori, benché da lui non dipendenti, ove si sia reso garante della vigilanza relativa alle misure da adottare (Cass. n. 5419/2019; Cass. n. 11311/2017).

Pertanto, ad avviso della giurisprudenza, alla responsabilità datoriale nei confronti del lavoratore per danni da infortunio sul lavoro a causa di inadempimento all'obbligo contrattuale di sicurezza si applicano le regole civilistiche sull'inadempimento *ex art.* 1218 (Cass. n. 8855/2013) e, tra queste, anche quella del concorso di colpa del creditore di cui all'art. 1227, comma 1 (Cass. n. 9817/2008).

Se l'inosservanza dell'obbligo di sicurezza sia stata causa di danno, può essere promossa dal dipendente azione di risarcitoria contrattuale nell'ordinario termine decennale di prescrizione (Cass. n. 10414/2013), e ciò indipendentemente dal fatto che la violazione stessa integri estremi di reato, ovvero configuri anche un illecito aquiliano determinante l'esperibilità di azione extracontrattuale, in via concorrente, e, quindi, senza che l'eventuale preclusione di quest'ultima, come nel caso di decorso della prescrizione quinquennale, possa incidere sull'azione contrattuale (Cass. n. 11130/1996).

Quanto alla decorrenza della prescrizione del diritto al risarcimento del danno alla salute patito dal lavoratore la giurisprudenza ha stabilito che essa coincide con il momento in cui il danno si è manifestato, divenendo oggettivamente percepibile e riconoscibile, solo ove l'illecito sia istantaneo, ossia si esaurisca in un tempo definito, ancorché abbia effetti permanenti, mentre ove l'illecito sia permanente e si sia perciò protratto nel tempo, il termine prescrizione inizia a decorrere al momento della definitiva cessazione della condotta inadempiente (Cass. n. 7272/2011). La stessa giurisprudenza aggiunge che la prescrizione decorre anche in costanza di rapporto non assistito da stabilità reale, perché l'opposto principio di cui di cui agli artt. 2948 n.4, 2955 n. 2 e 2956 n. 1 (quali risultanti dalla pronuncia della Corte cost. n. 63/1966) riguarda il solo diritto alla retribuzione (Cass. n. 10414/2013; Cass. n. 17629/2010).

Il risarcimento riguarda anche il danno morale, non sussistendo alcuna incompatibilità tra responsabilità contrattuale e ristoro di quel danno, siccome la fattispecie astratta di reato

è configurabile anche nei casi in cui la colpa sia addebitata al datore di lavoro per non aver fornito la prova liberatoria richiesta dall'art. 1218 c.c. (Cass. n. 1918/2015; Cass. n. 4184/2006).

La giurisprudenza riconosce, poi, la legittimità, a fronte dell'inadempimento da parte del datore di lavoro dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. , del rifiuto del lavoratore di eseguire la propria prestazione, con conservazione del diritto alla retribuzione (Cass. n. 6631/2015; Cass. n. 14375/2012). Anche se precisa che il rifiuto di adempimento della prestazione da parte del lavoratore, può ritenersi conforme a buona fede, in applicazione del principio inadimplenti non est adimplendum *ex* art. 1460, comma 2 c.c. , solo quando questi abbia preliminarmente provveduto ad informare la controparte circa le misure necessarie da adottare ovvero ad evidenziare l'inidoneità di quelle in concreto adottate (Cass. n. 10553/2013; Cass. n. 21479/2005).

Ulteriore conseguenza della violazione dell'obbligo di sicurezza è individuata dalla giurisprudenza nell'impossibilità di includere nel computo dei giorni di assenza per malattia ai fini di verificare il superamento del periodo di comporto di cui all'art. 2110 c.c. , quelli connessi ad infermità causate dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che il datore di lavoro abbia omesso di prevenire o di eliminare (Cass. n. 7946/2011; Cass. n. 7037/2011; Cass. n. 5066/2000).

Importante, per quel che qui ci occupa, rilevare come la stessa giurisprudenza qualifica come violazione dell'obbligo di sicurezza *ex* art. 2087 c.c. , il c.d. mobbing, vale a dire la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali ed, eventualmente, anche leciti), diretti (in attuazione di un disegno persecutorio unificante: (Cass. n. 10992/2020) alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa la sfera professionale o personale, né la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro

dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, su cui incombono gli obblighi *ex art.* 2049 c.c., ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo (Cass. n. 18093/2013; Cass. n. 22858/2008), sempreché egli abbia avuto conoscenza dell'attività posta in essere dai suoi dipendenti (Cass. n. 1109/2020).

Infine, la stessa giurisprudenza individua nell'art. 2087 c.c. il fondamento anche del divieto del c.d. *straining*, vale a dire l'adozione di condizioni di lavoro dello stesso genere che si distinguono dal *mobbing* perché in esso non si ravvisa il carattere della continuità (Cass. n. 3291/2016).

In definitiva, l'ampiezza dell'art. 2087 c.c. ha indotto, nel tempo, la giurisprudenza a ricercare una tipizzazione delle fattispecie di condotte vessatorie sul luogo di lavoro e dei requisiti necessari per la dimostrazione in giudizio delle stesse ai fini dell'accertamento della responsabilità datoriale. L'individuazione di figure tipiche di riferimento, oltre a fornire strumenti di valutazione equipollenti, era finalizzata a contenere il rischio di risarcire il c.d. *mal d'ufficio*, ossia il mero fastidio provato per situazioni stressogene proprie di qualsiasi attività e ambiente di lavoro.

Un siffatto rischio risulta, peraltro, oggi superato tenuto conto dell'evoluzione giurisprudenziale degli ultimi venti anni in materia di danno alla persona, a seguito della quale è stata esclusa, ormai in via definitiva, la sussistenza del c.d. danno evento. Dunque, una volta che il lavoratore ha allegato e provato l'inadempimento datoriale o il singolo comportamento illegittimo, per ottenere il risarcimento, deve comunque dimostrare l'esistenza del pregiudizio e il nesso causale tra quest'ultimo e l'ambiente lavorativo. Pertanto, il nostro sistema normativo e giudiziario permette che il timore di riconoscere danni inesistenti, anche a fronte di una accertata responsabilità datoriale, deve ritenersi del tutto esiguo.

In conclusione, posta la rilevanza delle fattispecie di mobbing o *straining*, quali riferimenti indispensabili ai fini della determinazione della responsabilità datoriale, deve guardarsi con favore anche ai più recenti orientamenti espressi dalla Cassazione, i quali permettono di valorizzare i singoli accadimenti del rapporto di lavoro entro i limiti della responsabilità datoriale in una visione di maggiore tutela del dipendente e nel rispetto del principio di vicinanza della prova, da tempo trascurato.

2.1.2 Correttezza e buona fede

Le clausole generali di correttezza e buona fede, i cui principali riferimenti normativi si trovano negli articoli 1175 e 1375 del Codice civile, rappresentano obblighi accessori all'obbligazione contrattuale principale. Da un lato integrano il contenuto degli adempimenti previsti in contratto con impegni non previsti ma strettamente e ragionevolmente correlati all'obbligazione principale, e, dall'altro, consentono, sul piano interpretativo e applicativo, di valutare la condotta dei singoli contraenti, limitando all'occorrenza l'esercizio di eccessive pretese da parte di ciascuno di essi che possano influire sull'equilibrio contrattuale.

Nata come obbligo sociale, la buona fede acquisisce un significato prettamente giuridico già in epoca romana, ove la nozione di *bona fides*, ancorata al rispetto dell'impegno preso sul piano etico e quasi "sacrale", viene declinata in una duplice accezione: buona fede soggettiva, quale situazione psicologica strettamente legata alla proprietà e alla conseguente convinzione del possessore circa la piena legittimità del possesso, e buona fede oggettiva, correlata al diritto dei contratti e all'impegno etico di adempiere l'impegno preso con lealtà e correttezza, utilizzata nei *bona fidei iudicia*, azioni processuali in cui il giudice valutava il comportamento delle parti con ampio margine di

discrezionalità e basandosi sull'equità e sulla comune concezione della buona fede. La differenziazione tra buona fede in senso soggettivo e buona fede in senso oggettivo permane nel corso del tempo e viene ripresa anche nel codice civile del 1942. La maggior parte delle norme che menzionano la buona fede nel Codice civile in vigore si riferiscono alla buona fede soggettiva, in situazioni, come nel caso del possesso, in cui viene richiamato lo stato psicologico del soggetto che è pienamente convinto della bontà della propria situazione giuridica e ignora di ledere un diritto altrui.

Sono però le norme connesse alla buona fede oggettiva e alla correttezza contrattuale ad aver sollevato l'interesse prevalente della dottrina e della giurisprudenza. Una delle prime questioni su cui si sono soffermati gli studiosi è quella di ritenere che il concetto di correttezza, richiamato dall'art. 1175, e quello di buona fede, contenuto nell'art. 1375, non siano nozioni differenti ma esprimano entrambi, pur con termini diversi, il medesimo principio generale. È consolidata l'impostazione dottrinale secondo cui la buona fede oggettiva assolverebbe alla duplice funzione di fungere, da un lato, da fonte integrativa degli obblighi contrattuali e di limitare, dall'altro, le pretese delle parti, evitando che possano esorbitare dai limiti che lo stesso ordinamento giuridico ha stabilito nei confronti dell'agire dei privati. Tradizionalmente il parametro di valutazione su cui misurare l'impatto della buona fede oggettiva è stato l'assetto valoriale del sistema codicistico in generale, con evidenti ripercussioni sull'eccesso di soggettività che potrebbero rinvenirsi nelle decisioni dei giudici.

A partire dagli anni '60 del secolo scorso, tuttavia, si è cominciato a guardare con più attenzione alla carta costituzionale e ai fondamentali principi in essa contenuti quale base di valutazione del principio di buona fede. È quindi ormai consolidata l'idea che per identificare il concreto contenuto dei parametri di correttezza e buona fede sia necessario

riferirsi alla Costituzione, innanzitutto ai diritti e doveri dei soggetti privati in essa contenuti, ma anche ai fondamentali principi di solidarietà sociale previsti nella carta costituzionale, con specifico riferimento agli articoli 2, 36, 37, 39, 41 e 42 della Costituzione.

Correttezza e buona fede incidono su ogni relazione contrattuale e, quindi, anche sul contratto di lavoro, sia per quanto riguarda la funzione integrativa delle obbligazioni contrattuali, sia per quel che concerne la funzione “valutativa” delle obbligazioni delle parti, che, nell’ambito del rapporto di lavoro, si è in gran parte concretizzata quale modalità di controllo e limitazione dei poteri datoriali.

Nell’ambito del rapporto di lavoro comprendere quale debba essere la concreta configurazione degli obblighi di correttezza e buona fede ha creato più di qualche problema interpretativo. In particolare alcuni dei connotati correlati alla stessa configurazione del rapporto lavorativo contenuti negli articoli 2094, 2104 e 2105 del Codice civile, con particolare riferimento ai doveri di collaborazione e di fedeltà del prestatore di lavoro, hanno posto diversi dubbi circa l’autonoma rilevanza di tali obblighi e l’eventuale sovrapponibilità con i generali principi di correttezza e buona fede. È in ogni caso prevalsa l’idea che anche nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato l’applicazione dei canoni di correttezza e buona fede possa configurarsi quale fonte di obblighi accessori e integrativi, diretti a tutelare i reciproci interessi di sicurezza o di protezione delle parti.

Dal lato del lavoratore, si è ritenuto che il prestatore di lavoro sia gravato da una serie di doveri integrativi di comunicazione, di custodia o di preparazione all’adempimento. Rispetto al rapporto con il dovere di fedeltà, se inizialmente si era ritenuto che il dovere del lavoratore previsto dall’art. 2105 c.c. dovesse considerarsi quale applicazione del principio di correttezza e buona fede (Cass. 8.7.1995, n. 7529), si è poi imposta l’idea che

gli articoli 1175 e 1375 c.c. integrino un obbligo più ampio e impongano al lavoratore di astenersi da qualsiasi condotta in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nell'organizzazione imprenditoriale, anche in relazione a comportamenti extralavorativi (Cass. 9.1.2015, n. 144; Cass. 26.11.2014, n. 25161; Cass. 18.6.2009, n. 14176), così come è stato ad esempio imposto al lavoratore di evitare attività che ritardino la guarigione in caso di malattia (Cass. 21.4.2009, n. 9474). La buona fede costituisce altresì il parametro per valutare la concreta possibilità per il lavoratore di rifiutare l'adempimento correlato ad un ordine illegittimo del datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 1460 del codice.

Per quanto concerne il datore di lavoro, la giurisprudenza ritiene che i principi di correttezza e buona fede possano generalmente rilevare quando siano inerenti a comportamenti imposti al datore di lavoro dalla legge, dal contratto collettivo o da altro atto di autonomia privata (Cass. 10.4.1996, n. 3351). Si è ritenuto che i principi di correttezza e buona fede impongano al datore di lavoro di predisporre strumenti di formazione idonei a consentire l'aggiornamento professionale del dipendente (Cass. 7.5.2008, n. 11142), incidano sulla scelta dei candidati nell'ambito delle procedure di assunzione (Cass. SU 28.5.2013, n. 13176) o di promozione (Cass. 20.10.2004, n. 20510), e abbiano un ruolo rilevante nell'ambito della concreta modalità con cui i poteri datoriali possano essere applicati e nella definizione dei limiti loro imposti. In questo senso correttezza e buona fede rappresentano normalmente il parametro con cui valutare i limiti interni all'esercizio del potere di scelta dei lavoratori da porre in CIG (Cass. 5.6.2003, n. 8998) o dei lavoratori da licenziare nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (ex multis Cass. 28.3.2011, n. 7046). E trovano concreta modalità applicativa nel principio di immediatezza della contestazione, tanto nel caso di sanzioni disciplinari

(Cass. 9.8.2004, n. 15361), quanto nell'ambito di un licenziamento disciplinare (Cass. 13.2.2012, n. 1995).

Infine, delle clausole generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., è fatta menzione anche in una recente sentenza in materia di mobbing.

Ed invero, leggendo la sentenza Cass. 04/12/2020 n. 27913 si evince che l'interpretazione estensiva dell'art. 2087 cod. civ. si giustifica sia alla stregua dell'ormai consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità (cfr., già da epoca risalente, v. Cass. nn. 7768/95; 8422/97), sia in base al rilievo Costituzionale del diritto alla salute (art. 32 Cost.), sia per il principio di correttezza e buona fede nell'attuazione del rapporto obbligatorio (artt. 1175 e 1375 c.c.). Disposizioni caratterizzate dalla presenza di elementi normativi e di clausole generali – cui deve essere improntato e deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro. Vi è poi un cenno alla rilevanza dei comportamenti omissivi, nonché dell'obbligo giuridico di impedire l'evento, che può discendere, oltre che da una norma di legge o da una clausola contrattuale, anche da una specifica situazione che esiga una determinata attività, a tutela di un diritto altrui. Sicché è da considerare responsabile il soggetto che, pur consapevole del pericolo cui è esposto l'altrui diritto, ometta di intervenire per impedire l'evento dannoso.

E ancora, un approdo molto significativo è in Cass. 02/08/2018 n. 20458 nella quale si legge: *«Viene in rilievo, al riguardo, l'acquisita consapevolezza della intervenuta costituzionalizzazione del canone generale di buona fede oggettiva e correttezza, in ragione del suo porsi in sinergia con il dovere inderogabile di solidarietà di cui all'art. 2 Cost., che a quella clausola generale attribuisce forza normativa e contenuti, funzionalizzando così il rapporto obbligatorio alla tutela anche dell'interesse del partner negoziale (cfr., Cass. S.U. 15/11/2007 n. 23726, Cass. S.U. 13/9/2005 n.18128)»*.

Si ricorda, infine, che, per quanto qui ci occupa, nella giurisprudenza lavoristica, a volte si ritrovano riferimenti ai principi normativi, sopra espressi, anche in relazione alla rilevanza dei comportamenti ritorsivi che possono essere insiti in alcuni atti del datore di lavoro, primo fra i quali il licenziamento.

2.2 Responsabilità extracontrattuale 2043 c.c.

Il richiamo alle clausole di correttezza e buona fede, alle quali le parti di un contratto di lavoro devono uniformarsi nell'esecuzione dello stesso, inducono a racchiudere nell'ambito della responsabilità contrattuale ex art 1218 c.c., le condotte lesive poste in essere dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore.

Le rilevate oscillazioni interpretative però, soprattutto da parte della giurisprudenza di merito offre un interessante spunto di riflessione sulla dimensione poliedrica della responsabilità da mobbing.

Si è osservato infatti, che la natura del fenomeno in questione può essere riferita anche ad ipotesi di violazione del generico obbligo del *neminem laedere* ex art. 2043 c.c., con conseguenti evidenti ripercussioni sia sul riparto di competenza e giurisdizione, sia sull'onere probatorio spettante al ricorrente.

Osservando che la natura dell'azione giudiziale per danni da illegittime condotte datoriali, con il connesso tema del riparto di giurisdizione, si determina sulla base della domanda con riferimento al cosiddetto *petitum* sostanziale, il quale va identificato non solo e non tanto in funzione della concreta statuizione che si chiede al giudice, ma anche e soprattutto in funzione della *causa petendi*, ossia dell'intrinseca natura della posizione soggettiva dedotta in giudizio ed individuata dal giudice con riguardo ai fatti allegati ed

al rapporto giuridico del quale essi sono manifestazione, è possibile individuare il discrimine tra azione contrattuale ed azione aquiliana ex art. 2043 c.c..

Pertanto, si deve ritenere proposta la azione ex art. 2043 c.c. tutte le volte che non emerga una precisa scelta del danneggiato in favore dell'azione contrattuale, e quindi tutte le volte che il danneggiato invochi la responsabilità aquiliana, ovvero chieda genericamente il risarcimento del danno senza dedurre una specifica obbligazione contrattuale.

Parte della dottrina e della giurisprudenza, infatti, ritiene che l'ente datoriale possa rispondere a titolo di responsabilità extra contrattuale ex art. 2043 c.c. dei danni patiti dal lavoratore in occasione di condotte mobbizzanti.

Detta conclusione appare sicuramente condivisibile, in quanto coerente con la ratio della norma citata, che espressamente pone a carico di chi, mediante una condotta dolosa o colposa cagiona un danno ingiusto ad altri, l'obbligo del risarcimento del danno.

Si tratta del generale principio della responsabilità aquiliana o extracontrattuale in virtù del quale la lesione di un diritto soggettivo assoluto o comunque di una posizione giuridica soggettiva tutelata dall'ordinamento obbliga l'autore della lesione a risarcire le conseguenze negative patrimoniali e non patrimoniali che dalla medesima sono derivate.

Tale norma, nella sua generale formulazione, può indubbiamente essere utilizzata anche per la configurabilità del risarcimento del danno causato da comportamenti di mobbing anche se la dottrina³⁶ per ora ha preferito incanalare la protezione giuridica del fenomeno nell'ambito di altre norme giuridiche e in special modo nell'art. 2087 c.c. o nell'art. 2103 c.c., oppure utilizzare il riferimento alla tutela accordata dall'art. 2043 c.c. a supporto ed in coordinazione coi suddetti articoli ed a volte anche con l'art. 32 Cost. (tutela della salute). L'impiego di tale norma potrebbe però rivelarsi particolarmente utile per

³⁶ F. Caracuta, *Il "mobbing" e la tutela giudiziaria*, Relazione al convegno nazionale della UIL C.A. nazionale del 16 giugno 2000 su *"Mobbing- un fenomeno da debellare"*, in Nuovo ruolo, 2000, 5, pag. 3."

l'individuazione delle responsabilità degli agenti nel c.d. mobbing orizzontale, ossia di quelle fattispecie in cui il mobber è un collega di lavoro della vittima di pari grado o addirittura di grado inferiore³⁷. In tutti questi casi, infatti, l'assenza di un legame contrattuale tra la vittima ed il vessatore impedisce l'applicazione dell'art. 2087 o dell'art. 2103 c.c. che non può essere invocata per affermare le responsabilità dei colleghi ma solo nei confronti del datore di lavoro. Per giungere all'affermazione di responsabilità per il danno subito dalla vittima quest'ultima è chiamata a provare:

- la condotta antigiuridica dell'agente;
- la colpevolezza del soggetto agente (dolo o colpa);
- il danno patito;
- il nesso causale che lega il danno alla condotta lesiva del mobber.

L'applicazione di tale normativa alle ipotesi di mobbing si dimostra fin da subito alquanto problematica sotto il profilo probatorio, sia per quanto concerne l'individuazione dell'antigiuridicità delle condotte vessatorie del mobber, sia per quel che riguarda il nesso di causalità tra tali comportamenti e le patologie psico-fisiche manifestate dalla vittima, patologie che spesso rivestono carattere transitorio.

È questo uno dei motivi che hanno spinto gli interpreti a ricercare strumenti di tutela più efficaci nella responsabilità di tipo contrattuale di cui agli art. 2087 e 2103 c.c. (quando ve ne siano i presupposti) che si presentano meno difficoltosi sul piano probatorio. Non sono mancate, peraltro, voci giurisprudenziali che hanno affermato la possibile presenza di entrambi i tipi di responsabilità, sia quella aquiliana che quella contrattuale, nel caso in cui il medesimo comportamento del datore di lavoro, in quanto suscettibile di ledere

³⁷ F. Scarpelli & autori vari, Aspetti giuridici e strumenti di tutela, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su “*Mobbing: un male oscuro*”

diritti di natura diversa, consista sia in un inadempimento contrattuale, sia nella lesione del diritto primario dell'integrità psico-fisica del dipendente.

2.3 La responsabilità preventiva del datore di lavoro in base al D.lgs. n. 626/94 e D.

L.vo n. 81/2008

La normativa riguardante la sicurezza sul lavoro è andata incontro a cambiamenti importanti in particolare in due periodi: nel 1994, anno in cui entra in vigore la “celebre” Legge 626, e successivamente nel 2008, con il passaggio al Decreto Legislativo.

Lo scopo della Legge 626 fu quello di mettere l'Italia alla pari con gli altri paesi europei in materia di sicurezza sul lavoro. Detta norma ha introdotto elementi importanti, tra cui la figura dell'RSPP, la figura dell'RLS (il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e il Servizio di Prevenzione e Protezione. Altro cambiamento importante arrivato con la norma citata prevede che il datore di lavoro stesso sia responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro, mentre con la legislazione precedente, era “debitore della sicurezza nei posti di lavoro”. Allo stesso modo, con la Legge 626 diventa obbligatoria anche la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi.

La Legge 626 è rimasta in vigore per 13 anni. Nel 2007, a seguito dell'approvazione della Legge delega n. 123, la Legge 626/94 è stata sostituita dal D.lgs. 81/2008.

Questo passaggio ha risposto ad un bisogno di rinnovamento che si è tradotto nella creazione di un sistema di sanzioni per i trasgressori, di un'autorità riconosciuta e potente delegata all'ispezione e al mantenimento degli standard di sicurezza.

Soprattutto, il D.lgs. 81/2008 ha portato ad una semplificazione della normativa tramite la creazione di un Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro che rimane valido ancora oggi (seppure con aggiornamenti successivi).

In merito all'apparato sanzionatorio, il principale cambiamento rispetto alla Legge 626 è la definizione delle modalità di punizione per mancanze e omissioni che possono portare all'infortunio del lavoratore, con l'inclusione di reati di lesioni colpose e omicidio colposo.

Più nel dettaglio, il datore di lavoro è, in base al D. L.vo n. 81/2008, il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, ovvero il soggetto dotato di poteri decisionali che ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva (art.2).

Uno dei principali obblighi a carico del datore di lavoro è costituito senz'altro dall'elaborazione del "documento della valutazione dei rischi" basato sul monitoraggio di ambienti e posti di lavoro, attrezzature, impianti e sostanze e nella verifica della loro conformità alle norme di legge e di buona tecnica, nonché sulla stima dell'incidenza dei fattori organizzativi e di quelli interattivi con l'uomo (art.4).

Il documento, custodito presso l'azienda o unità produttiva, viene elaborato con la collaborazione del R.S.P.P. e del M.C. e previa consultazione del R.L.S.

La valutazione dovrà essere aggiornata in relazione ai cambiamenti più significativi dei processi produttivi e dell'assetto organizzativo dell'azienda, atti ad incidere sull'esposizione a rischio dei lavoratori.

Almeno una volta l'anno è indetta dal datore di lavoro una riunione, con la partecipazione anche del R.L.S., volta a verificare lo stato di attuazione dei programmi e l'efficacia delle misure di protezione e prevenzione adottate (art.11).

L'art. 8 del D.lgs.626/94 prevede che il datore di lavoro organizzi all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, il Servizio di Prevenzione e Protezione (S.P.P.). A tale scopo esso designa per l'espletamento dei compiti di cui all'art.9 del Decreto, una o più persone da lui dipendenti, tra cui il Responsabile del Servizio in possesso di attitudini e capacità adeguate.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione, sotto il coordinamento del R.S.P.P., svolge funzioni di supporto per il datore di lavoro e in particolare provvede a:

- a) individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure di sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro;
- b) elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
- c) elaborazione delle procedure di sicurezza;
- d) proposte di programmi di formazione ed informazione dei lavoratori;
- e) partecipazione alle consultazioni annuali in materia di tutela della salute e della sicurezza di cui all'art.11;
- f) fornire ai lavoratori, su incarico del D.L., le informazioni di cui all'art. 21

L'obiettivo della valutazione consiste nell'individuare ed eliminare ovvero ridurre i rischi sia alla fonte che durante l'esposizione nei luoghi di lavoro.

Attraverso la valutazione dei rischi – coordinata dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – il datore di lavoro adotta misure generali di tutela per assicurare negli ambienti di lavoro le migliori condizioni di sicurezza.

Queste misure si esplicano nell'applicazione di alcuni principi fondamentali:

- l'eliminazione o riduzione dei rischi; la programmazione della prevenzione;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali;
- informazione e formazione dei lavoratori.

La valutazione dei rischi è così articolata:

- identificazione delle sorgenti pericolose;
- individuazione dei lavoratori esposti a rischi potenziali;
- individuazione e stima dei rischi connessi allo stato delle strutture ed all'uso di macchine, attrezzature e sostanze;

- descrizione delle misure di prevenzione e protezione da attuare per la loro eliminazione o, in subordine, riduzione dei rischi mediante l'introduzione nei processi lavorativi di provvedimenti organizzativi o misure tecnologiche adeguate;

La valutazione del rischio comporta il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il documento di valutazione (piano di sicurezza) deve contenere:

- 1) i dati generali di identificazione dell'azienda o dell'unità produttiva;
- 2) la descrizione degli ambienti di lavoro e dell'attività lavorativa in essi svolta (individuando in particolare le aree e le attività a rischio specifico);
- 3) la rappresentazione dell'organigramma della sicurezza: Datore di lavoro, Dirigenti, Preposti, Responsabile del Servizio di Prev.e Protez., Medico competente e Rappresentanti dei lavoratori;
- 4) la costituzione e la formazione degli addetti alla gestione dell'emergenza (prevenzione incendi, pronto soccorso ed evacuazione);
- 5) i criteri adottati nella valutazione dei rischi;
- 6) il programma degli interventi (le misure di prevenzione e protezione conseguenti alla valutazione);
- 7) le procedure di lavoro in sicurezza per le attività a maggior rischio;
- 8) l'informazione e la formazione alla sicurezza per: dirigenti e preposti, addetti al servizio di prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori, addetti alla prevenzione degli incendi, evacuazione e pronto soccorso;
- 9) le osservazioni conclusive al piano di sicurezza;
- 10) la sottoscrizione del documento da parte del Datore di lavoro, del Responsabile del Servizio, del Medico competente e per presa visione, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Sebbene l'art. 2087 c.c. continui a rivestire un ruolo centrale nel sistema posto a tutela della salute e sicurezza in azienda, allo stato attuale l'obbligo di sicurezza si fonda su un tessuto normativo particolarmente complesso, al quale concorrono una pluralità di fonti. In effetti, fonte dell'obbligo di sicurezza è anche la legislazione speciale prevenzionistica, ossia quella normativa di derivazione comunitaria oggi confluita nel d.lgs. n. 81/2008. Rispetto ad essa, l'art. 2087 c.c. deve essere inteso come “norma generale”³⁸ che si pone in rapporto di *genus a species*.

È nella interazione reciproca tra disciplina speciale e norma generale che si ritrova la “corretta configurazione dell'obbligo di sicurezza”; infatti: se da un lato la norma generale orienta «le norme speciali verso la proiezione finalistica rappresentata dalla tutela della persona»; dall'altro, le norme speciali operano come specificazioni della norma generale e permettono all'art. 2087 c.c. di cogliere le implicazioni concrete della sua funzione prevenzionale. Tanto che, gli obblighi di salute e sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 «costituiscono niente altro che la parcellizzazione del principio o dell'obbligo generale di sicurezza che si ricava dall'art. 2087 c.c.».³⁹

³⁸ P. Albi, *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in “*Diritto della Sicurezza sul Lavoro*”, 2016, 1, I, p. 85 nonché ID., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona, art. 2087*, in P. Schlesinger (fondato da), F.D. Busnelli (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 78 ss. Contrariamente v. Cass. civ., sez. lav., 6 ottobre 1988, n. 5048, con nota di V. Marino, Sul confine tra inadempimento dell'obbligazione di sicurezza e oggettivazione della responsabilità per danno ai dipendenti, in “*Il Foro italiano*”, 1988, I, c. 2849; Trib. Bergamo, 5 marzo 1983, con nota di D. Caruso, Danno da rapina (al dipendente) e responsabilità della banca, in “*Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*”, 1984, IV, p. 102; O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2013, p. 535 ss. Infine, v. G. Scartozzi, Il datore di lavoro nel settore privato e pubblico, in M. Persiani (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet Giuridica, Milano, 2012, p. 143, in cui l'art. 2087 c.c. è definito «clausola generale» posta a criterio di completamento del sistema prevenzionistico, e in collegamento costante con la disciplina generale, che quel sistema integra.

³⁹ A. Delogu, L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive, in “*Diritto della Sicurezza sul Lavoro*”, 2018, 1, II, p. 49.

Anche la disciplina speciale affida una serie di estesi obblighi al datore di lavoro (cfr. art. 18 del d.lgs. n. 81/2008) alcuni dei quali sono tra l'altro non delegabili (art. 17 del d.lgs. n. 81/2008), in quanto ontologicamente collegati alla funzione datoriale. Anche se a ben vedere, la non delegabilità non sta a significare l'impossibilità di effettuare, ad esempio, la valutazione del rischio, avvalendosi di altre professionalità, ma significa solo che «qualsiasi eventuale carenza di tale valutazione, comporterà una responsabilità ascrivibile al datore di lavoro»⁴⁰. Il conferimento della stessa delega di funzioni, nei modi e nelle forme stabiliti dall'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008, non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro, rispetto al corretto espletamento delle funzioni trasferite⁴¹.

Al datore di lavoro sono poi affiancati i dirigenti e i preposti, i quali hanno principalmente compiti organizzativi (i primi, cfr. artt. 2, comma 1, lett. d e 18 del d.lgs. n. 81/2008) e funzioni di controllo (i secondi, cfr. artt. 2, comma 1, lett. e e 19 del d.lgs. n. 81/2008).

Pertanto, il d.lgs. n. 81/2008 considera soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza non soltanto il datore di lavoro, ma anche i dirigenti e i preposti, in quanto «soggetti detentori, a diverso titolo, dei poteri di impartire disposizioni in ordine all'esecuzione ed alla disciplina del lavoro»⁴², nonché gli stessi lavoratori.

Si è perciò compiuto il passaggio da un sistema prevenzionale monosoggettivo⁴³, caratterizzato dalla presenza dell'unica figura dell'imprenditore, ad un sistema

⁴⁰ Cass., pen., sez. I, 24 settembre 1994, n. 10129; Cass., pen., sez. III, 14 giugno 1993, n. 6031.

⁴¹ La delega non muterebbe la struttura degli adempimenti penalmente rilevanti e sul punto si veda A. Russo, *Delega di funzioni e obblighi del datore di lavoro non delegabili*, in M. Tiraboschi, L. Fantini *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/09), Giuffrè, Milano, 2009, p. 343 ss.

⁴² M. Persiani, M. Lepore, *Profilo storico legislativo del concetto di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, in ID. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet Giuridica, Milano, 2012, pp. 11-12.

⁴³ Cfr A. Preteroti, *Obbligo di sicurezza e ripartizione soggettiva degli adempimenti preventivi alla luce della più recente giurisprudenza*, cit.; *Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883* con nota di M.L. Pelusi,

plurisoggettivo basato ancorato «alla tripartizione di datore di lavoro, dirigenti e preposti, quali soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza».⁴⁴

Il sistema monosoggettivo delineato dall'art. 2087 c.c., quindi, si va a integrare con il modello plurisoggettivo imposto dal D.Lgs. n. 81/2008, attraverso cui introduce un «nuovo paradigma di amministrazione, fondato su un modello di produzione complesso, caratterizzato dalla frammentazione dei centri di imputazione soggettiva degli ambiti produttivi e delle relative responsabilità, oltre che delle stesse sedi in cui l'attività viene svolta e i servizi sono erogati».⁴⁵

Non a caso un recente orientamento della Corte di Cassazione aveva affermato come, con il d.lgs. n. 81/2008, la normativa antinfortunistica abbia subito un'evoluzione, passando da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello «collaborativo» in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori⁴⁶.

In conclusione, è indubbio che il D.Lgs. n. 81/2008 abbia posto delle solide basi per arricchire il sistema della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro con l'apporto degli

La condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore infortunato esclude la responsabilità penale del datore: un superamento del criterio dell'abnormità, in *“Diritto delle relazioni industriali”*, 2017, 3, pp. 857-867.

⁴⁴ M. Persiani, M. Lepore, *Profilo storico legislativo*, cit., p. 12 secondo l'autore tale passaggio può essere considerato il primo riconoscimento, a livello giuridico, del fatto che la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute dipendono anzitutto dall'organizzazione del lavoro e in particolare, da coloro i quali, nel contesto organizzativo, esercitano il potere direttivo, disciplinare e di sorveglianza.

⁴⁵ C. Macaluso, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, cit., p. 10.

⁴⁶ *Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883; Cass. pen., sez. IV, 5 maggio 2015, n. 41486; Cass. pen., sez. IV, 5 luglio 2018, n. 36024; Cass. pen., sez. IV, 14 giugno 2018, n. 50293.*

«altri soggetti protagonisti del processo produttivo»⁴⁷, diversi dal datore di lavoro, e tra questi soggetti è di fondamentale importanza la nuova posizione dello stesso lavoratore. Sebbene la responsabilizzazione del lavoratore non comporti alcuna inversione di ruoli, purtuttavia, non si può negare che il cambiamento di paradigma di cui si è fatto portatore il D.Lgs. n. 81/2008 debba condurre ad una lettura più equilibrata del sistema degli obblighi e delle responsabilità, che sia altrettanto rispettoso del principio secondo cui la responsabilità del datore in materia di salute e sicurezza ex art. 2087 c.c. deve sempre essere una responsabilità per colpa e non possa mai trasbordare verso forme, più o meno velate, di responsabilità oggettiva o semi-oggettiva.

Per cui è necessario favorire un'interpretazione che consenta di cogliere il giusto bilanciamento tra determinatezza dell'obbligo di sicurezza (e delle fattispecie di reato ad esso connesse ex art. 25 Cost.), garanzia della massima sicurezza (in ossequio al combinato disposto degli artt. 32 e 41, comma 2 Cost.), natura soggettiva delle responsabilità e coinvolgimento a diverso titolo di altri soggetti, compreso il lavoratore, nell'adempimento dell'obbligo di sicurezza nel contesto della legislazione c.d. speciale (in particolare del D.Lgs. n. 81/2008).

3. La responsabilità penale per mobbing. Analisi delle fattispecie e della giurisprudenza rilevante.

Le condotte caratterizzanti il mobbing possono integrare numerose fattispecie di reato a seconda delle conseguenze che la “vittima” subisce come conseguenza diretta di tali comportamenti. Non esiste il reato di mobbing o una norma che sanzioni direttamente il

⁴⁷ L. Montuschi, La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana, in M. Biagi (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991, p. 18 ss.

comportamento mobbizzante. La giurisprudenza penale in diverse occasioni ha inquadrato le condotte dei soggetti mobbizzanti in fattispecie penali esistenti.

Al riguardo, oltre alle disposizioni che prevedono responsabilità di carattere civilistico, potranno risultare applicabili alcuni articoli:⁴⁸

- l’art. 660 c.p., molestia o disturbo alle persone, che punisce chiunque reca molestie o disturbo a qualcuno. Si tratta di un reato generico che può trovare applicazione, ad esempio, anche in caso di molestie sessuali;
- l’art. 323 c.p., abuso d’ufficio, e l’art. 328 c.p., omissioni atti d’ufficio, che puniscono chiunque utilizza in maniera illecita il proprio potere direttivo;
- l’art. 610 c.p., violenza privata, che sanziona chi, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa;
- maltrattamenti di familiari e conviventi ex art 572 c.p.: questa particolare fattispecie di reato è configurabile a condizione però che le condotte mobbizzanti si siano verificate all’interno di attività talmente ridotte da far ritenere che tra le parti coinvolte possa sussistere un rapporto di tipo para-familiare e quindi un rapporto caratterizzato da relazioni strette, intense e abituali;
- lesioni personali dolose o colpose artt. 582 e 590 c.p., la lesione dolosa potrà essere addebitata e contestata solo a colui che volontariamente ha posto in essere la condotta vessatoria mentre la condotta colposa anche nei confronti del datore di lavoro che non ha vigilato adeguatamente.

È il caso di soffermarsi su tale fattispecie che integrano il mobbing sul lavoro, ovvero le condotte vessatorie da parte del datore sul dipendente, che possono costituire utile base per condurre a una condanna per lesioni personali. Tale reato, si ricorda, è previsto all’articolo 582 del Codice penale secondo cui «*Chiunque cagiona ad alcuno una lesione*

⁴⁸ F. Antolisei, *Manuale di Diritto Penale, Milano, 1997.*

personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni».

Emblematica, all'uopo, è la recente sentenza n. 44890/2018 della Corte di Cassazione, che si è espressa sul caso di un datore di lavoro che ha determinato una patologia psichiatrica a un proprio lavoratore, in seguito a comportamenti vessatori e persecutori, espressioni ingiuriose, pressioni per lo svolgimento dell'attività lavorativa e continue contestazioni disciplinari.

I giudici si soffermano poi sulla necessità di ottenere dei riscontri delle condotte lesive e rilevano che in sede processuale sono emersi diversi elementi di riscontro delle dichiarazioni della persona offesa. Con particolare e specifico riferimento alle documentazioni disciplinari, alle contestazioni e alle condizioni sanitarie, oltre che alcuni contributi dichiarativi forniti dai testimoni e dai consulenti di parte. Tali periti, nel caso di specie, hanno chiarito l'esistenza di un disagio manifestato dal lavoratore nell'ambito dell'ambiente professionale. Gli Ermellini sottolineano, altresì, che la mancata escussione di altri dipendenti della stessa impresa non rileva ai fini di una maturazione della decisività dell'assunzione di queste fonti di prova orali.

Evidenziano a tal proposito che per "prova decisiva" deve intendersi la prova che *«confrontata con le argomentazioni contenute nella motivazione, si riveli tale da dimostrare che, ove esperita, avrebbe sicuramente determinato una diversa pronuncia; ovvero quella che, non assunta o non valutata, vizia la sentenza intaccandone la struttura portante».*

I giudici della Suprema Corte passano quindi a occuparsi del nesso di causa ed effetto tra le condotte poste in essere dal datore di lavoro e le lesioni lamentate dal lavoratore.

Per far ciò rammentano come *«una volta che sia stata ravvisata l'astratta riferibilità causale delle patologie psichiche (integranti la nozione di lesioni) alle condizioni cui la*

persona offesa era sottoposta dal datore di lavoro (come sopra anticipato: condotta della quale è stata data dimostrazione, anche per via documentale), la sentenza impugnata pone l'accento sull'assenza di una dimostrazione su ipotetici decorsi casuali alternativi, e sulla non emersione di eventuali fattori causali sopravvenuti, idonei a interrompere il nesso eziologico»..

Su questo assunto, continuano i giudici di legittimità, *«non riverbera effetto il mancato riconoscimento del disturbo depressivo maggiore da parte del consulente del P.M.».*

L'organo giudiziario ha peraltro confermato che il lavoratore era affetto da una sindrome ansiosa su base "reattiva". Tale sindrome così clinicamente definita, precisano i giudici, non presenta andamento esclusivamente "endogeno". Si relaziona meglio pertanto – sotto il profilo della riconducibilità causale – alle condizioni vessatorie cui il lavoratore era sottoposto dal proprio datore.

- l'art. 595 c.p., diffamazione, che punisce il comportamento di chi lede la reputazione di un soggetto;
- gli artt. 609 bis ss. c.p., violenza sessuale, che puniscono varie tipologie di comportamenti che violano la libertà sessuale della vittima;
- oltre a tutte le sanzioni nelle quali può incappare il datore di lavoro per violazione delle disposizioni di tutela della sicurezza e salute del lavoratore di cui al D.Lgs. 626/1994 e, poi, 81/2008;
- minacce ex articolo 612 c.p.: la condotta vessatoria si esplica in minacce di un male ingiusto;
- stalking ex art. 612 bis c.p: sul punto la giurisprudenza di legittimità, di recente ha affermato che *“nessuna obiezione sussiste, in astratto, alla riconduzione delle condotte di mobbing nell'alveo precettivo di cui all'art. 612 bis c.p. laddove quella mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell'esprimere*

ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro, elaborata dalla giurisprudenza civile come essenza del fenomeno, sia idonea a cagionare uno degli eventi delineati dalla norma incriminatrice”.

Dall'esame delle fattispecie penali che possono integrare i fenomeni mobbizzanti emerge come gli stessi possano portare a gravi conseguenze fisiche, soprattutto sul piano psicologico. Sotto alcuni profili il mobbing può essere paragonato al fenomeno del bullismo. Purtroppo, infatti, spesso le vittime sono reticenti nel denunciare i fatti all'Autorità Giudiziaria, perché implicitamente non vogliono mostrarsi deboli agli occhi della collettività. Per fortuna, comunque, non sempre il mobbing porta conseguenze che interessano il diritto penale ma non per questo sono prive di tutela. Infatti, come detto, esistono forme di risarcimento anche in sede civile.

Sempre in tema di rapporto tra la fattispecie di stalking e di mobbing, va' ricordata la sentenza n. 31273 del 14/09/2020 della Corte di Cassazione laddove stabilisce che nulla osti all'integrazione del reato di atti persecutori in caso di mobbing, sempre che siano presenti almeno una delle condotte descritte all'articolo 612-bis del Codice penale.

Ai sensi di tale ultima norma, infatti, commette reato di atti persecutori «*chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita*».

Nel caso affrontato dalla Corte, i giudici di primo e secondo grado di giudizio condannavano un datore di lavoro per il reato di atti persecutori in quanto l'imputato aveva posto in essere comportamenti vessatori plurimi e reiterati nei confronti di un

proprio dipendente. Fra questi comportamenti rilevano, secondo la citata giurisprudenza, in particolare:

- l'atto con cui il datore di lavoro impediva fisicamente al lavoratore di abbandonare l'ufficio ed in tale occasione è stato richiesto anche l'intervento del 118;
- il successivo licenziamento pretestuoso e ritorsivo del lavoratore.

Tali atti vessatori determinavano plurimi elementi del reato di atti persecutori di cui al primo comma dell'articolo 612-bis c.p. fra cui:

- lo stato di ansia e di paura nella persona offesa;
- la modifica delle abitudini di vita.

Si legge nella sentenza in commento che: «Integra il delitto di atti persecutori la condotta di “mobbing” del datore di lavoro che ponga in essere 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, tali da determinare un “*vulnus*” alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612-bis c. p.».

L'indagine sulla sussistenza dei presupposti per affermare la responsabilità penale delle condotte di mobbing presenta, però, alcune particolarità. In via generale sarà necessario, anche in questi casi, verificare innanzi tutto la sussistenza di tutti gli elementi costitutivi del reato sia sotto il profilo oggettivo (condotta, evento, nesso di causalità), sia sotto il profilo soggettivo (dolo e, nel caso di reati colposi, colpa).⁴⁹ A questo proposito occorre ricordare la differenza essenziale tra il dolo, quale forma tipica della volontà colpevole,

⁴⁹ Cass. 26 gennaio 1993, n.931, sent. cit.; e in dottrina M.Marando, *Vecchi e nuovi problemi in tema di demansionamento e danno alla professionalità: il percorso giurisprudenziale*, op. cit., pag. 58

che presuppone nell'agente la coscienza e la volontà sia della condotta, sia dell'evento, e la colpa in cui la coscienza e volontà del reo sono limitate alla condotta, non all'evento. Il soggetto che agisce, cioè, quand'anche possa in alcuni casi prevedere l'evento, non lo vuole assolutamente e se lo prevede confida comunque che esso non si verificherà in virtù delle proprie capacità personali. L'evento danno dunque si verifica o per negligenza, imprudenza, imperizia (cosiddetta colpa generica), ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (cosiddetta colpa specifica)⁵⁰. Trasponendo questi principi di diritto penale al mobbing aziendale, si tratta di valutare se la compromissione dell'integrità psicofisica del lavoratore sia riconducibile ad una condotta colposa del datore di lavoro, ovvero ad una condotta dolosa, intenzionalmente e consapevolmente orientata a produrre quel danno in capo al prestatore di lavoro. In ciò ci supportano le indicazioni giurisprudenziali⁵¹, laddove affermano che la prova della natura dolosa o colposa del reato deve trarsi complessivamente dalla condotta dell'imputato e da tutte le altre circostanze di fatto che concorrono a costituire l'azione criminosa. Secondo un'autorevole interpretazione⁵², l'applicazione di questi criteri alle ipotesi di mobbing aziendale, conduce a concludere che la colpa possa riguardare solo quelle situazioni di aggressione alla sfera morale e psichica del lavoratore cui si possa riconoscere una matrice inconsapevole, nel senso che esse si devono sostanziare in condotte in relazione alle quali il datore di lavoro sia in grado di offrire una giustificazione con riguardo ai profili gestionali ed organizzativi del lavoro in azienda. Viceversa qualora tali giustificazioni non sono riscontrabili, il criterio di imputazione soggettiva della responsabilità per le lesioni dell'integrità psicofisica del lavoratore dovrà essere quello

⁵⁰ Delpino, *Manuale di Diritto Penale*, Napoli, 2000.

⁵¹ *Cass. Penale*, sez. I, 28 gennaio 1991 riportata da P. Soprani, *La sindrome da mobbing*, op.cit.

⁵² Bona, Monateri, Oliva, *Mobbing-Vessazioni sul luogo di lavoro*, Milano, 2000.

del dolo nella forma tipica diretta o intenzionale, nella quale l'agente, datore di lavoro o altri, deve essersi rappresentato l'evento del reato come scopo e conseguenza della sua condotta; o quella residuale c.d. indiretta od eventuale, la quale si configurerà ogni qual volta l'agente, ponendo in essere la condotta di mobbing, seppur diretta ad altri scopi che non quello di ledere l'integrità psicofisica del lavoratore, si rappresenti la concreta possibilità del verificarsi di tale conseguenza, ulteriore rispetto alla propria azione e, nonostante ciò, agisca accettando il rischio di cagionarla (dolo eventuale). Tale ragionamento potrà evidentemente applicarsi soltanto nell'ipotesi di mobbing verticale, vale a dire proveniente direttamente dal datore di lavoro o comunque dai vertici aziendali, e mai nei casi di mobbing orizzontale in cui la condotta vessatoria, come più volte ricordato, è realizzata da colleghi di lavoro. Del pari non sarà applicabile alle condotte dei c.d. "side mobber" (spettatori silenziosi delle condotte vessatorie) i cui comportamenti sono considerati penalmente indifferenti. Infine, il problema più evidente che si pone, nel denunciare penalmente i persecutori, è, tuttavia, soprattutto pratico, in quanto iniziare una causa penale comporta l'eliminazione di qualsiasi margine di mediazione pacifica con il superiore gerarchico o con i colleghi, e tende, sicuramente, a porre il lavoratore querelante in una condizione di ulteriore invivibilità sul posto di lavoro, con la prospettiva di vivere una tale situazione per un lungo periodo prima che si arrivi ad una definizione giudiziale della questione.

3.1 Stalking occupazionale: Cassazione Penale sentenza 5 aprile 2022 n.12827

L'art. 612 bis del Codice penale - rubricato "atti persecutori" - è stato introdotto nel 2009 a causa delle difficoltà incontrate nel fronteggiare il fenomeno dello stalking con le antecedenti disposizioni normative: fattispecie quali molestia, ingiurie, violenza privata

e lesioni, infatti, risultavano, difficilmente applicabili nel caso in cui lo stalker non avesse ancora posto in essere comportamenti violenti.

La risposta approntata dal legislatore ha portato, quindi, all'introduzione dell'art. 612 bis c.p. [Aggiornato al 09/08/2019], con il quale *«è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita»*.

Inoltre, al 2° e 3° comma sono state introdotte due circostanze aggravanti. La pena sarà aumentata fino a un terzo qualora il fatto venga commesso dal coniuge legalmente separato o divorziato o da un soggetto che in passato è stato legato alla persona offesa da una relazione affettiva, ovvero se il fatto è commesso attraverso strumenti informatici o telematici.

Il comma successivo prevede un aumento della pena fino alla metà qualora gli atti persecutori vengano commessi ai danni di soggetti più deboli quali minori, donne in stato di gravidanza o persone disabili e nel caso in cui le modalità di commissione del fatto appaiano pericolose per l'incolumità della vittima o idonee ad accrescere l'effetto intimidatorio sulla stessa, per esempio uso di armi o persona travisata.

Il reato di stalking è stato introdotto con l'obiettivo di fornire una tutela penale adeguata alle ipotesi in cui minacce o molestie si manifestino in maniera reiterata, anche senza sfociare in condotte violente. La ratio legis consiste nella tutela della libertà personale, morale e psichica della persona vittima di reiterate minacce o molestie: tali comportamenti, per essere rilevanti ai fini dell'art. 612 bis c.p., devono necessariamente ingenerare, alternativamente, almeno uno dei seguenti eventi:

- un perdurante e grave stato di ansia o paura;
- il fondato timore per la propria incolumità o per quella di persone legate da relazioni affettive alla vittima;
- l'alterazione delle abitudini di vita.

Ai fini della configurabilità del reato in esame, è sufficiente che tali condotte abbiano un effetto destabilizzante sullo stato d'animo e sull'equilibrio psicologico della vittima, anche senza l'accertamento clinico di uno stato patologico.

Con perdurante e grave stato di ansia o di paura, la norma fa riferimento a forme patologiche di stress e alterazioni dell'equilibrio psicologico riscontrabili oggettivamente: è necessario che il mutamento delle condizioni di normale stabilità psicologica della vittima sia accertato attraverso il riscontro di elementi di forte turbamento, desumibili - in particolare - dal raffronto tra la situazione pregressa e quella successiva alla condotta offensiva, valutando l'idoneità della stessa a causare l'evento.

Il secondo evento si riferisce al fondato timore per la propria incolumità, di un prossimo congiunto o di una persona legata alla vittima da una relazione affettiva.

Il timore può ritenersi fondato quando venga accertata la concretezza e l'oggettività della situazione di paura vissuta dalla vittima, in presenza di elementi idonei a condurre in tale stato psicologico qualsiasi soggetto dotato di un normale equilibrio emotivo.

Infine, l'art. 612 bis c.p. fa riferimento a reiterate condotte che costringano la vittima ad alterare le proprie abitudini di vita. In questo caso, si rende necessario considerare le conseguenze emotive che le minacce o molestie reiterate provocano rispetto alle significative abitudini di vita della vittima e non valutare solamente a livello quantitativo i mutamenti che ne conseguono.⁵³

⁵³ *Cass. Pen. n.10111/2018*: in tema di atti persecutori, ai fini dell'individuazione del cambiamento delle abitudini di vita, che costituisce uno dei tre possibili eventi alternativi contemplati dalla fattispecie

Trattandosi di un reato comune, il soggetto attivo può essere chiunque, pertanto anche il datore di lavoro nell'esercizio delle proprie attività lavorative.

Le condotte poste in essere possono integrare il reato de quo quando si traducono in molestie, minacce, o atti persecutori al fine di creare nella persona del lavoratore uno stato d'animo d'ansia e di angoscia e conseguente sottomissione.

Per la sussistenza di tale reato è sufficiente il dolo generico, essendo richiesta la mera volontà di attuare condotte di minaccia e molestia, nella consapevolezza della loro idoneità a produrre uno degli eventi alternativamente previsti dalla norma incriminatrice, senza che sia necessario che le condotte siano dirette ad un fine specifico.

Lo ha precisato la Corte di Cassazione con sentenza n. 12827 del 5 aprile 2022, nel confermare la condanna penale impartita al presidente di una società di servizi, titolare di una posizione di supremazia nei confronti delle persone offese, dipendenti della stessa compagine, in conseguenza delle reiterate minacce, anche di licenziamento e denigratorie, formulate ai danni di questi ultimi.

Allo stesso era stato anche contestato di avere ripetutamente indirizzato ai lavoratori ingiustificate e pretestuose contestazioni di addebito disciplinare, ingenerando negli stessi un duraturo e persistente stato di ansia e di paura tale da costringerli ad alterare le loro abitudini.

Nel confermare la decisione con cui la Corte d'Appello aveva affermato la penale responsabilità dell'imputato, gli Ermellini hanno richiamato quanto riconosciuto in una recente decisione, pronunciata sempre in tema di delitto di atti persecutori.

criminosa di cui all'art. 612 bis cod. pen., occorre considerare il significato e le conseguenze emotive della costrizione sulle abitudini di vita cui la vittima sente di essere costretta e non la valutazione, puramente quantitativa, delle variazioni apportate.

È stato, quindi, ribadito che integra il reato in esame, stalking, la condotta di mobbing del datore di lavoro che ponga in essere 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, tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi di cui all'art. 612-bis c.p.

Atteggiamenti, questi, che possono ben essere rappresentati dall'abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi.

A tal fine, per la sentenza, detti atteggiamenti - che ben possono essere rappresentati dall'abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi - devono determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612-bis c.p.

Secondo i giudici di legittimità, inoltre, nessun rilievo può essere riconosciuto al fatto che le condotte dell'imputato fossero finalizzate a "rendere più efficiente la società" o al fatto che "fossero condivise dal Consiglio di Amministrazione", atteso che «l'efficienza della società non può essere raggiunta attraverso la persecuzione e l'umiliazione dei dipendenti ed, in genere, mediante la commissione di delitti ai danni della persona, dovendo la tutela della persona – e, nel caso specifico, del lavoratore – in ogni caso prevalere sugli interessi economici». E ciò senza contare che «la condivisione da parte degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione potrebbe semmai comportare una condivisione da parte di tali soggetti della responsabilità penale e, giammai, l'assoluzione dell'imputato».

4. La mancata tutela della professionalità del lavoratore di cui all'art. 2103 c.c. come comportamento mobbizzante.

L'art. 2103 del cod. civile disciplina la materia inerente la prestazione del lavoratore che costituisce un obbligo, anzi sicuramente l'obbligo principale, del lavoratore. La norma assume un rilievo fondamentale anche nella nostra indagine sugli atteggiamenti mobbizzanti, con un distinguo temporale sullo spartiacque rappresentato dall'introduzione del c.d. Jobs Act (D. L.vo n. 81/2015).

All'uopo si ricorda che, in alcuni casi particolari, l'esecuzione della prestazione lavorativa diventa un vero e proprio diritto del lavoratore e ciò accade quando si prendono in considerazione due aspetti legati al rapporto di lavoro: l'interesse personale e la professionalità del prestatore. Questo si verifica in particolar modo per precise figure professionali, come ad esempio per gli apprendisti (che hanno tutto l'interesse ad eseguire la prestazione lavorativa per accrescere il proprio bagaglio professionale che consentirà loro, una volta acquisita l'esperienza necessaria, di progredire nella carriera); per i lavoratori dello spettacolo, ivi compresi sportivi e giornalisti, (che hanno sicuramente un grandissimo interesse ad eseguire realmente la prestazione professionale, proprio per avere la possibilità di farsi conoscere dal pubblico e accrescere e perfezionare la loro professionalità); per i lavoratori in prova (che ovviamente sono fortemente motivati ad eseguire la loro prestazione professionale, ed eseguirla nel migliore dei modi, al fine di superare con esito positivo il periodo di prova ed ottenere così l'assunzione definitiva). Ma il riconoscimento del diritto ad eseguire la prestazione vale in realtà per tutti i lavoratori, perché ovviamente rimanere inattivi e/o non accrescere il proprio bagaglio professionale, crea nel dipendente, che sia operaio o impiegato non è importante, situazioni di forte stress, malessere e disagio. A sostegno di quanto sin qui affermato, interviene anche l'art. 2103 c.c. il quale stabilisce che il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime

effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Quindi anche se, come sopra si diceva, l'esecuzione della prestazione lavorativa è innanzi tutto l'obbligo principale del lavoratore (e quindi un dovere), essa si eleva a vero e proprio diritto in tutti quei casi in cui si verificano situazioni di forzata inattività o mancata crescita professionale del dipendente a causa di comportamenti del datore di lavoro. Costituisce infatti comportamento illegittimo da parte del datore di lavoro tenere inattivo un dipendente, isolarlo dal resto dei colleghi non consentendogli di crescere professionalmente, svuotare di contenuto le sue mansioni, adibirlo a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali è stato assunto (salvo casi particolari).

La disposizione normativa di riferimento è l'art. 2103 c.c.⁵⁴, come modificato dal D.Lgs. 81/2015.

La disciplina previgente consentiva il mutamento "orizzontale" di mansioni a condizione che le mansioni precedenti e quelle nuove fossero equivalenti: la nozione di equivalenza era stata elaborata nel corso degli anni dalla giurisprudenza in termini restrittivi e andava intesa sia nel senso di pari contenuto e valore professionale delle mansioni – considerate nella loro oggettività – sia come coerenza con il bagaglio professionale acquisito, come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o, addirittura, l'arricchimento del patrimonio professionale del lavoratore realizzato nella pregressa fase del rapporto. Il concetto di professionalità, dunque, comprendeva non solo il complesso

⁵⁴ *Art. 2103 del Codice civile*: "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

di nozioni, esperienze e perizia già acquisite, ma anche il diritto di professionalizzarsi lavorando.

Nella vigenza della precedente norma (art. 2103 c.c. ante D. L.vo n. 81/2015), dunque, in caso di contestazione da parte del lavoratore, il giudice, per accertare la legittimità della modifica unilaterale da parte del datore di lavoro, non si limitava a verificare l'eguaglianza retributiva e la riconducibilità delle nuove mansioni al medesimo livello di inquadramento contrattuale, ma verificava anche l'equivalenza professionale.

Come chiarito in varie pronunce dalla Cassazione, nella verifica dell'equivalenza delle mansioni assegnate al lavoratore non era sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria, ma era necessario accertare che le nuove mansioni fossero aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali. Pertanto, le nuove mansioni potevano considerarsi equivalenti alle ultime effettivamente svolte soltanto ove risultasse tutelato il patrimonio professionale del lavoratore, anche nel senso che la nuova collocazione gli consentisse di utilizzare, e anzi di arricchire, il patrimonio professionale acquisito con lo svolgimento della precedente attività lavorativa.⁵⁵

Nella sua attuale formulazione, frutto delle modifiche apportate dal D.Lgs. 81/2015, l'art. 2103 c.c. prevede, invece, che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto ovvero a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero «riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte».

Elemento di novità è, dunque, che non si fa più riferimento al requisito dell'equivalenza tra le ultime mansioni svolte e quelle di nuova assegnazione: al datore di lavoro è attribuita la facoltà di modificare unilateralmente le mansioni a condizione che le nuove

⁵⁵ Corte di Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza del 04/09/2015, n. 17623

siano riconducibili allo stesso livello di inquadramento e categoria legale. Ciò significa che, se in base al contratto collettivo il mutamento di mansioni non comporta alcuna variazione di livello e categoria, non sussiste alcun limite nell'assegnazione di nuove mansioni ad eccezione della non discriminazione. Il sistema di classificazione del personale, indicato nel contratto collettivo applicato dal datore di lavoro assume così un ruolo primario, poiché costituisce l'unico parametro di riferimento per valutare la legittimità del provvedimento di modifica delle mansioni.

In sostanza, la mobilità orizzontale è legittima nel rispetto di un criterio di equivalenza formale con la conseguenza che il lavoratore potrà essere assegnato a tutti i compiti ricompresi nel livello di inquadramento, per quanto espressione di una professionalità eterogenea. In tal modo, si passa dalla tutela dello specifico bagaglio di conoscenze ed esperienze acquisite ad una tutela della professionalità intesa in senso più generico, tarata sulla posizione formale occupata dal lavoratore in azienda, in virtù del sistema di inquadramento.

Da ciò consegue che il giudice non può più fare alcuna valutazione di equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti, ma deve limitarsi a verificare che il mutamento rimanga all'interno dello stesso livello e categoria.

La scelta normativa sottesa alla nuova formulazione sembra essere, dunque, quella di garantire un maggiore grado di certezza del diritto e di limitare al massimo lo spazio interpretativo lasciato alla giurisprudenza in quanto il livello di inquadramento costituisce un parametro più sicuro rispetto a quello di equivalenza della professionalità.

Infatti, anche le prime pronunce di merito intervenute dopo la riforma hanno messo in evidenza la notevole differenza tra il "vecchio" e il "nuovo" 2103 c.c.: «prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 81/2015 prevaleva la tutela della professionalità acquisita in concreto e la salvaguardia delle competenze maturate nel tempo dal lavoratore, la lesione delle

quali era oggetto del sindacato del giudice. Viceversa, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015, il giudice è semplicemente tenuto alla sussunzione delle nuove mansioni nella declaratoria contrattuale di riferimento»⁵⁶.

La modifica dell'art. 2103 c.c. da parte del Jobs Act ha riguardato anche la disciplina del demansionamento che nel sistema previgente era oggetto di un divieto assoluto. Erano, tuttavia, contemplate alcune eccezioni, limitate a casi di *extrema ratio* in cui era possibile spostare il lavoratore a mansioni inferiori solo per salvaguardare un bene più prezioso della professionalità, ovvero l'occupazione.

Tra le deroghe al principio di equivalenza delle mansioni se ne segnalano alcune di fonte legislativa quali: l'art. 7, D.Lgs. 151/2001 che consente l'adibizione a mansioni inferiori (in mancanza di mansioni equivalenti) per il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino delle lavoratrici normalmente assegnate al trasporto e al sollevamento di pesi o a lavori pericolosi, faticosi e insalubri; l'art. 8, D.lgs. 277/1991 che consente l'adibizione a mansioni inferiori dei lavoratori che per motivi sanitari inerenti la loro persona debbano essere temporaneamente allontanati da un'attività comportante esposizione ad un agente chimico, fisico o biologico; l'art. 4, comma 4, L. 68/1999 che prevede che i lavoratori che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 % o che sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertata in sede giurisdizionale, non possono essere licenziati se è possibile adibirli a mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori; l'art. 42 D.Lgs 81/2008 secondo cui il lavoratore ritenuto dal medico competente inidoneo alle mansioni specifiche può essere adibito a mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori; l'art. 4 comma 11 L. 223/1991 che nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo consente di

⁵⁶ Tribunale di Milano, sez. Lavoro, Sentenza del 21/07/2017, n. 2137; Tribunale di Roma, sez. Lavoro, Sentenza del 19/01/2017, n. 450.

autorizzare con accordo sindacale l'assegnazione dei lavoratori ritenuti eccedenti a mansioni inferiori, al fine di evitare il collocamento in mobilità.

La riforma dell'art. 2103 c.c. ha introdotto espressamente alcune fattispecie giustificatrici del demansionamento, che si sostanziano in una serie di deroghe al divieto di assegnare mansioni non inquadrare nello stesso livello e nella stessa categoria delle precedenti. Le ipotesi previste dal nuovo 2103 c.c. sono tre: le prime due sono qualificabili come casi di demansionamento "unilaterale", mentre la terza coincide con il cd. demansionamento "consensuale".

Per quanto riguarda le ipotesi di demansionamento unilaterale, è consentito lo spostamento a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore in caso di modifica degli assetti organizzativi dell'azienda, purché siano rispettati alcuni limiti quali la immodificabilità della categoria legale, l'appartenenza delle nuove mansioni al solo livello di inquadramento contrattuale immediatamente inferiore e la conservazione della retribuzione.

Oltre alla suddetta ipotesi di demansionamento unilaterale, il legislatore della riforma prevede, con gli stessi limiti e condizioni sopra evidenziati, che ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni corrispondenti al livello inferiore possano essere previste dai contratti collettivi.

Per quanto riguarda, invece, il demansionamento consensuale, il nuovo art. 2103 c.c. consente al datore di lavoro e al lavoratore di accordarsi per modificare in pejus le mansioni, la categoria, il livello di inquadramento e la relativa retribuzione. Tale ipotesi di demansionamento è, dunque, consentita senza i limiti previsti per quelle unilaterali: il lavoratore può essere adibito a mansioni appartenenti a una categoria legale inferiore e anche a più livelli inferiori di inquadramento e ricevere una retribuzione inferiore.

Tuttavia, l'accordo è legittimo solo se raggiunto nelle sedi cosiddette protette di cui all'art. 2113, comma 4 c.c. (DTL, sede sindacale e giudiziaria, commissioni di certificazione) e a condizione che la modifica abbia uno dei seguenti scopi:

- salvaguardare il posto di lavoro del dipendente (es. per evitare un licenziamento per motivo oggettivo);
- acquisire una diversa professionalità (es. in un determinato reparto si sta sviluppando un prodotto innovativo e si registra un interesse del lavoratore, sulla base del proprio bagaglio formativo e professionale, a sviluppare una certa esperienza cambiando anche categoria di inquadramento);
- migliorare le sue condizioni di vita (es. per ottenere il trasferimento in una unità produttiva più vicina alla propria abitazione, il lavoratore accetta una diversa categoria di inquadramento pur di veder realizzato il proprio obiettivo di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro).

In sostanza, con la previsione espressa di un'ipotesi di demansionamento consensuale il legislatore sembra fare proprio l'orientamento della giurisprudenza ante Jobs Act che, in nome del diritto alla conservazione del posto di lavoro, considerato prevalente rispetto a quello della salvaguardia della professionalità, consentiva i patti di demansionamento come *extrema ratio* per evitare il licenziamento.

La sostanziale differenza tra il patto di demansionamento riconosciuto dalla giurisprudenza e quello disciplinato dal Jobs Act risiede nel fatto che mentre per i giudici l'accordo era legittimo a condizione che fosse finalizzato solo ed esclusivamente alla conservazione del posto di lavoro, il patto previsto dal legislatore della riforma ha un oggetto più ampio: è legittimo non solo se fatto per tutelare il posto di lavoro, ma anche se finalizzato all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Anche la nuova formulazione dell'articolo 2103 c.c. prevede il diritto del lavoratore all'assegnazione a mansioni superiori in caso di svolgimento delle medesime protrato nel tempo. Tuttavia, il legislatore del 2015 ha introdotto alcune importanti novità, tra le quali rileva in particolare la definitività dell'assegnazione dopo sei mesi continuativi, e non dopo tre come in precedenza, dando così più tempo al datore per valutare l'idoneità del lavoratore al superiore incarico. Non solo. La contrattazione collettiva può prevedere un termine anche più lungo dei sei mesi; il vecchio 2103 c.c., invece, consentiva alla contrattazione collettiva di prevedere un termine diverso, ma non superiore a tre mesi. A distanza di quattro anni dalla riforma dell'art. 2103 c.c., quindi con maggiore consapevolezza e obiettività, è possibile apprezzarne alcuni aspetti che hanno rivoluzionato il modo di intendere il mutamento di mansioni e in particolare il demansionamento. Sicuramente una delle novità più "rumorose" è la scomparsa dell'equivalenza, criterio che la giurisprudenza non può più adottare per valutare il corretto esercizio dello *jus variandi*: esiste, tuttavia, il rischio che il criterio di equivalenza possa tornare a trovare applicazione in tutti i casi in cui ci sia l'assegnazione di mansioni non previste nella declaratoria contrattuale: in tali casi il giudice potrebbe nuovamente ricorrere al vecchio criterio per verificare l'equivalenza tra le nuove mansioni e le precedenti.

Lo scostamento dei parametri normativi sopra indicati, può configurare comportamento mobbizzante da parte del datore di lavoro, in termini di omissione e/o ostacolo al diritto del lavoratore ad eseguire la propria prestazione lavorativa.

5. Mobbing e onere della prova.

La responsabilità derivante da mobbing può essere, come precedentemente esposto, di natura civile, ex artt. 1218 c.c., 2043 e 2087 c.c., nonché di tipo penale.

Posto che il mobbing ha fonte sia contrattuale ex art. 2087 c.c. sia extracontrattuale ex art. 2043 c.c., si deve ritenere che spetti al datore di lavoro dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente, e che invece spetti al lavoratore dimostrare l'esistenza del nesso causale tra l'evento lesivo e il comportamento del datore di lavoro.

Il lavoratore sotto il profilo civilistico e processuale è parte attrice ossia colui che agisce e chiede al giudice tutela.

L'onere della prova della responsabilità datoriale e del danno subito incombe sul lavoratore che lo vanta, posto che chi agisce in giudizio ha l'onere di provare il proprio diritto. (art. 2697 c.c.)⁵⁷.

Il lavoratore deve dimostrare in giudizio:

- a) l'evento dannoso;
- b) i danni subiti;
- c) il nesso di causalità tra evento e danni, oltre che la responsabilità datoriale.

A) circa l'evento dannoso:

nell'ambito della giurisdizione esclusiva vige il principio dell'onere della prova, sancito dall'art. 2697 c.c., secondo il quale ci vuol fare valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento; principio che non ammette deroghe non potendo i diritti trovare tutela differenziata se fatti valere davanti al giudice ordinario piuttosto che davanti al giudice amministrativo. In materia di prova dell'inadempimento contrattuale del datore di lavoro, quando il lavoratore deduca una dequalificazione o un demansionamento, riconducibile ad un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul

⁵⁷ Vd *Cass. Sez. Un. n. 13533/2001*

datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 c.c., mentre è addossato al lavoratore di provare il danno ed il nesso eziologico con l'allegato inadempimento, incombe al datore di lavoro l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo e quindi della mancanza in concreto di qualsiasi dequalificazione o demansionamento, ovvero attraverso la prova che l'una o l'altro siano stati giustificati dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari. In riferimento poi al demansionamento connesso a mobbing, è posta a carico del lavoratore anche la non agevole prova dell'intento persecutorio;⁵⁸

B) circa il danno:

il danno patrimoniale ed in particolare "il danno non patrimoniale, anche quando sia determinato dalla lesione di diritti inviolabili della persona, costituisce danno conseguenza (Cass. n. 8827 e n. 8828/2003; n.16004/2003), che deve essere allegato e provato;

C) circa la responsabilità datoriale e nesso di causalità:

ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore, qualificabile come mobbing, è necessario provare la serie di comportamenti di carattere persecutorio, l'evento lesivo, il nesso eziologico e l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi, in quanto la condotta non è configurabile per mera colpa.⁵⁹

Ai fini risarcitori, è quindi necessaria la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio, la prova del danno all'integrità subito, e che sia dimostrato il nesso causale tra il comportamento del datore di lavoro e lo stato di prostrazione.

La responsabilità datoriale deriva, invece, dagli obblighi incombenti sullo stesso: «*Sul datore di lavoro gravano sia il generale obbligo di "neminem laedere" espresso dall'art. 2043 c.c., sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del*

⁵⁸ T.A.R. Lazio Roma, sez. II, 02/03/2015, n. 3421.

⁵⁹ Cass. Civile, sez. Lav., 13/09/2017 n. 21262.

lavoratore sancito dall'art. 2087 c.c. ad integrazione ex lege delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro» (Cass. Lav. 4184 del 24/02/2006).

Le due responsabilità hanno generiche differenze.

In conclusione, quanto esposto è stato confermato dalla recente giurisprudenza di legittimità, infatti con l'ordinanza n. 29767 del 29.12.2020, la Cassazione afferma che, ai fini dell'integrazione della fattispecie del mobbing, è essenziale provare l'elemento soggettivo della condotta, rappresentato dall'intento persecutorio, essendo invece irrilevante l'illiceità dei comportamenti vessatori singolarmente considerati.

III. MOBBING TRA PROPOSTE NORMATIVE E GIURISPRUDENZA

1. I disegni di legge e interventi normativi

Dalla fine degli anni '90 ad oggi sono stati presentati in Parlamento numerosi disegni di legge per fornire una tutela normativa del mobbing. La maggior parte di questi progetti si concentra sull'aspetto civilistico del fenomeno, ma alcuni propongono anche soluzioni penalistiche, ideando specifiche fattispecie di reato.

Purtroppo, nessuno di questi disegni di legge è giunto al vaglio conclusivo di entrambe le Camere.

I disegni di legge sui quali concentreremo la nostra analisi sono la proposta Cicu (1996), la proposta Fiori (2000) e la proposta Turco (2009), nell'ottica di un loro utilizzo, sia pur parziale, in una futura ed auspicata regolamentazione complessiva del fenomeno.

1.1 La proposta Cicu: D.D.L. n. 1813/1996

Il primo disegno di legge in materia è stato presentato alla Camera con il titolo “Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro”, dal deputato Cicu e da altri parlamentari⁶⁰. Il progetto è costituito da un unico articolo:

«1. Chiunque cagiona un danno ad altri ponendo in essere una condotta tesa ad instaurare una forma di terrore psicologico nell'ambiente di lavoro è condannato alla reclusione da 1 a 3 anni e all'interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni.

2. La condotta delittuosa di cui al comma 1 si realizza attraverso molestie, minacce, calunnie e ogni altro atteggiamento vessatorio che conduca il lavoratore all'emarginazione, alla disuguaglianza di trattamento economico e di condizioni lavorative, all'assegnazione di compiti o funzioni dequalificanti.»

Il primo comma dà una definizione generica del fenomeno, indicandolo come “terrore psicologico nell'ambiente di lavoro”, mentre il secondo comma specifica, attraverso un elenco, i comportamenti che possono integrare la condotta. Tale definizione non sembra conferente⁶¹, dato che l'indicazione del primo comma è assolutamente vaga e potrebbe creare molte difficoltà applicative al giudice penale; l'elenco presente al comma successivo, poi, non riesce nell'intento di risultare analitico, dato che si limita a citare tre tipologie di comportamenti per poi concludere con la generica locuzione “ogni altro atteggiamento vessatorio che conduca il lavoratore all'emarginazione, alla disuguaglianza di trattamento economico e di condizioni lavorative, all'assegnazione di compiti o funzioni dequalificanti”, che non fa altro che aumentare la vaghezza di questa definizione. Infine, l'accostamento delle calunnie alle molestie e alle minacce sembrerebbe totalmente

⁶⁰ Proposta di legge n. 1813, presentata il 9 luglio 1996, di iniziativa dei Deputati Cicu e altri (Forza Italia) “*Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro*”

⁶¹ Analisi tratta da A. Szego, *Mobbing e diritto penale*, Jovene, Napoli, 2007, pag. 36.

erroneo, dato che il termine “calunnia” parrebbe qui utilizzato come sinonimo di “maldicenza”, allontanandosi totalmente dal significato che esso ha nel Codice penale, dove indica il fatto di attribuire falsamente ad altri un reato⁶².

Un ulteriore punto critico riguarda la commisurazione della pena, consistente nella reclusione da 1 a 3 anni e nell'interdizione dai pubblici uffici: una pena piuttosto blanda se comparata a quelle previste dai reati già presenti nel Codice penale e utilizzabili come copertura per il fenomeno.⁶³

1.2 La proposta Fiori: D.D.L. n. 6667/2000

Un ulteriore disegno di legge sul mobbing è stato presentato alla Camera nel gennaio 2000, rubricato “Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche”⁶⁴

Questo secondo progetto di legge è più complesso del precedente e prevede quattro articoli:

«Art.1. Chiunque pone in essere atti di violenza psicologica o comunque riconducibili ad essa, inequivocabilmente e strumentalmente finalizzati a provocare un danno lesivo della dignità, fisica o morale, di altri costretti a subire tali atti a causa di uno stato di necessità,

⁶² Art. 368 codice penale “Calunnia. Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'Autorità Giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni.”

⁶³ Il reato di violenza privata, *ex art. 610 c.p.*, prevede la reclusione fino a quattro anni; il reato di Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli, *ex art. 572 c.p.*, prevede la reclusione da uno a cinque anni.

⁶⁴ Proposta di legge n. 6667, presentata il 5 gennaio 2000, di iniziativa del Deputato Fiori (Alleanza Nazionale) “*Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche*”.

è condannato alla reclusione da uno a tre anni ed alla interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni o, in alternativa, alla multa da 5 a 30 milioni di lire.

Art.2. Nel caso in cui il reato di cui all'articolo 1 comporti per la persona offesa anche danni psico-fisici o danni materiali ed economici la condanna alla reclusione è elevata da due a quattro anni e l'interdizione dai pubblici uffici è elevata fino a cinque anni o, in alternativa, la multa è elevata fino a 50 milioni di lire.

Art. 3. Nel caso in cui il reato di cui all'articolo 1 comporti per la persona offesa indigenza economica o danni psico-fisici a carattere permanente la condanna alla reclusione è elevata da tre a cinque anni e l'interdizione dai pubblici uffici è perpetua.

La condanna alla reclusione può essere sostituita dalla multa fino a 200 milioni di lire.

Art.4. Gli atti delittuosi di cui all'articolo 1 sono identificabili in molestie psicofisiche, minacce e calunnie e comunque in comportamenti vessatori che conducono altri a conclamata emarginazione sociale e/o lavorativa, in ingiustificate discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo, nel costringimento a compiti o funzioni dequalificanti per la dignità personale, che comportano l'accettazione volontaria di decisioni costrittive ingiustificate e pretestuose nella vita lavorativa, in stati di menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti, o, comunque, sia nell'ambito civile che in quello lavorativo, in atti e comportamenti di violenza psicologica atti a conseguire o assicurare a sé o ad altri profitti e/o consensi altrimenti disciplinati dalla legge.»

Il primo articolo fornisce un'iniziale definizione del fenomeno mobbing, mentre i due successivi indicano due circostanze aggravanti; infine, l'ultimo, infine, offre, attraverso un elenco di possibili comportamenti, una specificazione della definizione dell'articolo 1.

La dottrina è stata fortemente critica nei confronti di questo progetto di legge.

La definizione del mobbing è stata ritenuta “ridondante e generica”⁶⁵. Ridondante per la scelta dei termini quali l'utilizzo degli avverbi “inequivocabilmente e strumentalmente”, le locuzioni “danno lesivo” – esistono danni non lesivi? – e “dignità fisica”, dato che la dignità è chiaramente un attributo della sfera morale della persona, non di quella fisica. Le critiche più forti riguardano l'utilizzo del concetto di “stato di necessità”, ritenuto “totalmente fuori luogo”⁶⁶. Infatti, nel Codice penale, lo stato di necessità indica una scusante/causa di giustificazione, cioè una situazione particolare che rende non punibile un comportamento che altrimenti integrerebbe un reato, ma l'introduzione di tale locuzione nella definizione di mobbing sembrerebbe ingiustificata, dato che non è affatto chiaro quale sia la condotta antigiuridica che i mobbizzati potrebbero attuare, per poi essere “giustificati” dalle circostanze particolari. Si ritiene, poi, addirittura, pericoloso l'uso di tale concetto, dato che porterebbe all'impossibilità di applicare questo articolo nel caso in cui il mobbizzato non si trovi in stato di necessità, non sia quindi costretto a subire gli atti di violenza a causa del «pericolo attuale di un danno grave alla persona, da lui non volontariamente causato né altrimenti evitabile».⁶⁷ La definizione contenuta nel disegno di legge è poi decisamente generica: la vaghezza riguarda non solo l'iniziale definizione (“atti di violenza psicologica o comunque, riconducibili ad essa”), ma anche l'elenco contenuto nell'art. 4, che pone sullo stesso piano condotte di vario tipo, partendo dalle molestie psico-fisiche, le minacce e le calunnie, passando per i comportamenti discriminatori e vessatori, gli stati di menomazioni fisiche e parziali, che rappresentano però l'effetto di una precedente azione e non certo la condotta in sé, per concludere con

⁶⁵ A. Szego, *Mobbing e diritto penale*, cit., pag. 38.

⁶⁶ Ult. op. cit.

⁶⁷ Art. 54 c.p. “Stato di necessità. Non è punibile chi ha commesso il fatto per esservi stato costretto dalla necessità di salvare sé o altri dal pericolo attuale di un danno grave alla persona, pericolo da lui non volontariamente causato, né altrimenti evitabile, sempre che il fatto sia proporzionato al pericolo”.

«atti e comportamenti di violenza psicologica atti a conseguire o assicurare a sé o ad altri profitti e/o consensi altrimenti disciplinati dalla legge». Un paradosso, quindi, se si pensa che quest'elenco dovrebbe specificare proprio la definizione di “violenza psicologica”.

Gli art. 2 e 3 introducono poi due circostanze aggravanti: la prima riguarda il caso in cui dalle vessazioni derivino danni psico-fisici, materiali o economici, mentre la seconda si applica quando tali danni si trasformino in indigenza economica oppure i danni psico-fisici diventino permanenti; la dottrina è critica anche nei confronti di questi due articoli, ritenendoli troppo atecnici nella scelta della terminologia e capaci di originare confusione e problemi applicativi.

Un ultimo rilievo critico riguarda la scelta della pena: prevedendo l'alternatività tra pena detentiva e pecuniaria si favoriscono quei datori di lavoro con ampia disponibilità economica, nei confronti dei quali la penalizzazione del mobbing non avrebbe funzione preventiva.

1.3 La proposta Turco: D.D.L. n. 3048/2009

I precedenti disegni di legge hanno ricevuto un giudizio complessivamente negativo dalla dottrina. I progetti (il migliore dei quali resta indubbiamente quello del 2004) presentano gli stessi effetti difetti: definizioni vaghe, integrate da elenchi incompleti e disarmonici, che aprirebbero la strada a pericolose forme di supplenza normativa; pene troppo blande, soprattutto se confrontate con quelle previste dalle fattispecie di reato già presenti e utilizzate per tutelare, seppur parzialmente, le vittime del mobbing; norme ridondanti e generiche; ricorso a una terminologia atecnica. Inoltre, i disegni esaminati hanno prestato scarsa attenzione al fondamentale tema della prevenzione, senza la quale la lotta al mobbing non potrebbe dirsi completa ed efficace.

Dopo anni di silenzio e disinteresse delle istituzioni per il fenomeno che stiamo analizzando, finalmente nel 2009 è stato presentato alla Camera un nuovo disegno di legge sull'argomento, la proposta dell'onorevole Turco⁶⁸, che però non ha mai visto la luce in Parlamento.

La dottrina ha ritenuto, contrariamente alle precedenti, che fosse una proposta molto interessante, con la previsione dell'introduzione un nuovo articolo – il 610 bis – all'interno del Codice penale, rubricato «Atti di violenza o persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro». Il progetto era composto da dieci articoli e, oltre a comprendere la previsione del nuovo articolo del Codice penale, ne forniva la corretta interpretazione e prevedeva anche misure di prevenzione, nonché sanzioni disciplinari.

Sulla base del nuovo art. 610 bis c.p., il reato di mobbing sarebbe integrato da *«Chiunque, nei luoghi di lavoro, si renda responsabile di atti, omissioni o comportamenti di violenza o di persecuzione psicologica, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che provochino un degrado delle condizioni di lavoro tale da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore, è punito, salvo che il fatto costituisca più grave reato, a querela di parte, con la reclusione da tre a sei anni e con la multa da 30.000 euro a 100.000 euro.»*

L'art. 1 comma 2 del progetto di legge forniva, poi, la definizione degli atti di violenza o persecuzione psicologica, stabilendo che si tratta di tutti quegli atti o comportamenti, realizzati dal datore di lavoro, da superiori, da colleghi di pari grado o di grado inferiore (sanzionando quindi il mobbing in tutte le sue forme, verticale ascendente, verticale discendente e orizzontale), sia in ambito pubblico che in ambito privato, «reiterati e

⁶⁸ Proposta di legge n. 3048, presentata il 15 dicembre 2009, di iniziativa del Deputato Turco (Radicali Italiani) *“Introduzione dell'articolo 610 bis del codice penale e altre disposizioni per la tutela dei lavoratori contro gli atti di violenza o di persecuzione nei luoghi di lavoro (mobbing)”*.

finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica del lavoratore», che siano «idonei a compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore».

Il nuovo reato di mobbing veniva, quindi, considerato un reato abituale, appartenente alla classe dei reati di evento, dato che è necessario che la condotta, consistente in comportamenti di violenza o persecuzione psicologica, dia luogo all'evento di “degrado delle condizioni lavorative”. Quanto all'elemento soggettivo, dalla lettera del testo poteva sembrare apparentemente un reato a dolo generico, ma analizzando le nozioni presenti nella proposta di legge, lo si può qualificare più correttamente come dolo specifico. Infatti, l'art. 1 comma 2 del disegno di legge definiva la locuzione “atti di violenza e persecuzione psicologica” come quel comportamento “reiterato e finalizzato a danneggiare l'integrità psico-fisica del lavoratore”, recuperando così i tratti del dolo specifico.

Per quanto riguarda l'impianto sanzionatorio, il reato era punibile a querela di parte ed era prevista la reclusione da 3 a 6 anni e la multa da 30.000 a 100.000 euro. Sebbene la previsione di una pena minima di tre anni sembrasse decisamente eccessiva, era, comunque, apprezzabile l'innalzamento della pena massima rispetto a quanto statuito dai precedenti disegni di legge: pene massime troppo ridotte avrebbero potuto portare all'applicazione di altri reati, già in precedenza utilizzati come copertura penale del mobbing e caratterizzati da pene più aspre, rendendo quasi superflua quindi la creazione di una fattispecie ad hoc. Tale sanzione si applicava solo ed esclusivamente nel caso in cui il fatto non costituiva un reato più grave.

L'art. 610 bis prevede poi due aggravanti. Il primo, disciplinato dal primo comma, stabiliva un aumento della pena corrispondente a un terzo nel caso in cui la condotta sia posta in essere dal superiore gerarchico ovvero “in accordo con più persone appartenenti al medesimo ambiente di lavoro o alla medesima amministrazione dello Stato”, ritenendo

quindi più grave il mobbing verticale discendente, cioè quello realizzato ai danni dei lavoratori dipendenti per opera dei loro dirigenti. La seconda circostanza aggravante era prevista dal terzo comma ed introduceva una novità, raddoppiando le pene stabilite dai primi due commi qualora la condotta illecita venisse realizzata da un soggetto appartenente alle forze armate o alle forze di polizia. Tale ultima previsione era molto interessante e appropriata dato che, alla luce di studi di settore ma anche viste le frequenti notizie di cronaca⁶⁹, il mobbing è un fenomeno molto diffuso nel settore delle forze armate. Il problema è che in questo ambiente vige chiaramente un'impostazione di stampo gerarchico, i rapporti sono caratterizzati dal rispetto di una ferrea disciplina e non sono affatto rari i casi di nonnismo, che possono causare anche conseguenze gravissime come lesioni irreparabili o il suicidio della vittima. L'omertà che vige all'interno del sistema e il timore di ritorsioni ancora più gravi fanno sì che tali problemi non emergano e che le vittime non trovino il coraggio di denunciare le aggressioni. Era giusto quindi prevedere una fattispecie espressamente dedicata a questa sfaccettatura del fenomeno, ma sarebbe stato ancor più importante assicurare una tutela effettiva ed efficace al fenomeno mobbing, il cui punto di partenza poteva proprio essere l'analisi di questa importante proposta di legge. Il quarto comma dell'art. 610 bis prevedeva poi l'applicazione dei reati ex art. 575 c.p. e seguenti qualora dalla condotta di violenze e persecuzioni psicologiche derivavano la morte o il suicidio della vittima.

⁶⁹ F. Angeli, M. Mensurati, Denuncia shock: *"Pestaggi e soprusi nella caserma dei Nocs"*, *La Repubblica*, 14 settembre 2011. L'articolo riporta la notizia della scoperta di un sistema di violente aggressioni e soprusi perpetrati dagli ufficiali dei NOCS ai danni degli agenti, nella caserma romana di Spinaceto. Si tratta di un sistema di violenze reiterate e folli, denunciate alla Procura da un agente che racconta come "l'incubo comincia la sera. Quando gli esterni e i civili tornano a casa e dentro restano le quaranta teste di cuoio, come intrappolate, ostaggio di una decina di ufficiali fuori controllo che nel tempo hanno imposto con botte e sevizie e minacce di morte un regime parallelo, alternativo a quello ufficiale. Ma tollerato."

Un profilo critico riguardava il sesto comma dell'art.1:«*Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano anche ai giudizi che alla data di entrata in vigore della medesima legge non sono ancora stati conclusi per i quali non è stata depositata la sentenza pronunciata dal giudice, per i quali la sentenza del giudice non è passata in giudicato, per i quali non sono decorsi i termini di prescrizione o di decadenza per l'azione in sede civile di cui all'articolo 2946 del codice civile ovvero quelli di cui all'articolo 157 del codice penale.*»

La norma in questione aveva, quindi, tutta l'aria di prevedere un meccanismo di retroattività che, com'è noto, se applicato a una nuova incriminazione violava l'art. 25 della Costituzione, secondo il quale «nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso». Sarebbe stato, quindi, opportuno eliminare questa previsione o per lo meno limitarne l'applicazione a quelle disposizioni del decreto legge che erano di natura extra-penale.

1.4 Intervento della Regione Lazio: la Legge Regionale 11 luglio 2002 n. 16

Merita una nota di attenzione l'intervento legislativo da parte della Regione Lazio che è stato oggetto della sentenza n. 359 della Corte Costituzionale e prendeva origine da una proposta di legge regionale, d'iniziativa consiliare ⁷⁰, che si era tradotta in deliberazione legislativa nel mese di novembre del 2001, pochi giorni prima che entrasse in vigore il completamento della riforma del Titolo V della Costituzione disposto dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3. Quindi, in vigenza della precedente normativa che

⁷⁰ La proposta di legge regionale “*Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro*”, a firma dei Consiglieri di FI Bucci, Giro ed Armeni, fu approvata dal Consiglio regionale il 26 settembre 2001 con 35 voti favorevoli, due astensioni e nessun voto contrario.

contemplava, tra l'altro, il controllo preventivo delle leggi regionali da parte del Governo. La suddetta deliberazione legislativa fu oggetto di osservazioni da parte del Consiglio dei ministri che ne impedirono l'ulteriore corso ⁷¹, cosicché alcuni mesi dopo il Consiglio regionale del Lazio pervenne ad una nuova deliberazione di approvazione della legge, il cui testo, con la sola aggiunta della disposizione finanziaria, era del tutto riproduttivo di quello precedentemente "osservato" ⁷².

Dalla lettura del testo della legge della Regione Lazio si evinceva come il legislatore regionale, decidendo di legiferare sul mobbing, ben fosse consapevole di doversi misurare con dei limiti pregnanti posti dalla Costituzione, poiché tale fenomeno sociale presenta aspetti che possono attenersi ad una pluralità di materie: la tutela della salute, l'ordinamento civile, la tutela e sicurezza del lavoro e lo stesso ordinamento penale.

⁷¹ Nella comunicazione del Commissario di governo veniva in primo luogo censurato il fatto che la deliberazione legislativa regionale avesse dato un'autonoma definizione del mobbing; poi che avesse travalicato i limiti propri della potestà legislativa concorrente in materia di tutela della salute e della tutela e sicurezza del lavoro (relativamente a quest'ultima materia il riferimento era alla nuova formulazione dell'art. 117 Cost., in quanto quella precedente non la contemplava affatto) e che, in particolare, si ponesse in contrasto con l'art. 7 octies del d.lgs. n. 502 del 1992, il quale prevedeva che il Governo dovesse adottare un atto d'indirizzo e coordinamento per definire i criteri e gli indirizzi per la prevenzione e la tutela della salute nei luoghi di lavoro. Era censurata, inoltre, la mancata copertura finanziaria della legge regionale e, infine, si affermava, in maniera del tutto generica, che quest'ultima si ponesse in contrasto anche con l'art. 3 della legge costituzionale n. 3 del 2001, il quale, come è noto, ha comportato la sostituzione dell'originaria formulazione dell'art. 117 della Costituzione. Tutte queste censure sono state sostanzialmente riprese nel ricorso che il Governo ha presentato successivamente per chiedere che fosse dichiarata l'incostituzionalità della l.r. n. 16 del 2002. L'unico elemento di diversità è dato dal fatto che mentre nella comunicazione del Commissario del Governo si parlasse genericamente di contrasto con il sistema di ripartizione delle competenze legislative tra Stato e Regioni, nel ricorso (e la sentenza della Corte costituzionale ha dato ragione al Governo) è stato eccepito lo sconfinamento nell'ambito della materia dell'ordinamento civile nonché in quella dell'ordinamento dello Stato e degli enti pubblici nazionali.

⁷² La legge regionale fu riapprovata all'unanimità nella seduta del 12 giugno 2002. In quell'occasione il Consiglio regionale del Lazio votò anche un ordine del giorno tendente ad impegnare la Giunta ad incrementare con la successiva legge di assestamento del bilancio regionale la dotazione finanziaria della legge sul mobbing.

La necessità di rispettare i confini costituzionalmente posti alla legislazione regionale e in assenza anche, come si è visto, di principi fondamentali dello Stato, aveva portato il legislatore regionale ad escludere, naturalmente, interventi regolativi del sistema dei rapporti di lavoro e delle obbligazioni da essi derivanti tra le parti.

La struttura della legge in questione appariva, quindi, orientata a perseguire la finalità della tutela della salute attraverso l'affermazione di principi e di indicazioni programmatiche miranti alla sensibilizzazione culturale dell'opinione pubblica e, in particolare, delle componenti del mondo del lavoro nonché la previsione di misure di sostegno a soggetti ritenuti vittima di persecuzioni psicologiche nei luoghi di lavoro.

In particolare, l'art. 1 enunciava le finalità della legge regionale che, nelle more di una disciplina organica statale in materia ed in attuazione dei principi costituzionali relativi ai diritti inviolabili dell'uomo, all'uguaglianza, al diritto al lavoro ed alla tutela della salute, erano quelle "di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro". Lo stesso articolo conteneva una rilevante indicazione programmatica, secondo la quale, in sostanza, le armi più efficaci per combattere queste forme di violenza non andavano ricercate nella previsione di sanzioni o di interventi normativi di tipo regolativo, bensì nell'affermarsi di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori che, oltretutto, è in grado di garantire la migliore utilizzazione delle risorse umane e quindi il massimo grado di efficienza produttiva.

L'art. 2 offriva la definizione del mobbing ai fini della legge in parola: esso è rappresentato da «atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale». L'articolo procedeva, poi, ad una ricca elencazione non esaustiva di situazioni

che potevano configurare il mobbing, tra le quali le molestie psicologiche, le calunnie sistematiche, le critiche immotivate, la delegittimazione dell'immagine, l'esclusione o la marginalizzazione dall'attività lavorativa, l'esercizio esasperato di forme di controllo e le discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Con l'articolo 3 veniva affidato agli organismi paritetici di cui all'art. 20 del d.lgs. 626 del 1994⁷³ il compito di assumere iniziative di sensibilizzazione di tutte le componenti del lavoro sui problemi del mobbing. È interessante rilevare come tale intuizione abbia, poi, fatto da apripista alle analoghe, già menzionate, previsioni contrattuali per i diversi comparti della pubblica amministrazione.

L'art. 4 stabiliva che le aziende sanitarie locali dovevano istituire o promuovere l'istituzione, anche mediante convenzioni con associazioni senza fini di lucro, di appositi centri incaricati di fornire assistenza al lavoratore vittima di mobbing⁷⁴ e, più precisamente, di fornire una prima consulenza sui suoi diritti, un primo intervento di sostegno psicologico con eventuale indicazione di rivolgersi al servizio sanitario specialistico e, infine, di segnalare al datore di lavoro lo stato di disagio del lavoratore, con invito ad assumere i provvedimenti idonei per rimuoverne le cause.

L'art. 5 presentava due indicazioni programmatiche: la prima rivolta alle Province e ai Comuni affinché assumano iniziative di informazione sui problemi del mobbing; la seconda alle parti pubbliche e a quelle sindacali affinché, nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, «verifichino le possibilità e le modalità per l'adozione di idonee misure» per combattere il mobbing.

⁷³ L'art. 20 del d.lgs. 626 del 1994 dispone la costituzione di "organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori".

⁷⁴ Secondo lo stesso art. 4 avrebbero dovuto operare in ciascun centro specifiche figure professionali: un giuslavorista, un medico specializzato in igiene pubblica, uno psicologo, un sociologo e un assistente sociale.

L'art. 6, infine, prevedeva l'istituzione di un osservatorio regionale con compiti di consulenza, di monitoraggio e di effettuazione di studi sulle problematiche in argomento.

1.5 La Risoluzione del Parlamento Europeo del 20/9/01 relativa al mobbing sul posto di lavoro

Le Risoluzioni rientrano tra gli strumenti di diritto derivato che possono essere adottati dalle Istituzioni comunitarie. Si tratta di atti privi, in linea generale, di efficacia vincolante per i loro destinatari, e atipici, ossia non espressamente inclusi nell'elenco di cui all'articolo 249 del Trattato istitutivo della Comunità europea (Trattato CE) (v. Trattati di Roma). Tali caratteristiche non hanno, comunque, impedito un utilizzo sempre più frequente da parte delle istituzioni comunitarie di risoluzioni, così come di altri atti non previsti dal testo del Trattato CE – quali le comunicazioni, le conclusioni, i programmi d'azione, le dichiarazioni e altri. La Corte di giustizia delle Comunità europee (v. Corte di giustizia dell'Unione europea) ha più volte ritenuto legittima l'adozione di tali atti atipici, purché non pongano disposizioni derogatorie rispetto alle norme del Trattato stesso (v. anche Trattati). Per quanto concerne, specificamente, le Risoluzioni, esse sono adottate dal Consiglio dei ministri o dal Parlamento europeo. In linea generale, una Risoluzione approvata dal Consiglio UE può stabilire i principi fondamentali per l'evoluzione del Diritto Comunitario in un determinato settore rientrante nella competenza della Comunità Economica Europea, ma può anche anticipare l'adozione effettiva di un atto vincolante da parte delle istituzioni comunitarie. Le Risoluzioni approvate dal Parlamento Europeo, invece, si pongono come obiettivo primario quello di promuovere l'adozione di atti comunitari vincolanti con particolare riferimento, da una parte, alla tutela dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà Fondamentali – compresi quelli noti

come “di nuova generazione” – e alla piena attuazione dei principi di pari opportunità e di eguaglianza, e dall’altra alla politica estera e di sicurezza comune.

Con la Risoluzione del 20/09/2001, dunque, il Parlamento Europeo si è espresso, altresì, in tema di mobbing sul posto di lavoro grazie all’attività svolta dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro (Fondazione Dublino).

La Fondazione, dopo aver svolto un secondo un sondaggio tra 21.500 lavoratori rilevava che nel corso degli ultimi 12 mesi l’8% dei lavoratori dell’Unione Europea, pari a 12 milioni di persone, era stato vittima di mobbing sul posto di lavoro. L’incidenza di fenomeni di violenza e molestie sul lavoro, tra cui la Fondazione include il mobbing, presentava sensibili variazioni tra gli Stati membri e ciò era dovuto, secondo la Fondazione, al fatto che in alcuni Paesi soltanto pochi casi vengono dichiarati, oppure che in altre Nazioni la sensibilità verso il fenomeno è maggiore, oltre che le differenze tra i sistemi giuridici nonché le differenze culturali. Osservava la Fondazione che la precarietà dell’impiego costituiva una delle cause principali dell’aumento della frequenza di tali fenomeni, considerando che tra le cause del mobbing andavano ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; oppure che problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata si traducevano in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e potevano condurre all’adozione della logica del “capro espiatorio” e al mobbing. Le conseguenze per l’individuo e per il gruppo di lavoro potevano essere rilevanti, così come i costi per i singoli, le imprese e la società. Per tali ragioni, il Parlamento ritenne che il mobbing, costituiva un grave problema nel contesto della vita professionale e che era opportuno prestarvi maggiore attenzione e rafforzare le misure per farvi fronte, inclusa la ricerca di nuovi strumenti per combattere il fenomeno. Così richiamò l’attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, creava condizioni propizie alla pratica

di varie forme di molestia e richiamò l'attenzione sugli effetti devastanti del mobbing sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché delle loro famiglie, in quanto essi imponevano spesso il ricorso ad un trattamento medico e psicoterapeutico e conducevano generalmente a un congedo per malattia o alle dimissioni. Secondo le indagini statistiche della Fondazione predetta, le donne erano più frequentemente vittime, che non gli uomini, dei fenomeni di mobbing come le molestie verticali. Le misure contro il mobbing sul luogo di lavoro andavano, quindi, considerate una componente importante degli sforzi finalizzati all'aumento della qualità del lavoro e al miglioramento delle relazioni sociali nella vita lavorativa in quanto contribuivano, altresì, a combattere l'esclusione sociale. Concludeva, la Fondazione che, purtroppo le tematiche del mobbing sul posto di lavoro erano ancora probabilmente sottovalutati in molti settori all'interno dell'UE.

Il Parlamento Europeo, sulla base degli studi predetti, dunque, esortò la Commissione Europea a prendere ugualmente in considerazione, nelle sue comunicazioni relative a una strategia comune in materia di salute e sicurezza sul lavoro, fattori psichici, psicosociali e sociali connessi all'ambiente lavorativo, inclusa l'organizzazione lavorativa.

Parimenti invito le Istituzioni Europee ad attribuire importanza a misure di miglioramento dell'ambiente lavorativo che siano lungimiranti, sistematiche e preventive, finalizzate tra l'altro a combattere il mobbing sul posto di lavoro, con indicatori quantitativi e qualitativi analitici. Il Parlamento invitò gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente, sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing", sottolineando espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società civile europea per l'eliminazione di tale fenomeno.

Per tali motivi il Parlamento UE stabilì l'obbligo per la Commissione UE di presentare, entro il marzo 2002, un libro verde recante un'analisi dettagliata della situazione relativa

al mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro e, sulla base di detto studio, ad indicare, entro l'ottobre 2002, un programma d'azione concernente le misure comunitarie contro il mobbing sul posto di lavoro.

2. Le sentenze del Tribunale di Torino del 1997 e 1999: prime definizioni giurisprudenziali. Il mobbing come fatto processuale notorio.

Si è discusso diffusamente delle attuali forme di tutela giuridica fornite dal nostro ordinamento al lavoratore sottoposto a comportamenti vessatori e persecutori messi in atto dal datore di lavoro o da colleghi nei luoghi di lavoro. Si è in particolare evidenziato come, in assenza di una normativa specifica in materia, le varie condotte che la psicologia e la sociologia del lavoro riconducono alla generale categoria del mobbing, sono state considerate spesso dalla giurisprudenza meritorie di tutela giuridica attraverso l'impiego di norme giuridiche vigenti come gli artt. 2043, 2087 e 2103 c.c. sul piano civilistico o gli artt. 590, 594, 595, 610 c.p. sul piano penalistico, ma senza procedere alla elaborazione di un'autonoma figura giuridica di mobbing.

È in sostanza mancato, almeno fino a tempi recenti, un approccio unitario al fenomeno mobbing mentre si è preferito intervenire sanzionando questo o quel comportamento vessatorio senza pensare ad elaborare strumenti generali di tutela.

In dottrina⁷⁵ non si è mancato di osservare come tale impostazione del problema abbia spesso impedito ai giudici di prendere coscienza della gravità delle persecuzioni subite dai mobbizzati e ciò con conseguenze negative soprattutto riguardo alla definizione del quantum dei danni risarcibili.

⁷⁵L. De Angelis, *Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore*, in *Il foro italiano*, 2000, 5, I, pag. 1557.

Questa situazione si è sostanzialmente mantenuta fino alle sentenze del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999 e del 30 dicembre 1999 che, per la prima volta, per quanto consta, hanno recepito in ambito giuridico la categoria psico-sociale del mobbing segnando, pertanto, un significativo punto di svolta rispetto all'approccio tradizionalmente seguito fino ad allora dalle corti italiane.⁷⁶

La sentenza del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999⁷⁷ è la prima la sentenza ad affrontare, in modo approfondito, un caso di mobbing, formalizzando, così, l'ingresso del mobbing nella giurisprudenza giuslavoristica italiana.

Nel caso di specie, una lavoratrice era stata assunta con un contratto a termine e per mesi era stata costretta a lavorare ad una macchina collocata in una posizione opprimente (chiusa tra altre macchine ed i cassoni di lavorazione così da impedire ogni possibile contatto con i colleghi durante l'orario di lavoro) ed era stata fatta oggetto, altresì, da parte di un superiore, di ripetuti maltrattamenti e molestie, anche di carattere sessuale. Il Giudice ha accertato che la lavoratrice non aveva mai avuto in precedenza stati depressivi, neanche nei pregressi rapporti di lavoro, e che, durante il rapporto di lavoro in questione, era stata investita da "un'autentica catastrofe emotiva" e, allo stesso tempo, colpita da una sindrome ansioso depressiva reattiva che l'aveva, infine, costretta alle dimissioni. Per tale ragione, il Giudice non ha ritenuto prospettabile, in riferimento ai commi 2 e 3 dell'art. 41 c.p., un'ipotesi di esclusione del nesso di

⁷⁶ R. Santoro, *Mobbing: la prima sentenza che esamina tale fenomeno, in Il lavoro nella giurisprudenza, 2000, n.4, pag. 36*

⁷⁷ *Trib. Torino 16 novembre 1999, Il Lavoro nella Giurisprudenza, n° 4/2000, pp. 361 ss., con nota di R. Santoro.*

causalità, per la preesistenza di causa efficiente autonoma, capace di generare da sola l'evento lesivo⁷⁸.

In ogni caso, ha affermato il Giudice, occorre fare espresso riferimento all'art. 32 della Costituzione ed all'art. 2087 c.c., i quali «tutelano tutti i cittadini indistintamente, siano essi forti e capaci di resistere alle prevaricazioni siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere». A tal proposito, il Tribunale di Torino ha confermato quanto già affermato sul punto da altra giurisprudenza di merito⁷⁹, secondo cui il datore di lavoro non può essere esonerato dalla responsabilità per il danno biologico e morale sofferto da una lavoratrice molestata, in ragione dell'esistenza di una concausa del danno, rappresentata dalla particolare fragilità personale della donna. In tali ipotesi, pertanto, non potrà applicarsi l'art. 1225 c.c., che limita la responsabilità contrattuale al solo danno prevedibile, poiché l'inadempimento del datore di lavoro è accompagnato da dolo, ovvero da una condotta intenzionalmente lesiva della personalità del lavoratore. Può, quindi, affermarsi che in tutti i casi di mobbing che siano imputabili ad una condotta, commissiva o omissiva, del datore di lavoro a quest'ultimo sarà opposta l'inoperatività della surrichiamata norma dell'art. 1225 c.c.⁸⁰ Sul punto, il Giudice, ha ritenuto infondata la questione sollevata dalla società convenuta, e concernente la mancata segnalazione dei fatti di causa al datore di lavoro,

⁷⁸ Su tale punto, *la Cassazione, con sentenza n° 12339 del 5.11.1999*, ha escluso la possibilità di limitare la responsabilità del datore di lavoro per i danni fisici (sindrome depressiva e successivo infarto), provocati con il suo comportamento al lavoratore, in ragione dell'esistenza di una concausa rappresentata da una preesistente patologia coronarica. Secondo la Corte, una limitazione di responsabilità può derivare solo dalla concorrenza di un altrui fatto colposo o doloso, ma non dalla concorrenza, nella causazione dell'evento, di una precedente malattia o di altro evento naturale ed imprevedibile; *Cass. 2 febbraio 1999, n° 870, MGL, 1999, n° 4, p. 436; Cass. Sez. Lav., n° 1307/2000.*

⁷⁹ *Trib. Milano, 19 giugno 1993 e 21 aprile 1998, in R.C.D.L., 1998, p. 957.*

⁸⁰ D. Verrina, *Mobbing: possibilità e prospettive di intervento giudiziario*, Relazione al Convegno del Centro Studi Domenico Napoletano, sezione ligure.

dal momento che l'istruttoria aveva provato che, al contrario, la società medesima era stata opportunamente e ripetutamente informata della vicenda, vale a dire della ristrettezza dello spazio. Il Tribunale di Torino, nella prima parte della succitata sentenza, ha affrontato, in modo specifico e puntuale, il mobbing in azienda, ricorrendo al comma 2° dell'art. 115 c.p.c., che integra la fattispecie del "fatto notorio".

Nel caso di specie, quindi, pur nel silenzio della lavoratrice ricorrente, che non ha ricondotto il caso concreto al mobbing, il Giudice, utilizzando i poteri istruttori che la legge gli riconosce, ha fatto ricorso ad un dato di comune esperienza, rispetto al quale l'art. 115, 2° comma, enuncia che può essere posto a fondamento della decisione senza bisogno di prova.

Naturalmente, si deve trattare non già di fatti accidentalmente conosciuti dal Giudicante ma di fatti che quest'ultimo conosce perché sono noti alla generalità delle persone, alla quale appartiene anche il magistrato, in quel determinato ambiente e momento, come nozioni comuni e generali, e sempre in quanto siano stati allegati.

Con riferimento a quest'ultima ipotesi, come è noto, la dottrina ha elaborato, come esplicazione del principio della domanda, quello dell'allegazione, in virtù del quale l'attore ed il convenuto devono allegare rispettivamente i fatti costitutivi, ed i fatti impeditivi, modificativi ed estintivi del diritto dedotto in giudizio⁸¹.

Nel caso di specie, pertanto, il Giudice, intanto ha potuto far ricorso al "fatto notorio" e, quindi, al mobbing, in quanto la lavoratrice aveva allegato nell'atto introduttivo del giudizio i fatti costitutivi del mobbing medesimo. E così, il Tribunale ha fatto riferimento al "fenomeno ormai internazionalmente noto come mobbing", riconducendolo all'interno degli studi effettuati in campo medico, psicologico e sociologico sul sistema gerarchico esistente in fabbrica o negli uffici che hanno

⁸¹ F.P. Luiso, *Il Processo del lavoro*, UTET, Torino, 1992, p. 186.

denotato gravi e reiterate distorsioni in grado di incidere pesantemente sulla salute individuale. Quindi, l'importante sentenza ha evidenziato d'ufficio la qualificazione giuridica della fattispecie come mobbing pu in mancanza di un'espressa indicazione in tale senso della ricorrente.

Merita una nota, la sentenza, anche per l'individuazione della fattispecie del mobbing, identificata con la ripetitività della condotta e la finalità che essa persegue, e cioè l'isolamento o l'espulsione del lavoratore. Ed ancora, il citato provvedimento giurisdizionale ha fatto riferimento esclusivamente ai comportamenti vessatori e persecutori tenuti da superiori o da preposti nei confronti dei rispettivi sottoposti e riconosce, conseguentemente, la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. per non aver saputo garantire e tutelare l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti.

Sotto l'aspetto probatorio, la sentenza ha confermato quanto innanzi detto, in ordine alla necessità, per la lavoratrice, di provare unicamente la sussistenza del nesso di causalità tra la patologia insorta improvvisamente e l'ambiente di lavoro.

Quanto al risarcimento del danno, il Tribunale, preso atto che non era residua in capo alla lavoratrice alcuna invalidità permanente, ha riconosciuto il danno biologico medio tempore procurato alla stessa e lo ha liquidato in via equitativa.

Alcune, ulteriori considerazioni, vanno fatte in ordine alla responsabilità diretta di chi pone in essere atti di violenza e persecuzione psicologica (cd. mobber) che la sentenza predetta ha esattamente individuato.

Ebbene, non v'è alcun dubbio che l'autore, o gli autori, del mobbing rispondono personalmente e direttamente ex art. 2043 per il danno biologico procurato al lavoratore⁸², così come risponderà, per quanto detto in precedenza, il datore di lavoro ex artt. 2049 e 2087 c.c. Ma gli autori del mobbing risponderanno anche del procurato

⁸² P. Denari, LPO, 2000, n° 1, pp. 5 ss.

danno professionale, nei casi in cui il danno è riferibile a reiterati comportamenti personali, colposi o dolosi: in tale ipotesi, il datore di lavoro è, in ogni caso, responsabile ex art. 2103, 2087 e 1375 c.c.⁸³

Per la prima volta un giudice italiano ha, dunque, fornito tutela giuridica alle condotte vessatorie patite dai lavoratori configurandole espressamente come mobbing.

Nel 1999, sempre il Tribunale piemontese, ha fornito ulteriori approfondimenti giurisprudenziali, in due pronunce che sono stati apripista per le future statuizioni di legittimità e che hanno definitivamente consacrato la tutela giuridica a tale fenomeno.

Molto interessante, nella sentenza del Tribunale di Torino del novembre 1999, la trattazione di un caso particolare di mobbing che si potrebbe definire “trasversale”, in quanto riguarda una dipendente che è stata fatta oggetto di continue vessazioni da parte del datore di lavoro come ritorsione al presunto “affronto” subito dall’azienda, per aver “il di lei convivente”, il quale precedentemente lavorava per la medesima azienda, deciso di passare al servizio di un’impresa concorrente. Nel caso specifico la lavoratrice era stata prima sollecitata a presentare le proprie dimissioni e successivamente, a causa del suo diniego, assegnata ad altre mansioni comportanti una sua dequalificazione professionale (nel nuovo impiego non poteva più far uso delle lingue straniere conosciute ed intrattenere relazioni con i clienti stranieri). Al contempo l’azienda aveva proceduto all’assunzione di una nuova impiegata, la quale era stata adibita alle mansioni precedentemente svolte dalla ricorrente. Anche in questo caso la lavoratrice mobbizzata aveva sviluppato, in concomitanza alle condotte vessatorie subite, una sindrome ansioso-depressiva con crisi di pianto, ansia, insonnia ed inappetenza con durata transitoria.

Le due sentenze del Tribunale di Torino, redatte entrambe dal giudice Ciocchetti, rivestono peculiare importanza per aver deciso espressamente, per la prima volta in Italia,

⁸³ P. Denari, cit., p. 8.

sul mobbing unitariamente inteso, fornendo ricostruzioni giuridiche dalle quali è stato possibile trarre elementi utili per la definizione stessa della fattispecie e che sopravvivono ancora oggi. Importante la premessa motivazionale del Tribunale che ha ritenuto necessario, prima ancora di entrare nell'esame della causa, dedicare un apposito paragrafo al mobbing, in quanto «doverosa premessa, assolutamente indispensabile al fine di inquadrare correttamente le problematiche di causa nel contesto lavorativo e nel sistema di relazioni endo-aziendali attualmente esistenti», che «conoscono e registrano con una certa frequenza pratiche di violenza morale e terrorismo nei posti di lavoro».⁸⁴

A seguito dell'imprimatur dato dalle sentenze del Tribunale di Torino sopra citate, l'esame delle condotte violente e moleste sul lavoro, ha avuto uno sviluppo nel diritto vivente principalmente nell'opera interpretativa germinata dall'art. 2087 cod. civ., norma generale di chiusura del sistema di sicurezza sul lavoro. Da questa ampia fattispecie costruita secondo la tecnica delle clausole generali la Magistratura, attraverso una sapiente opera giuspolitica, ha dato cittadinanza a tutte quelle nuove esigenze di tutela che l'evoluzione dei rapporti lavorativi ha registrato negli ultimi decenni.

Ed allora si è giunti ad una definizione giuslavoristica ((Cass. Sez. Lav. 09.02.2008 n. 22858, Cass. Sez. Lav. n. 17.09.2009 n. 20046, Cass. Sez. Lav. 31.05.2011 n. 12048, Trib. Bologna Sez. Lav. 15.12.2011 n. 1068, Cass. Sez. Lav. 17.09.2009 n. 20046, Cass. Sez. Lav. 9.09.2008 n. 22858), nel corso degli anni, degli elementi costitutivi del mobbing. Essi sono rappresentati, quanto all'elemento oggettivo, dall'ambiente lavorativo, dalla frequenza sistematica, dalla durata del comportamento, dal tipo di azioni

⁸⁴ Trib. Torino, 16 novembre 1999 e 30 dicembre 1999, in *Il lavoro nella Giurisprudenza*, n.4/2000, pag. 361 ss, con nota di R. Santoro, Mobbing: la prima sentenza che esamina tale fenomeno, op. cit.; ed ancora, in RIDL, 2000, II, 102, con nota di Pera, La responsabilità dell'impresa per il danno psicologico subito dalla lavoratrice perseguitata dal preposto (a proposito del c.d. mobbing), op. cit.; e, in *Danno e respons.*, 2000, 406, con nota di Bona e Oliva, Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAIL, op. cit.

svolte, dal dislivello tra antagonisti, dall'andamento e dalle fasi comportamentali, dal danno alla salute, alla dignità o alla personalità del lavoratore e dal nesso eziologico azione-danno. Mentre, quanto all'elemento soggettivo, è dato esclusivamente dall'intento persecutorio.

3. Le sentenze gemelle: Corte di Cassazione a Sezioni Unite dell'11 novembre 2008.

Ma l'opera di maieutica della Giurisprudenza e della Dottrina ha interessato anche e soprattutto il nesso eziologico, l'individuazione delle categorie di danno ed il quantum correlato. Perciò, dopo l'apripista del Tribunale di Torino (che comunque era incerta sull'individuazione della tipologia di ristoro) la Suprema Corte a Sezioni Unite è giunta, nel 2008, ad implementare la fattispecie giuridica del mobbing sotto il profilo del danno. Nell'esame delle varie richieste di giustizia presentate ai Tribunali italiani da parte di lavoratori che si ritenevano mobbizzati, esisteva, infatti divergenza sulle voci di danno pretese, con frequente rigetto delle domande, sotto il profilo del ristoro, in quanto ritenute non provate o in alcuni casi duplicate.

È bene, quindi, ripercorrere l'evoluzione giurisprudenziale sul danno che ha portato alle sentenze di San Martino del 2008 e, poi, quelle del 2018.

Il nostro Codice civile, come è noto, enuncia all'art. 2059 c.c. il principio di risarcibilità del danno non patrimoniale, limitando il ristoro ai soli casi previsti dalla legge. L'impostazione letterale della norma subordina il risarcimento alla sussistenza di un fatto reato ed alla violazione, dunque, di un interesse pubblico. La norma in esame, stante la naturale evoluzione del panorama sociale e giuridico, ha offerto agli operatori del diritto diversi spunti interpretativi, che hanno plasmato la figura del danno non patrimoniale, coniando sottocategorie di danno e formulando i criteri di liquidazione.

Inizialmente, il danno alla persona corrispondeva al danno morale ed era risarcibile il cd. *pretium doloris*, ossia la sofferenza psichica sofferta dalla vittima in conseguenza dell'evento lesivo⁸⁵. Infatti, il danno alla salute veniva risarcito ai sensi dell'art. 185 c.p., in presenza di un fatto reato, comprovabile anche con l'ausilio di semplici presunzioni legali⁸⁶. Questa impostazione discendeva dalla concezione economica del diritto privato che, però, nel tempo, è stata condivisibilmente superata dalla centralità dei valori della persona ed alla connessa necessità di risarcire i danni derivanti dalla lesione dei diritti fondamentali dell'individuo.

Lo spartiacque tra la concezione economica del diritto privato ed i conseguenti limiti risarcitori del danno non patrimoniale e l'introduzione della nuova visione del danno alla persona, è rappresentato dalla celeberrima sentenza della Corte Costituzionale n. 184 del 14 luglio 1986, con la quale veniva introdotta la possibilità di risarcire il danno non patrimoniale ai sensi del combinato disposto dell'art. 2043 c.c. e 32 Cost., statuendo che nella categoria di danno non patrimoniale rientrasse anche il danno biologico⁸⁷. Pertanto, con la pronuncia del Giudice delle Leggi, era stato delineato un sistema risarcitorio costituito dal danno patrimoniale, dal danno morale e dal danno biologico.⁸⁸

Tale tripartizione veniva poi superata dalle pronunce della Corte di Cassazione nn. 8827 e 8828 del 31 maggio 2003 che, come è noto, sancivano la sussistenza delle sole figure rappresentate dal danno patrimoniale e dal danno non patrimoniale.

⁸⁵ Bargelli, *Danno non patrimoniale e interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c.*, in *Resp. civ. prev.*, 2003.

⁸⁶ Bargelli, *Danno non patrimoniale: la messa a punto delle Sezioni Unite*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2009.

⁸⁷ Franzoni, *Il danno alla persona*, Milano, 1995, 546 ss.

⁸⁸ Scognamiglio, *Il danno morale* (Contributo alla teoria del danno extracontrattuale), in *Rivista di diritto civile*, 1957, I, 273 ss.;

Dalla suddetta ripartizione discendeva il principio secondo cui il danno non patrimoniale è risarcibile ex art. 2059 c.c. e nei soli casi previsti dalla legge, mentre il danno patrimoniale è risarcibile ai sensi dell'art. 2043 c.c., sulla scorta della sussistenza di illecito aquiliano, per sua natura atipico.

Le pronunce più importanti in materia di responsabilità civile con riferimento alla figura del danno non patrimoniale sono rappresentate dalle note sentenze rese dalle Sezioni Unite della Suprema Corte nn. 26972, 26973, 26974 e 26975 del giorno 11 novembre 2008.

Con le statuizioni sopra citate, la Cassazione preliminarmente sganciava la risarcibilità del danno non patrimoniale dalla sussistenza di un reato, evidenziando che il danno alla persona può essere risarcito sia nelle ipotesi di reato, sia in tutti quei casi in cui si configura una lesione dei diritti alla persona protetti dalla Costituzione.⁸⁹

Inoltre, la Corte riconosceva le categorie di danno morale e danno biologico, considerandole, tuttavia, quali meri aspetti del danno non patrimoniale.

A tale assunto si conformava la giurisprudenza successiva che confermava il principio di risarcibilità del danno morale, inteso quale “sofferenza soggettiva in sé considerata” (danno morale “puro”) o come danno morale con degenerazioni patologiche della sofferenza.

Ancora, le sentenze di San Martino del 2008, precisavano che anche il danno esistenziale è una voce descrittiva del danno non patrimoniale e rappresenta un pregiudizio di carattere permanente che incide sulle abitudini di vita e sugli assetti relazionali del soggetto, tali da indurlo a scelte di vita diverse per la realizzazione ed espressione della sua personalità. Per la Corte, inoltre, sono esclusi dal risarcimento tutti quei danni “bagatellari”, spesso riconosciuti dalle Corti di merito, e costituiti da meri fastidi o disagi

⁸⁹ *Cass. Civ., Sez. Un., 24 marzo 2006 n. 6572.*

che non cagionano, quindi, al soggetto un pregiudizio serio meritevole di tutela. Infatti, l'offesa alla persona deve essere grave ed il pregiudizio «tanto serio da essere da essere meritevole di tutela in un sistema che impone un grado minimo di tolleranza», con la conseguenza che «il risarcimento del danno non patrimoniale è dovuto solo nel caso in cui sia superato il livello di tollerabilità ed il pregiudizio non sia futile».

Infine, secondo le Sezioni Unite la prova del danno, conformemente a quanto già espresso sul punto dalla giurisprudenza maggioritaria, poteva essere documentale, testimoniale o per presunzioni. Una delle problematiche affrontate dalla giurisprudenza è stata quella di individuare i parametri di liquidazione del danno non patrimoniale.

Infatti, la Suprema Corte aveva evidenziato che è censurabile il convincimento del giudice che non proceda alla liquidazione del danno non patrimoniale attraverso l'applicazione dei parametri delle tabelle milanesi. Successivamente, però, la stessa Corte si discostava da tale orientamento, affermando che non possa esistere «una tabella universale della sofferenza umana» e riconoscendo al giudice la facoltà di quantificare il danno secondo il suo libero apprezzamento, tenuto conto delle specifiche circostanze del fatto esaminato. Tale impostazione veniva fatta propria anche dalla giurisprudenza successiva; infatti, con sentenza 6 marzo 2014, n. 5243, la Suprema Corte ribadiva che «onde valutare nella loro effettiva consistenza le sofferenze fisiche e psichiche, patite dal soggetto leso e pervenire al ristoro del danno nella sua interezza, il giudice, se ed in quanto vengano addotte circostanze che richiedano la variazione della liquidazione tabellare in aumento o in diminuzione, di queste dovrà tenere conto al fine di escludere od ammettere la personalizzazione, esplicitando in motivazione se e come abbia considerato tutte tali circostanze».

Nello stesso senso, la più recente pronuncia della Cassazione del 6 luglio -21 settembre 2017 n. 21939, evidenziava che ai fini della liquidazione del danno non patrimoniale, il

giudice deve tenere conto delle specifiche circostanze di fatto che valgano a superare le conseguenze ordinarie già previste e compensate dalla liquidazione forfettaria operata mediante le tabelle, tenendo conto della “irripetibile singolarità dell’esperienza di vita individuale nella specie considerata”. Con le pronunce sopra descritte, la Corte si discostava da quanto affermato dalle sentenze di San Martino e contraddiceva sé stessa. Infatti, le Sezioni Unite del 2008, avevano condannato l’automatismo risarcitorio del danno non patrimoniale che, di fatto, viene ritenuto pacifico dal recente orientamento della Corte, in quanto ammette che l’aumento del ristoro debba avvenire una volta liquidata la somma risarcitoria sulla base del calcolo tabellare. Orbene, attraverso questo meccanismo, non si realizza pienamente il criterio di personalizzazione, poiché dal punto di invalidità automaticamente individuato, si procede all’aumento del valore monetario, procedendo quindi a tale operazione partendo da una quantificazione standard. Tale procedura liquidatoria, non sembra dunque valorizzare le peculiarità del caso specifico e potrebbe creare iniquità risarcitorie e incertezza del sistema, muovendosi in senso contrario a quanto affermato dalle sentenze gemelle. Inoltre, si rischia di creare una duplicazione del risarcimento, ove l’esistenza di pregiudizi che non siano propri del danno biologico o del danno morale, non siano rigorosamente provati.

Al fine di far chiarezza in tema di personalizzazione del danno non patrimoniale, la Corte è tornata di recente a pronunciarsi sul punto. Con sentenza n. 19151/2018, gli Ermellini hanno precisato che costituisce duplicazione risarcitoria il riconoscimento del danno "biologico" e del danno "dinamico-relazionale", atteso che con quest'ultimo si individuano i pregiudizi di cui è già espressione il grado percentuale di invalidità permanente. Per contro, precisa la Corte, non si avrà duplicazione ove si proceda alla congiunta attribuzione del danno biologico e di una ulteriore somma a titolo di

risarcimento in relazione a tutti quei pregiudizi che non hanno fondamento medico-legale, ed estranei quindi alla determinazione scientifica del grado di percentuale di invalidità.

La pronuncia in esame, si conforma all'ordinanza n. 7513 del 27 marzo 2018, con la quale la Corte affermava che il danno dinamico-relazionale deve essere considerato quale danno biologico, al fine di evitare la duplicazione del risarcimento.

Il passo indietro compiuto dalla giurisprudenza in materia di personalizzazione del danno rappresenta un condivisibile tentativo di ridare certezza al sistema in tema di risarcimento del danno alla persona, alla luce dei principi cardine cristallizzatesi nel tempo. Infatti, si ricorda che il nostro ordinamento disciplina due tipi distinti di danni: il danno patrimoniale e non patrimoniale. Il danno non patrimoniale è una categoria unitaria e pertanto ciascuna voce di danno deve essere risarcita con i medesimi criteri.

Ai fini della liquidazione, il giudice deve evitare la duplicazione risarcitoria di pregiudizi sostanzialmente identici e, pertanto, per non andare incontro ad automatismi risarcitori, dovrà procedere ad una approfondita e articolata istruttoria, ammettendo tutti i necessari mezzi di prova, potendo in via residuale ricorrere alle presunzioni ed alle massime di esperienza.

Per tali ragioni, alla luce del recente orientamento giurisprudenziale esaminato, la personalizzazione del danno non patrimoniale può riguardare tutti quei pregiudizi non oggetto di accertamento medico-legale e che siano stati rigorosamente provati.

L'impostazione recente della Suprema Corte sin qui illustrata è, dunque, condivisibile in quanto ha ridato certezza alla materia ed ha subordinato il risarcimento del danno alla persona alla necessità del rigore probatorio per la corretta valutazione dei fatti di causa.

È su tali fondamentali interpretativi del danno risarcibile che deva basarsi la liquidazione del nocumento da mobbing.

4. Il cambio di rotta della Cassazione. La tutela più ampia del lavoratore. Le Ordinanze di gennaio-febbraio 2024. La fine del mobbing?

Prendendo spunto da una serie di ricorsi avanzati dai lavoratori a seguito di rigetto delle loro istanze da parte delle Corti Territoriali, la Suprema Corte di Cassazione, con ben sei Ordinanze emesse nel mese di gennaio e febbraio del 2024 (n. 2084, n. 2870, 3791, n. 3822, n. 3856 e n. 4279) pronunciate quasi tutte dallo stesso collegio, ha consolidato la fondamentale norma di chiusura (art. 2087 cod. civ.) per la tutela del lavoratore.

Analizzando le Ordinanze predette si nota subito la valorizzazione dell'ambiente di lavoro ed il controllo sulla conflittualità, indipendentemente dall'esistenza di quei parametri (continuità nel tempo, vessazione del datore di lavoro, ecc.) elaborati sinora dalla giurisprudenza per la configurazione del mobbing.

Il cambio di rotta appare evidente soprattutto in relazione al parametro principale di valutazione della responsabilità datoriale che viene individuata nell'art. 2087 c.c., nonché nei gli oneri probatori consequenziali.

In definitiva d'ora in avanti, secondo l'insegnamento giurisprudenziale recente, non si deve parlare più di mobbing, e quindi anche verificare il comportamento datoriale nel tempo, ma di stress da conflittualità lavorativa per ambiente di lavoro stressogeno.

Ne deriva che il Giudice nella valutazione della fattispecie portata alla sua attenzione non si deve limitare solo all'accertamento dell'elemento oggettivo e soggettivo alla base dell'invocato mobbing e, quindi, ove non provato, ad un rigetto della domanda.

Ma proprio alla luce del ben più ampio perimetro delineato dall'art. 2087 c.c., il Giudice di merito ha l'obbligo di «valutare e accertare l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per avere anche solo colposamente omesso di impedire che un ambiente di lavoro stressogeno provocasse un danno alla salute del ricorrente».

Si tratta quindi di un netto ed ampio mutamento di prospettiva in quanto rivolto all'analisi oggettiva dei fattori organizzativi e ambientali, attraverso la norma di chiusura dell'art. 2087 c.c., che consente di tradurre la responsabilità del datore di lavoro per le condotte lesive della dignità del lavoratore anche nel mantenimento di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici.

Tant'è che in una di queste Ordinanze (n. 2084/2024) si parla di «contribuzione causale alla creazione di un ambiente logorante e determinativo di ansia».

L'altra conseguenza fondamentale della decisione degli Ermellini impatta sul riparto degli oneri probatori che ormai svincolato dalla prova, quasi penalistica, dell'intento persecutorio o della specifica volontà di emarginazione. Ed infatti “in caso di accertata insussistenza dell'ipotesi di mobbing in ambito lavorativo il giudice del merito deve comunque accertare se sulla base dei medesimi fatti allegati a sostegno della domanda, sussista un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non aver adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza o la tecnica, erano possibili e necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore; su quest'ultimo grava l'onere della prova della sussistenza del danno e del nesso causale tra l'ambiente di lavoro e il danno, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le misure necessarie” (Cass. n. 4279/2024, n. 3791/2024, n. 3822/2024).

La novità di queste pronunce è nel superamento della ontologica distinzione tra conflitto e vessazione che sinora la giurisprudenza dominante aveva sempre mantenuto ferme. Infatti, se nel conflitto abbiamo due contendenti nella vessazione invece i protagonisti sono un aggressore e una vittima.

E questa distinzione aveva portato la giurisprudenza di merito e di legittimità a sostenere che non era configurabile la fattispecie persecutoria e quindi la responsabilità datoriale

ex art. 2087 c.c. nel caso di conflitti tra colleghi poiché gli screzi ed i conflitti interpersonali nell'ambiente di lavoro valgono di per sé ad escludere un intento persecutorio che era invece l'elemento fondamentale per integrare la fattispecie mobbizzante. (Cass. N. 17974/2022; n. 38123/2021).

Quindi, secondo la giurisprudenza dominante sino alle Ordinanze del 2024, se non c'era mobbing (quindi senza dinamica persecutoria) la conflittualità lavorativa, anche se era colpevolmente ignorata dal datore di lavoro e pur fonte di danno alla salute del lavoratore, non aveva rilievo ai fini della responsabilità ex art. 2087 c.c.

Ora invece il punto di svolta della Cassazione è quello di porre al centro del proprio scrutinio i fattori organizzativi ed ambientali che rilevano ex 2087 c.c. quando la condotta del datore di lavoro non ha prevenuto né rimosso un “clima lavorativo teso e caratterizzato da reciproche incomprensioni”.

Si può concludere affermando che la Cassazione, con le Ordinanze citate, ha riconosciuto la tutela del lavoratore, in presenza di ambiente conflittuale e stressogeno, senza il ricorso alla verifica dei parametri del mobbing.

IV. TUTELA RISARCITORIA DEL MOBBING E PREVENZIONE

1. L'evoluzione del danno proveniente da mobbing.

Oggi, il mobbing è sinonimo di pratiche vessatorie, persecutorie ed espulsive ai danni del lavoratore, originatesi nel suo ambiente di lavoro.⁹⁰ Giuseppe Suppiej sottolinea

⁹⁰ Cfr. il saggio di S. Mazzamuto, *Una rilettura del mobbing: obbligo di protezione e condotte plurime di inadempimento*, Europa dir. priv., 2003, p. 627. Tale definizione è ora condivisa anche in giurisprudenza dal Trib. Pinerolo 2-04-2004.

l'importanza che gli studi sulla definizione del mobbing vadano impostati seguendo il metodo di validità generale, che consiste nel prendere le mosse dalla conoscenza e dalla ricostruzione del fatto nell'ambito della realtà socio-economica per poi ricercare dei principi e delle regole del diritto positivo ed infine verificarne gli elementi e gli effetti. Questa premessa metodologica propone di definire il mobbing come «una sequenza di atti o comportamenti miranti e/o idonei a realizzare una forma di persecuzione psicologica del lavoratore preso di mira». Scopo del mobbing è quello d'indurre la vittima ad abbandonare l'azienda, provocandone il licenziamento o inducendola alle dimissioni; ne consegue che il mobbing è inefficiente. La situazione di aggressione, di esclusione, di emarginazione di un lavoratore, da parte dei suoi colleghi o dei suoi superiori, significa che risorse, quali tempo, intelligenza, informazioni, vengono disperse e distrutte. Un'organizzazione in cui si instaura il mobbing è un'organizzazione costosa destinata al fallimento e alla disgregazione. Il peggioramento esistenziale che deriva dal mobbing è, innanzitutto, oggettivo e collettivo; sono le condizioni stesse del lavoro che mutano oggettivamente in peggio, sia per la vittima che per gli aggressori. Un'ora di mobbing costa almeno quanto un'ora di lavoro produttivo, perché è una lotta sul luogo di lavoro che lo sottrae al suo fine.⁹¹

Combattere il mobbing è imperativo di ogni organizzazione intelligente, dunque, partendo da questo punto di vista efficientistico, possiamo considerare il mobbing come un costo sociale, prima ancora che individuale. Studi condotti all'estero hanno dimostrato un forte calo di produttività nei reparti colpiti da mobbing, nonché il costo sociale che comportano forme di malattia psichica grave, in termini sia di indennità di malattia, sia di eventuali prepensionamenti forzosi. La situazione oggettiva creata dal mobbing si riflette in un danno che è soggettivo per le vittime, in quanto “sentito” dal soggetto ed

⁹¹ V. P.G. Monateri, M. Bona, U. Oliva, *Mobbing – Vessazioni sul lavoro, Milano, 2000*

ammonta ad un vero danno “esistenziale”, in quanto danno da peggioramento oggettivo, e quindi verificabile, delle condizioni di esistenza. Nelle società schiavistiche non vi poteva essere mobbing in senso giuridico perché gli schiavi erano cose e non persone, oggetto di diritti e non soggetti di diritto. Agli inizi della civiltà industriale, nel contratto di lavoro non vi poteva essere mobbing in senso giuridico perché, secondo l’ideologia del tempo, il rapporto di lavoro era caratterizzato da poteri e/o diritti potestativi assolutamente liberi e insindacabili. Solo con il successivo movimento emancipatorio della condizione operaia ci si munisce di mezzi di tutela per soddisfare diritti e bisogni primari del lavoratore (sicurezza sul lavoro, tutela della salute, divieto di demansionamento e dequalificazione, divieto di atti discriminatori, parità uomo-donna, repressione delle condotte antisindacali, ecc.) ed a contrastare il potere datoriale: l’apice in Italia è rappresentato dallo Statuto dei diritti dei lavoratori, l. n. 300/70.

Il continuo dibattito che, fin dagli anni ’50, ha avuto ad oggetto la responsabilità civile, sta vivendo da più di un ventennio una nuova stagione. La rinnovata attenzione alla tutela del danno alla persona, coerentemente con i dettami della carta costituzionale, ha decretato il venir meno di quella logica patrimonialista di cui era permeata la tutela aquiliana, fortemente radicata sulla dicotomia: danno patrimoniale (2043 c.c.); danno non patrimoniale (2059 c.c.). Il sistema tradizionale, rimasto per lunghi anni inalterato nella sua essenza, è entrato profondamente in crisi a seguito dell’elaborazione della categoria del danno biologico. Il riconoscimento dell’autonoma valenza risarcitoria del bene salute (Corte cost.14.7.1986, n184), indipendentemente dalla “*diminutio patrimonii*” che ne possa derivare, ha mutato radicalmente l’impostazione dell’istituto.

Nel triennio 1999-2001, a seguito di una serie di sentenze, talvolta assai discusse, se non addirittura discutibili, il danno esistenziale ha iniziato ad esser considerato molto più che

un capriccio dottrinario, determinando implicazioni concrete nell'ambito del "formante" dottrinale e imponendosi all'attenzione dell'intero panorama culturale giuridico italiano. Insieme all'evoluzione del "concetto" di mobbing, si verifica anche l'evoluzione del concetto di danno derivante da mobbing, inteso dapprima come danno quasi solo di natura patrimoniale che ricomprende tutti i casi in cui le condotte vessatorie comportano una pressione psicologica tale da condizionare gli aspetti della vita quotidiana della vittima, fino ad arrivare ad oggi con una concezione del danno che racchiude invece le conseguenze patrimoniali che la vittima si trova a dover affrontare a causa delle predette condotte e quindi ad esempio un'inattività forzata del lavoro, la sua perdita di chances, il mancato avanzamento di carriera, la compromissione della sua immagine le spese per i farmaci atti a curare il disagio psicofisico.

Ecco perché un modello di particolare interesse proposto dalla giurisprudenza, prevedeva l'ampliamento del concetto di patrimonio concepito, non tanto come complesso d'utilità e vantaggi passibili di valutazione economica fondata su stime di mercato, bensì secondo la coscienza sociale, a prescindere dall'intensa sofferenza morale determinata da detta perdita, sofferenza che costituisce il danno morale disciplinato dalla norma di cui all'art. 2059 c.c. Ad esempio la mancanza della persona cara priva il superstite, in modo irreparabile di una porzione della sua vita, insomma di un patrimonio importante, nel senso giuridico pieno del sostantivo usato, patrimonio di cui egli godeva e di cui non gode più.⁹² Nei paragrafi che seguono ci confronteremo con le voci di ristoro relative alla fattispecie di mobbing.

1.1 Danno patrimoniale.

⁹² Trib. Milano, 31.5.1999, DR, 2000, 67

Il danno patrimoniale è quello che cagiona un nocumento sul patrimonio del danneggiato ed è composto da due categorie risarcibili:

1. Il danno emergente;
2. Il lucro cessante. (art.1223 c.c.).

Il danno emergente comporta una diminuzione patrimoniale quantizzabile dalla comparazione della entità del patrimonio del danneggiato antecedentemente all'illecito con quello risultante a seguito dell'evento dannoso subito. Nella categoria del danno del lucro cessante, rientrano le cc.dd. "perdite di chances" che il soggetto danneggiato avrebbe potuto realizzare qualora non fosse accaduto il fatto dannoso. In caso di mobbing, le conseguenze pregiudizievoli sul patrimonio del soggetto mobbizzato, si verificheranno in primo luogo a causa delle spese medico-sanitarie (danno emergente). Di poi, a causa del possibile demansionamento professionale, potrà verificarsi una diminuzione della retribuzione. La giurisprudenza di merito ha ricondotto la "deprofessionalizzazione" all'interno della categoria del danno patrimoniale, inteso quale «perdita di chances o il minor valore del lavoratore leso nel mercato del lavoro».

Nella fattispecie oggetto d'analisi il danno emergente consiste nelle spese che vengono sostenute dalla vittima per le cure mediche, riabilitative e per tutte le altre spese che sono conseguenza diretta dell'evento dannoso, mentre il lucro cessante consiste nella perdita della capacità di guadagno a seguito dell'inabilità generata dall'evento lesivo. Il danno da lucro cessante, quindi, ha una sua durata proiettiva che si riversa nel futuro e nello specifico è finalizzato a risarcire il pregiudizio che il danneggiato presumibilmente subirà, in conseguenza della ridotta capacità di continuare a produrre lo stesso reddito del quale godeva prima dell'evento lesivo. A tal proposito è opportuno ricordare che la recente giurisprudenza e la Suprema Corte hanno rilevato che, ai fini della risarcibilità del danno patrimoniale, una volta accertata la menomazione dell'integrità psico-fisica, è

necessario verificare se detta menomazione abbia pregiudicato la possibilità, per il soggetto leso, di continuare a svolgere l'attività lavorativa specifica preesistente all'evento lesivo, o altre attività confacenti alle sue attitudini e condizioni personali ed ambientali, soggiungendo, peraltro, che «non è automaticamente applicabile il principio che esclude la spettanza al lavoratore dipendente del risarcimento del danno patrimoniale se egli ha continuato a percepire la medesima retribuzione, in quanto può ragionevolmente presumersi, sulla base della comune esperienza, il carattere maggiormente usurante della prestazione svolta, nonché l'influenza negativa della invalidità sulla possibilità di percepire speciali compensi per prestazioni di lavoro più intense delle normali e sull'ulteriore sviluppo della carriera, su una possibile anticipata collocazione a riposo nonché sulla possibilità di lavoro alternativo». Altrettanto interessante è inoltre una sentenza del 2003, con la quale la Suprema Corte riconobbe il diritto al risarcimento del danno patrimoniale ad una lavoratrice che a seguito dell'evento lesivo ha visto ridotta la propria capacità lavorativa limitatamente a lavori saltuari. Infatti, l'invalidità permanente acquisita dalla donna a seguito del mobbing subito aveva di fatto inciso negativamente sulla sua capacità lavorativa e di conseguenza sulla sua capacità di guadagno. Tale fatto ha portato la Corte ad una ulteriore considerazione secondo cui la riduzione della capacità lavorativa di un soggetto che svolge lavori saltuari non è assimilabile all'incapacità lavorativa generica, liquidabile esclusivamente nel ventaglio del danno biologico, ma si configura di diritto nel danno patrimoniale che va valutato tenendo conto del patrimonio bio-attitudinale del soggetto leso e dunque della varietà di attività o di lavorazioni che il soggetto può essere chiamato a compiere.

1.2 Danno biologico.

Il danno non patrimoniale si identifica con il danno determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona, non connotati da rilevanza economica ed il suo risarcimento prevede la verifica della sussistenza degli elementi nei quali si articola l'illecito civile extracontrattuale definito dall'art. 2043 c.c.: nesso causale tra condotta ed evento di danno, connotato dall'ingiustizia determinata dalla lesione non giustificata, di interessi meritevoli di tutela, e nel danno che ne consegue (c.d. danno- conseguenza, secondo opinione ormai consolidata - Corte cost. n. 372/1994; S.U. n. 576, 581, 582, 584/2008). Al di fuori dei casi determinati dalla legge, in virtù del principio della tutela minima ristoratrice spettante ai diritti costituzionali inviolabili, la tutela risarcitoria del danno non patrimoniale è estesa anche ai casi di nocimento non patrimoniale prodotto dalla lesione di diritti inviolabili della persona riconosciuti dalla Costituzione, come il danno da lesione del diritto inviolabile alla salute (art. 32 Cost.), denominato danno biologico. Come da insegnamento delle Sezioni Unite, ai fini della risarcibilità del danno non patrimoniale, sono, dunque, necessarie le seguenti condizioni:

1. che l'interesse leso (e non il pregiudizio sofferto) abbia rilevanza costituzionale;
2. che la lesione dell'interesse sia grave, nel senso che l'offesa superi una soglia minima di tollerabilità, come impone il dovere di solidarietà di cui all'art. 2 Cost.;
3. che il danno non sia futile, ma abbia una consistenza che possa considerarsi giuridicamente rilevante.

Per quanto concerne la liquidazione va ricordato che nell'ambito della categoria "danno non patrimoniale", non esistono distinte sottocategorie e che il riferimento a vari tipi di pregiudizio (danno morale, danno biologico, danno esistenziale, da vita di relazione ecc.) viene effettuato solo a fini descrittivi senza implicare il riconoscimento di distinte categorie di danno autonomamente e cumulativamente risarcibile (cfr. 26972/2008). Al riguardo, anche di recente la Suprema Corte ha affermato che «*il grado di invalidità*

permanente espresso da un parere medico legale esprime la misura in cui il pregiudizio alla salute incide su tutti gli aspetti della vita quotidiana della vittima, restando preclusa la possibilità di un separato ed autonomo risarcimento di specifiche fattispecie di sofferenza patite dalla persona, quali il danno alla vita di relazione e alla vita sessuale, il danno estetico e il danno esistenziale. Soltanto in presenza di circostanze specifiche ed eccezionali, tempestivamente allegate dal danneggiato, le quali rendano il danno concreto più grave, sotto gli aspetti indicati, rispetto alle conseguenze ordinariamente derivanti dai pregiudizi dello stesso grado sofferti da persone della stessa età, è consentito al giudice, con motivazione analitica e non stereotipata, incrementare le somme dovute a titolo risarcitorio in sede di personalizzazione della liquidazione» (così Cass., sez. Iii, 7 novembre 2014, n. 23778).

La categoria del danno biologico nasce per impulso prevalentemente giurisprudenziale. Le prime sentenze in materia risalgono alla fine degli anni '70 e sono caratterizzate da un contrasto sulla configurazione e sulla natura statica/dinamica della nuova categoria di danno, tra queste la prima fu quella della Corte Costituzionale che nel 1977 affermò che: *«la tutela del diritto alla salute, riconosciuto direttamente dalla Costituzione non solo quale interesse della collettività ma anche e soprattutto come diritto fondamentale dell'individuo, rientra nell'ambito di applicazione degli art. 2059 c.c. e 185 c.p., per cui al soggetto viene accordato il risarcimento di tutte le conseguenze non patrimoniali derivanti dall'illecito penale, comprese quelle corrispondenti alla menomazione della integrità fisica in sé considerata».*

Lo stesso giudice delle Leggi, con le note sentenze nn. 356 e 485 del 1991, ha ribadito che il danno biologico deve intendersi come il danno alla persona di carattere psicofisico, che prescinde dalla eventuale perdita o riduzione del reddito e va riferito ai riflessi pregiudizievoli rispetto a tutte le attività, situazioni e rapporti in cui il soggetto svolge la

propria vita e personalità. I danni subiti vengono dunque intesi globalmente nella loro incidenza sulla possibilità della vittima di svolgere in tutto o in parte le sue ordinarie occupazioni. Tale danno si configura tale anche laddove i postumi delle lesioni siano solo di natura temporanea, seppur riconducibili ad una patologia psichica oggettivata da una valutazione medico- legale.

La definizione del danno biologico che ha via via delineato la giurisprudenza di legittimità, è stata poi assimilata dal legislatore che ne ha dettato un'espressa disciplina. Il primo riferimento normativo, seppur declinato nell'ambito della tutela previdenziale dei lavoratori infortunati, è costituito dall'articolo 13 del decreto legislativo 20 febbraio 2000, n. 38, che definisce il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona, il cui indennizzo è determinato in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato.

In primo piano viene, dunque, in rilievo la persona e i diversi ambiti nei quali il soggetto può esplicare “la sua personalità”, e non solo l’aspetto biologico.

Ed allora, quest’ultima categoria non è più riferita, *stricto sensu*, alla solo ipotesi del pregiudizio alla salute o all’integrità psico-fisica, ma tende ad espandersi sino a comprendere “tutte le attività, le situazioni e i rapporti in cui la persona esplica sé stessa nella propria vita”, in una parola tocca “tutte le attività realizzatrici della persona umana”⁹³. La situazione appare oggi cambiata, in quanto il sistema risarcitorio del danno biologico è stato riformato dai recenti interventi normativi in materia di assicurazione obbligatoria. Il danno alla salute ha fatto, dunque, ingresso, dopo lunghi dibattiti dottrinali e giurisprudenziali, nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'art.13 del D.lgs. n.38/2000 ha provveduto a definire "in via sperimentale"

⁹³ Corte Cost. 18 luglio 1991, n.356, in GC, 1992, 14 ss.; e in dottrina ALPA, *Vecchi e nuovi problemi concernenti il danno biologico*, in GC, 1993, 2105.

il danno biologico "come lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale della persona", e ad includerlo nella copertura assicurativa di legge.

Tale definizione, come chiarito dalla stessa disposizione, "viene data in attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento», acquistando rilevanza ai soli fini dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e della tutela dalle malattie professionali. Accanto ai criteri di liquidazione del pregiudizio alla salute in sede civile, la riforma Inail ha dettato nuovi criteri in materia di assicurazione obbligatoria del danno biologico. Sono infatti esclusi dalla copertura assicurativa i danni aventi natura temporanea, quelli derivanti da lesioni lievi o lievissime, anche permanenti e, non ultimo, il danno morale. Il legislatore ha infatti previsto una sorta di franchigia assicurativa laddove il danno biologico non integri lesioni permanenti eguali o superiori al 6%⁹⁴. Il che vuol dire che per aversi indennizzo di una "malattia professionale da mobbing" dovrà ricorrere, quanto meno, un periodo di inabilità temporanea e/o una invalidità permanente non inferiore al 6%; ipotesi, quest'ultima, piuttosto marginale se si tiene conto che la stessa "tabella da menomazioni riconosce al disturbo post-traumatico da stress (la sindrome da mobbing) una valutazione non superiore al 6%. Rimane poi da verificare, prima di poter ipotizzare un risarcimento della vittima di mobbing da parte dell'istituto assicuratore, se la lesione alla salute derivante da fatti di vessazione psicologica sul lavoro consista in infortunio sul lavoro o nel novero delle malattie professionali non tabellate. In merito, posto che non si è di fronte a forme patologiche tipizzate, né tantomeno è ipotizzabile un generico danno da mobbing, se non

⁹⁴ Le invalidità di media gravità, ovvero quelle comprese tra il 7% ed il 15%, vengono poi indennizzate solo ed esclusivamente a titolo di mero danno biologico. Nel mentre solo a quelle gravi, per menomazioni a partire dal 16%, viene riconosciuto l'indennizzo sia a ragione del danno biologico che di quello patrimoniale. 145 Emanata con DPR 12/7/2000 in attuazione dell'art.13 del d.lgs. 38/2000.

sotto il profilo esistenziale, ci troviamo sicuramente di fronte ad una malattia c.d. non tabellata. È dunque probabile che, nel nuovo quadro legislativo, la menomazione della salute causata dal mobbing possa essere accolta nell'ampia nozione di malattia professionale. All'art.10 comma 4 il Decreto, infatti, ribadisce la possibilità di considerare «malattie professionali anche quelle non comprese nelle tabelle delle quali il lavoratore dimostri l'origine professionale», ed inoltre il legislatore si dichiara disponibile ad aggiornare l'elenco delle patologie previdenziali previsto dal T.U. n.1124 del 1965, considerando «liste di malattie di probabile e possibile origine lavorativa, da tenere sotto osservazione».

1.3 Danno esistenziale.

La nozione di danno esistenziale, affacciata in punta di piedi nel panorama giuridico ed affermata gradualmente nell'ultimo decennio, sino ad ottenere i primi riconoscimenti dalle corti di merito e di legittimità, sembra trarre origine dalla crisi dei modelli tradizionali di risarcimento del danno alla persona. Si può ben affermare che la categoria del danno esistenziale sorge in risposta ad una sensibilità preesistente e latente nell'operato dei giudici, volta a recepire quelle istanze risarcitorie che, pur ritenute dalla coscienza sociale, del pari, meritevoli di tutela non erano facilmente inquadrabili nella rigida griglia delineata dal c.d. sistema bipolare, poiché non apparivano in grado di attraversare le maglie strette della risarcibilità del danno morale e, al contempo non presentavano la matrice medico-legale intrinsecamente connessa alla nozione di danno biologico in senso stretto.⁹⁵ E tale esigenza appare ancor più evidente esaminando il testo di una delle prime sentenze di merito, secondo cui il giudice, si rende conto di come la

⁹⁵ G.Pedrazzi , *“Lifting the veil”*: *Il disvelamento del danno esistenziale*, in G.Ponzanelli, op.cit.

tripartizione classica del danno ingiusto risarcibile sia inadeguata e insufficiente a rappresentare la complessità e la rilevanza dei legami e dei rapporti che si esplicano nell'ambito del "consortium familiare", che certamente non possono essere inquadrati esclusivamente in un'ottica patrimonialista, né in una ricreata sub specie di danno alla vita di relazione che la giurisprudenza, sia di merito sia di legittimità, avallata anche dalla Corte Costituzionale, ha configurato non più come voce indipendente, ma come una componente interna del danno biologico e che, comunque nell'ambito di una compromissione dei rapporti familiari coinvolgenti aspetti esistenziali di diverso genere, attribuirebbe rilevanza solo ai nocuenti riflettenti la sfera esterna dei rapporti sociali.

La Corte di Cassazione si è pronunciata positivamente in merito alla configurabilità del danno esistenziale quale componente autonoma e distinta del danno non patrimoniale. La Corte ha chiarito che il danno esistenziale è fondamentalmente diverso dal danno biologico, in quanto "non presuppone alcuna lesione fisica o psichica, né una compromissione della salute della persona", sia dal danno morale soggettivo, che "si esaurisce nel dolore provocato dal fatto dannoso", concretandosi in "un danno transeunte di natura esclusivamente psicologica". In buona sostanza, il danno esistenziale è ricollegato ad un peggioramento non temporaneo della qualità della vita del danneggiato con un conseguente mutamento radicale delle sue abitudini, dei suoi rapporti personali e familiari. In questa ottica il risarcimento del danno esistenziale trova la sua giustificazione nel fatto che il lavoratore viene privato della possibilità di compiere tutte quelle attività che gli sono congeniali, ed oltre a ciò, è costretto a compierne altre più gravose, alterando quello che è il proprio progetto di vita e compromettendo la possibilità di compiere attività realizzatrici. La giurisprudenza di merito ha ulteriormente declinato il principio, affermando che il danno esistenziale «ha la caratteristica di abbracciare quelle compromissioni dell'esistenza quotidiana che siano naturalisticamente accertabili e

percepibili, traducendosi in modificazioni peggiorative del normale svolgimento della vita lavorativa, familiare, culturale, di svago, laddove il danno morale è un patimento interiore che prescinde da qualsiasi ricaduta sull'agire umano».

In ambito probatorio risulta fondamentale evidenziare che, a differenza del danno biologico, che presuppone l'oggettivo accertamento di una menomazione dell'integrità psicofisica, per mezzo di consulenza medico-legale, nell'accertamento del danno esistenziale possono soccorrere le prove testimoniali, la produzione di documenti ed il ricorso alle presunzioni. In tutte le sentenze più recenti in tema di mobbing ricorre la liquidazione di tale categoria di danno, tant'è che ormai viene considerato il danno tipico da mobbing, ricorrente in tutte le ipotesi e presente «ogni qualvolta il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria». È evidente che affinché ciò accada il dipendente è tenuto a provare l'effettivo cambiamento delle proprie abitudini di vita. In ragione di quanto detto, si può dunque affermare che il diritto della responsabilità civile è chiamato ad affrontare nuove questioni, sempre più frequentemente al confine con il danno non patrimoniale e la sua potenza risarcitoria che è il punto centrale del dibattito in tema di mobbing e che chiamerà a valutare una rimodulazione dello sforzo probatorio a carico del lavoratore e, conseguentemente, il superamento di tutti quegli ostacoli che ad oggi si sono palesati sul piano processuale.

2. L'effettività del ristoro del danno.

Il risarcimento delle perdite economiche non ha mai incontrato, perlomeno in linea di principio, ostacoli insormontabili; viceversa, le perdite biologiche, le sofferenze, i dolori, i pregiudizi immateriali e, più in generale, le alterazioni negative dell'esistenza, fino a

tempi piuttosto recenti, hanno faticato non poco ad assumere rilevanza sotto il profilo risarcitorio. La sensibilità nei confronti della tutela della persona, come individuo, è emersa negli ultimi decenni ed è stata portata alla luce da parte di una giurisprudenza che, guidata da una dottrina di ampie vedute, si è dimostrata capace di interpretare le moderne esigenze della società. Ricordiamo, infatti, che il danno biologico e, successivamente, il danno esistenziale, sono figure di creazione giurisprudenziale.

L'apertura, che è avvenuta ampliando, e un po' forzando, l'ambito di operatività dell'art. 2043 c.c. da sempre deputato al risarcimento del danno di carattere patrimoniale, non era tuttavia destinata a limitarsi a questa figura. Se il diritto alla salute, di matrice costituzionale ex art. 32, ha ispirato la concezione del danno biologico, un ramo della dottrina e parte degli operatori del diritto hanno iniziato a ragionare intorno a una figura, che verrà perlopiù denominata "danno esistenziale", all'interno della quale possono essere ricompresi quei pregiudizi di carattere reddituale che comportano uno sconvolgimento, un'alterazione in negativo dell'esistenza, dello stile di vita e delle attività realizzatrici dell'individuo, a partire dalla posizione centrale che la persona occupa nella Carta fondamentale stessa e alla luce dei diritti che questa le attribuisce. Questa impostazione, che va in un certo senso a scardinare quella precedente, in cui le perdite di carattere non patrimoniale potevano acquistare rilevanza risarcitoria esclusivamente qualora l'illecito civile integrasse gli estremi della fattispecie di reato e fosse così possibile ammettere il risarcimento del "danno morale da reato" ex art. 2059 c.c., ha avuto un enorme successo in giurisprudenza e ha ispirato la dottrina, tendente ad affinare il sistema. Non si può tuttavia dire che tale orientamento sia stato sempre e ovunque accolto con favore, esistendo fin da subito autori e operatori del diritto scettici e critici nei confronti di questa nuova categoria.

Il problema del danno alla persona è tra i problemi di più difficile soluzione posti dal diritto in tema di responsabilità civile, forse perché la questione non è soltanto giuridica ma coinvolge, con il diritto, anche l'etica, la medicina, la psicologia, la sociologia, l'economia e la scienza attuariale. Nell'ultimo decennio, inoltre, si è registrato un profondo mutamento di concetti, e si è passati dalla concezione patrimonialista del danno a quella personalistica, che pone al centro del sistema non più il patrimonio ma la persona, con il suo diritto all'integrità fisica. La risarcibilità dei danni è disciplinata fondamentalmente dall'art. 2043 c.c. che, affermando il principio del *neminem in ledere* formula una regola generale dalla quale derivano le disposizioni contenute nei successivi articoli per i casi specifici di responsabilità civile.

L'art 2043 c.c. dispone testualmente: “*qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*”. La lettura della norma spinge a fare alcune considerazioni: la prima è che solo i fatti commessi con dolo o colpa obbligano al risarcimento del danno causato, questo implica in ogni caso il riferimento del danno a un comportamento volontario e cosciente dell'autore, ovvero la legge subordina la responsabilità alla circostanza che, nel momento in cui il fatto dannoso venne commesso, l'autore fosse capace di intendere e di volere, ossia disponesse di quel minimo di attitudine psichica ad agire e a valutare le conseguenze del proprio operato. La seconda considerazione, che scaturisce direttamente dalla regola del *neminem in ledere*, è che tra la condotta del responsabile e l'evento, nonché tra l'evento e il danno, deve sussistere un collegamento di causa-effetto, ossia un rapporto eziologico. Si tratta di una condizione essenziale per la risarcibilità del danno, tanto da essere accertata di volta in volta dal giudice con apposita indagine. Ulteriore condizione posta dall'art. 2043 c.c. per la risarcibilità del danno è che questo di presenti come “ingiusto”. All'uopo, sul significato da attribuire a questa espressione la S.C. ha chiarito

come il danno ingiusto debba essere al contempo non iure e contra ius, ovvero quando il danno è causato da un comportamento non conforme al diritto o più precisamente da un comportamento che non sia in alcun modo giustificato dall'ordinamento giuridico e che il danno leda un interesse non solo non illegale ma riconosciuto e tutelato dall'ordinamento giuridico nella forma di diritto soggettivo. Il risarcimento del danno da fatto illecito ha la funzione di porre il patrimonio del danneggiato nello stesso stato in cui si sarebbe trovato se non si fosse verificato l'evento lesivo. Tale risultato può essere ottenuto in due modi: mediante il risarcimento in forma specifica oppure mediante il risarcimento per equivalente. Da queste brevi considerazioni bisogna concludere che il danno alla persona è irrisarcibile, in quanto nessuno dei metodi risarcitori permette di porre il danneggiato nelle stesse condizioni nelle quali si sarebbe trovato qualora non si fossero verificati il fatto illecito e l'evento lesivo. Nel caso di danno alla persona si utilizza il concetto di "utilità sostitutiva" ovvero si stabilisce a carico del responsabile l'obbligo di pagare al danneggiato una somma che, senza essere l'equivalente pecuniario del bene leso, rappresenti in pratica una utilità sostitutiva di quella perduta. Il concetto è quello di offrire al danneggiato una somma di denaro mediante la quale egli si può procurare un bene che, se pur diverso da quello irrimediabilmente compromesso o perduto, può in qualche modo consolarlo per l'offesa subita.

È intuitivo che l'entità del risarcimento non può essere di unico valore per tutti i tipi di lesione, al contrario va commisurato al pregiudizio concreto, se non altro per rispettare il principio di giustizia distributiva. Nel secolo scorso si individuò nella "regola del calzolaio"⁹⁶ il modello da utilizzare nel risarcimento di danno alla persona, modello che si basava sul reddito lavorativo della persona danneggiata che recitava «un calzolaio, per

⁹⁶ G. Melchiorre, *Dell'ingiuria dei danni, del soddisfacimento e relative basi di stima avanti i Tribunali civili, Lugano 1840, pag. 167 ss.*

esempio, eseguisce due scarpe e un quarto al giorno; voi avete indebolito la sua mano che non riesce più a fare che una scarpa; voi gli dovete il valore di una fattura di una scarpa e un quarto moltiplicato per il numero dei giorni che gli restano di vita, meno i giorni festivi».

La regola del calzolaio fu un espediente per ridurre il danno alla persona a puro e semplice danno patrimoniale ma non riuscì a ricomprendere tutte le numerose e complesse sfaccettature del danno alla persona. Per oltre settant'anni dottrina e giurisprudenza si sono rifatti alla regola del calzolaio per la liquidazione del danno alla persona, sul presupposto, divenuto in realtà una vera e propria presunzione iuris et de iure, di una stretta correlazione tra lesione e guadagno, effettivo o immaginario che fosse. A questi principi si è pure ispirato il nostro codice civile vigente, che regola la materia in esame con poche norme improntate a una concezione patrimonialista del danno alla persona inquadrandolo sotto due aspetti: come danno patrimoniale, nella duplice forma del danno emergente e del lucro cessante; e come danno non patrimoniale consistente principalmente nella sofferenza, nel dolore fisico e psichico, risarcibile alla condizione dell'art. 2059 c.c. e cioè che il fatto generatore rivesta connotazioni del reato. Gli inaccettabili esiti di tale sistema determinarono l'insorgere di un generalizzato sentimento sociale di ingiustizia sostanziale, che avrebbe costituito fertile terreno per la nascita e lo sviluppo non solo della questione del danno biologico, ma di una generale riforma in ambito giuslavoristico, come dimostra il T.U. 1124/65 che disponeva il risarcimento/indennizzo per infortuni sul lavoro qualora si fosse determinata una diminuzione della capacità lavorativa generica, senza che avesse rilevanza la lesione psicofisica in sé considerata.

Dunque, il sistema risarcitorio della persona, secondo un'impostazione tradizionale, è rimasto ancorato per decenni alla distinzione tra danno patrimoniale e danno non

patrimoniale, con una lettura restrittiva della seconda categoria. Sulla base di una applicazione rigorosamente letterale dell'art 2059 c.c.⁹⁷, il danno non patrimoniale risarcibile veniva identificato con il solo “danno morale soggettivo”, cioè con la sofferenza contingente, il dolore, i turbamenti transeunti dell'animo, i patemi determinati dall' illecito: tale nocumento veniva infatti comunemente definito come “pretium doloris” o “pecunia doloris”⁹⁸. Il legislatore del 1942 ritenne di sottoporre il danno non patrimoniale ad una clausola particolarmente restrittiva, l'art. 2059 c.c., limitando, in una logica sanzionatoria dei danni non pecuniari, il risarcimento di questa categoria “ai soli casi determinati dalla legge”. I pregiudizi non economici si trovarono chiusi in una costruzione di dimensioni anguste e molto ridotte. La tutela risarcitoria della persona non era tra le preoccupazioni prioritarie del legislatore del '42, ma il risarcimento del danno non patrimoniale assolveva più a una forma di sanzione. L' impostazione tradizionale pacificamente individuava, tra le ipotesi in cui la legge consentiva il risarcimento dei danni non patrimoniali, il danno da reato ex art. 185, comma 2, c.p. , secondo cui “ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui.”⁹⁹ Il danno non patrimoniale quindi sarebbe stato risarcibile solo allorquando il fatto illecito che lo ha cagionato avesse integrato gli estremi del reato. È infatti proprio la limitazione di cui all' art. 2059 c.c., in base alla quale i danni non patrimoniali sono suscettibili di risarcimento solo in caso di reato, che induce gli interpreti a configurare sempre nuove voci di danno, prima il danno biologico, poi quello

⁹⁷ Art. 2059 c.c. “*Danni non patrimoniali*”: “Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge”.

⁹⁸ P. Cendon (Cura), *Il risarcimento del danno non patrimoniale I, Parte generale, Danno biologico, danno morale, danno esistenziale*, Bologna, 2009, p. 8.

⁹⁹ F. Caringella- R. Garofali- R. Giovagnoli, *Giurisprudenza Civile 2005*, Milano, p.5.

esistenziale, scorporate dall' art. 2059 c.c. e ricondotte viceversa nell' alveo dell'art. 2043 c.c. In seguito, i casi di risarcibilità dei danni non patrimoniali furono ampliati. Vi fu una vera e propria fioritura di norme che contemplano espressamente ipotesi di risarcibilità del danno non patrimoniale, anche in assenza di illecito penale. Tra queste ipotesi vi sono le norme relative a:

- danni cagionati da comportamenti che producono una discriminazione per motivi razziali, etnici o religiosi (art.44 comma 7, D.lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- danni conseguenti al mancato rispetto del termine ragionevole di durata del processo (art. 2 comma 1, L. 24 marzo del 2001 n. 89);
- danni prodotti dall' illegittimo trattamento dei dati personali, ovverosia da violazione della riservatezza (art. 15, comma 2, D.lgs. 30 giugno 2003 n. 186);
- danni da privazione della libertà personale cagionati da comportamenti, atti o provvedimenti posti in essere con dolo o colpa grave dal magistrato nell' esercizio delle sue funzioni, ovvero cagionati da diniego di giustizia (art. 2 comma 1 L. 13 aprile 1988 n. 117).

Peraltro, la risarcibilità del danno non patrimoniale era già codificata dall' art. 89, comma 2, cod. proc. civ. con riferimento al pregiudizio cagionato da espressioni sconvenienti ed offensive impiegate in atti giudiziari civili, purché non attinenti all' oggetto della causa; nonché dall' art. 598, comma 2, c.p. con riferimento al pregiudizio cagionato da offese contenute negli scritti presentati o nei discorsi pronunciati dalle parti o dai loro difensori nei procedimenti davanti all' autorità giudiziaria o amministrativa, quand' anche non riguardanti l'oggetto del procedimento.¹⁰⁰ Non molto chiaro è cosa si intenda per danno non patrimoniale, nonché ancora quali siano le funzioni e la natura di quest' istituto. Secondo alcuni in dottrina il danno non patrimoniale sarebbe una voce di danno da

¹⁰⁰ A. Torrente – P. Schlesinger, *Manuale di diritto privato*, IIX ed., Milano, 2007, p. 835.

risarcire al pari di tutte le altre. Secondo altri il risarcimento di tale danno avrebbe una funzione satisfattiva, nel senso cioè che la devoluzione di una somma di denaro contribuirebbe ad alleviare il dolore causato dalla lesione. Altri ancora non esitano a ritenere che il risarcimento del danno non patrimoniale integri gli estremi di una vera e propria pena privata. Quest' ultima soluzione trova conferma, oltre che nelle indubbie difficoltà a quantificare in qualche modo il dolore, nei criteri utilizzati dai giudici al fine di determinare l'entità dell'obbligazione risarcitoria/ sanzionatoria. In materia di danni non patrimoniali si fa infatti sovente riferimento non solo alla gravità della lesione, ma anche al grado di colpevolezza del responsabile dell'illecito nonché ancora alla sua condizione patrimoniale o all'arricchimento realizzato mediante fatto ingiusto¹⁰¹. Legittimato a domandare il risarcimento del danno morale è la vittima del reato. Per lunghissimo tempo, la Corte di Cassazione era stata unanime nel tenere fermo questo principio e negare, di conseguenza, che i prossimi congiunti della vittima potessero pretendere il risarcimento del danno morale. Tuttavia, un decennio circa fa, con un celebre revirement, la Suprema Corte ha abbandonato l'orientamento tradizionale, ammettendo che anche i prossimi congiunti della vittima possano pretendere il risarcimento del danno morale, a condizione che ne alleghino e ne dimostrino l'effettiva esistenza, anche in via presuntiva. Tutte le voci di danno di cui sopra e la loro applicazione processuale sono senza dubbio applicabili al mobbing.

3.Prevenzione del mobbing.

Il fenomeno del mobbing, come detto, ha assunto particolare risalto soprattutto negli ultimi anni e cioè da quando molti lavoratori subordinati, per lo più dipendenti delle

¹⁰¹ P. Gallo, *Diritto Privato, IV ed.*, Torino, 2006, p. 730.

pubbliche amministrazioni, hanno proposto ricorso al Giudice del Lavoro, chiedendo di essere risarciti e lamentando di essere stati vittime di reiterati comportamenti vessatori preordinati nel tempo dai diretti superiori allo scopo di mobbizzarli. La diffusione di tale fenomeno in tutti gli ambienti di lavoro ha posto in risalto l'esigenza di intervenire soprattutto ai fini della prevenzione di queste attività vessatorie reiterate nel tempo. Numerose sono state le proposte avanzate ed anche la Commissione Europea e lo stesso Parlamento Europeo sono intervenuti a più riprese per sollecitare da parte degli Stati membri la promozione di iniziative adeguate onde prevenire la patologia mobbizzante. Come ampiamente descritto in precedenza, Per mobbing deve intendersi una condotta tenuta dal datore di lavoro, o dai dirigenti, nei confronti del lavoratore, protratta nel tempo in violazione degli obblighi derivanti al datore di lavoro dall'articolo 2087 c.c. e consistente in reiterati comportamenti ostili che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica da cui consegue la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell'equilibrio fisiopsichico e della personalità del medesimo. Il mobbing è ritenuto una fattispecie complessa costituita da più comportamenti vessatori dislocati in una determinata fascia temporale. Secondo una nozione originariamente elaborata in ambito anglosassone e successivamente recepita dalla giurisprudenza, per mobbing può intendersi quel comportamento reiterato nel tempo da parte di una o più persone, (colleghi o superiori della vittima), teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo subisce conseguenze negative anche di ordine fisico. Tale definizione implica la necessità di accertare se sia stata concretamente realizzata una continuità nel tempo di eventi persecutori non isolati tra loro, rappresentativi di un'azione sistematica e teleologicamente mirata ai danni del lavoratore che, attraverso modalità aggressive e vessatorie, tendenti a determinarne la cessazione dall'impiego, avrebbero causato il suo

grave stato di salute. Una così importante attuale condizione che degenera in patologia rende indispensabile attivarsi affinché tutti gli interessati si adoperino anche in via preventiva. La prevenzione, infatti, dovrebbe essere lo strumento principale da adottarsi per evitare che il conflitto quotidiano che nel nostro sistema può essere ritenuto anche normale nel rapporto di lavoro degeneri in un conflitto mirato, ovvero in un'attività ritenuta mobbizzante. L'attività di prevenzione del mobbing è fondamentale per migliorare la qualità della vita lavorativa, il benessere ed evitare l'emarginazione sociale creando un ambiente di lavoro positivo, prima che si presentino sintomi di disagio. Occorre pertanto creare i presupposti per una organizzazione sana. Si tratta di fare in modo che proponendo attività di formazione, informazione e prevenzione si riesca in qualche modo a gestire i nascenti conflitti. Sussistono una serie di tecniche formative preventive o alcuni corsi appositamente predisposti; da ultimo il D.Lgs. 81/2008 e successive correzioni e modificazioni (T.U. su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro) ha istituito il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione¹⁰². Sarebbe oltremodo opportuno espletare attività formative anche per consentire al lavoratore una autodifesa verbale. In Italia sono stati costituiti alcuni "comitati paritetici" sul mobbing a seguito di accordi tra le parti sociali. In qualche modo questi comitati si interessano anche di prevenzione e sarebbe oltremodo opportuno che gli stessi vengano adeguatamente compulsati per poter svolgere attività di formazione e prevenzione.

In particolare, i "comitati paritetici" che si occupano del fenomeno del mobbing dovrebbero tutelare la salute organizzativa. Sono presenti per lo più negli enti pubblici

¹⁰² Il datore di lavoro per prevenire rischi e danni da lavoro deve intervenire con il Servizio di Prevenzione e Protezione istituito presso ogni azienda ex D.lgs. 81/2008 e con il medico competente aziendale che devono includere suggerimenti operativi della misura anti mobbing con la formulazione di un documento di consenso in grado di sollecitare il contestuale impegno etico del datore di lavoro in cui siano incentivati comportamenti leali, clima collaborativo scoraggiando attività vessatorie che potrebbero causare mobbing.

anche se sinora non hanno effettuato intense attività di tutela, avendo per lo più raccolto dati statistici ed avviato le attività istituzionali formando altresì ad esempio i primi codici di condotta sul mobbing, alcuni hanno anche istituito sportelli di ascolto e si avviano ad effettuare corsi di formazione specifici. Purtroppo, si deve riscontrare un evidente ritardo nel nostro Paese a differenza degli altri comunitari decisamente più avanti sia nella ricerca sia nell'attuazione in ambito aziendale di tutte le attività utili alla formazione e prevenzione.

L'attività di prevenzione è senza dubbio quella da prediligere ogni qualvolta dall'espletamento di alcune funzioni o comportamenti possa sussistere un rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore. Come già evidenziato, a più riprese la Comunità Europea, da circa un decennio, sollecita i Paesi membri ad intervenire con forme di prevenzione per i danni alla salute negli ambienti di lavoro ivi compresi quelli che possono derivare dai comportamenti mobbizzanti. Peraltro, il datore di lavoro potrebbe già di sua iniziativa, in ossequio a quanto disposto dall'art. 32 della Costituzione e dall'art. 2087 del Codice civile, adottare iniziative suggerite dagli "Osservatori antimobbing" volte a migliorare le condizioni delle attività lavorative e degli stessi ambienti di lavoro. Il mobbing, in quanto disturbo della sfera psicopatologica e culturale in ambito lavorativo, deve considerarsi innanzitutto quale fenomeno inerente all'organizzazione del lavoro oltre all'interesse del lavoratore danneggiato. La prevenzione diviene dunque l'intervento cardine per il contrasto al fenomeno del mobbing e prevenire il mobbing significa mettere in atto interventi che tendano a contrastare l'esistenza degli antecedenti del fenomeno affinché, in una logica proporzionale, si riduca la probabilità della sua comparsa. Una prima serie di azioni preventive riguarda la progettazione lavorativa "job design" chiamata a coordinare i ritmi produttivi secondo il giusto equilibrio tra produttività e benessere delle persone.

Una selezione ed un inserimento del personale accurati, che tengano conto della possibilità di trarre soddisfazione da un lavoro, ad esempio attraverso una ricognizione dei valori professionali e di altri aspetti psico-attitudinali rilevanti. Una buona selezione, e in generale un'efficace gestione delle risorse umane, ottimizza anche l'adeguamento delle persone alle posizioni lavorative, con tutti i punti virtuosi che ciò comporta nel diminuire la frustrazione e lo stress e nell'aumentare la motivazione, l'aderenza e di conseguenza il benessere organizzativo.

Un inserimento considerato come processo di graduale socializzazione che va preparato e monitorato sia dal punto di vista dell'acquisizione di competenze tecnico-professionali che trasversali, sia dal punto di vista dell'inserimento sociale nel gruppo e nella comunità organizzativa. Una buona politica del rilievo sociale del mobbing può essere organizzata attraverso ruoli e responsabilità precise e, quindi, laddove si rappresentino crisi, ristrutturazioni, acquisizioni o dinamiche organizzative meritevoli di attenzione e di interventi, è opportuno applicare una consapevole gestione del cambiamento attraverso un'adeguata informazione a tutti gli interessati circa gli scenari possibili e probabili oltre che circa le priorità e le strategie da attuare.

Una formazione al management sulla gestione del cambiamento e la leadership trasformazionale attraverso una scelta adeguata capace di valorizzare anche le attitudini e i tratti di personalità rilevanti per la relazione e la gestione del gruppo di lavoro e che sappia gestire gli aspetti micropolitici generatori di condizioni di benessere e di argini utili al contenimento delle asimmetrie di potere

La collaborazione con le organizzazioni sindacali da realizzare attraverso una dinamica negoziale di tipo integrativo.

Un sistema di valutazione delle prestazioni basato su criteri noti, meglio se condivisi su una comunicazione trasparente, nonché sulla gestione di un feedback costruttivo.

Una formazione basata su criteri di buona gestione del processo formativo che risponda a reali bisogni di formazione, sia realizzata secondo i principi della formazione degli adulti, sia adeguata e coerente con il processo al fine di diminuire lo stress attraverso una maggior padronanza del processo lavorativo, rafforzare l'autostima e il senso di autoefficacia, ma anche migliorare la motivazione, il senso di appartenenza, il clima generale. Azioni che aumentino l'interdipendenza e il senso di appartenenza al gruppo possono tendere a limitare il rischio di rottura delle norme di gruppo da parte di qualche singolo, o comunque ad elaborare questa rottura in modo positivo; tali azioni possono essere ad esempio di tipo organizzativo, formativo, comunicativo.

E' auspicabile che gli imprenditori provvedano a migliorare le attività di informazione dei propri lavoratori facendo in modo di ridurre anche attività monotone e ripetitive e consentendo magari qualche pausa di lavoro in più durante la giornata lavorativa. Anche nella sanità pubblica dovrebbero incrementarsi protocolli secondo le indicazioni delle raccomandazioni scientifiche con attività utili alla valutazione psicologica del lavoratore. È auspicabile altresì che maturi una cultura della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro con interazioni sociali positive che impediscano l'insorgere di comportamenti vessatori e reiterati a danno di lavoratori che diventano soggetti deboli e dare spazio, infine, a comitati paritetici che possano effettivamente preoccuparsi di una tutela della dignità dei lavoratori nel posto di lavoro.

4. Sindacato e mobbing

Le rappresentanze sindacali sono da sempre portatrici di interessi collettivi di parte: hanno cioè il compito di rappresentare un interesse comune a più individui. Tale obiettivo di rappresentanza non deve essere assimilato alla rappresentanza prevista

dal diritto privato: esso infatti non ha come fine il perseguimento di uno specifico interesse individuale (come nel rapporto civilistico tra rappresentante e rappresentato), ma l'individuazione di un interesse "mediato" tra quelli individuali affidati alla singola organizzazione sindacale: un interesse proprio di ogni associazione sindacale.

È per questo motivo che si parla di rappresentatività e non di rappresentanza.

L'importanza dell'individuazione dei sindacati maggiormente rappresentativi nasce dalla necessità da parte dello Stato di avere interlocutori stabili nella predisposizione delle riforme, essendo oggettivamente impossibile rinvenire autonomamente l'interesse di ogni singolo lavoratore.

Se fino al 1970 l'unico indice normativo in grado di individuare le associazioni sindacali dotate di maggiore rappresentatività era l'art. 39 Costituzione, l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970), e nello specifico dell'art. 19 (Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali), ha portato alla nascita, nel nostro ordinamento, della nozione di sindacato maggiormente rappresentativo, soprattutto con l'obiettivo di attribuire a tali sindacati il potere di costituire le RSA e, loro tramite, di fruire dei relativi diritti.

Nel 1993 prima (con il Protocollo di Intesa che disciplina le RSU) e nel 1995 poi (con il referendum parzialmente abrogativo dell'art. 19 Statuto dei lavoratori) il riferimento alla maggiore rappresentatività sindacale inizia a rivestire un ruolo di minore importanza rispetto al passato: la nascita delle RSU (che si pongono in sostanza come alternativa obbligata alle RSA per i sindacati firmatari l'accordo o che vi aderiscano) e la riforma dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori (che ha svincolato il potere di costituire le RSA dal requisito della maggiore rappresentatività) hanno sostanzialmente ridimensionato nel nostro ordinamento l'importanza della qualificazione di sindacato maggiormente rappresentativo.

La nozione di sindacato maggiormente rappresentativo viene introdotta dall'art. 19 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori): soltanto i sindacati in possesso dei requisiti di cui all'art. 19 (tra cui, appunto, la maggiore rappresentatività) hanno la possibilità di costituire le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali, che possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori nelle imprese industriali e commerciali con più di 15 dipendenti in ciascuna unità produttiva, oppure nell'ambito dello stesso comune.

Il limite numerico nelle imprese del settore agricolo è di almeno 6 dipendenti, nonché di fruire dei conseguenti diritti di cui al titolo III della Legge 300/1970 (il diritto di associazione ex art. 20, il diritto di indire referendum al di fuori dell'orario di lavoro ex art. 21, il diritto alle specifiche tutele previste per i lavoratori facenti parte delle rappresentanze sindacali aziendali ex art. 22, il diritto alla fruizione di "permessi sindacali" retribuiti e non retribuiti ex art. 23 e 24, il diritto delle rappresentanze ad avere a disposizione una bacheca o spazio murale per lo svolgimento dell'attività sindacale ex art. 25, il diritto di raccogliere contributi e di proselitismo ex art. 26, il diritto all'uso di appositi locali aziendali per le riunioni sindacali in aziende con almeno 200 dipendenti ex art. 27).

È evidente come il riconoscimento di tali diritti solo ad alcune organizzazioni sindacali (più precisamente a quelle in possesso dei requisiti di cui al citato art. 19) abbia posto il problema di una sua compatibilità con l'art. 39 comma 1 della Costituzione, che invece prevede un diritto incondizionato di organizzazione sindacale.

La Corte costituzionale, con le sentenze n. 54 del 1974, n. 334 del 1988 e n. 30 del 1990, ha affermato la legittimità della selezione dei sindacati rappresentativi, a cui attribuire diritti e prerogative ulteriori rispetto quelli attribuiti a tutte le organizzazioni sindacali, se tale selezione ha luogo in virtù di elementi giustificativi rispondenti a criteri di ragionevolezza.

La Corte costituzionale è altresì intervenuta nuovamente con sentenza del 3 luglio 2013, con cui ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19 nella parte in cui non prevede che la Rappresentanza Sindacale Aziendale sia costituita anche da associazioni sindacali che, pur non avendo sottoscritto contratti collettivi applicati nell'azienda, abbiano partecipato alla trattativa.

Il criterio della rappresentatività, come strumento selettivo, secondo l'orientamento della Corte, è quello che il legislatore ritiene più idoneo a favorire l'aggregazione e il coordinamento «*degli interessi dei vari gruppi professionali, di sintesi delle varie istanze rivendicative e di raccordi con lavoratori non occupati*», e quindi permettere «*l'ordinato svolgimento del conflitto sociale*».

L'art. 19 dello Statuto dei lavoratori non fornisce alcuna indicazione utile alla definizione del sindacato maggiormente rappresentativo, limitandosi a disporre (prima della parziale abrogazione) che le RSA possono essere costituite, tra l'altro, nell'ambito delle «*associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale*». Era dunque inevitabile che la definizione del sindacato maggiormente rappresentativo fosse demandata alla giurisprudenza, le cui pronunce sul punto sono numerose.

Ad ogni modo, oggi il lavoratore ha la possibilità di ricorrere a vari mezzi di tutela per il corretto svolgimento del suo lavoro, facendo riferimento anche e soprattutto alla figura dei sindacati, formati per perseguire proprio la tutela e dare voce e chi spesso non ha voce.

L'azione sindacale procede attraverso una serie di modelli che, sebbene siano tipici, variano in relazione ai diversi contesti nazionali e momenti storici. Il dato forse più costante, al riguardo, è l'identificazione come obiettivo fondamentale dell'azione sindacale della regolazione congiunta delle condizioni di lavoro, che si realizza

soprattutto tramite la stipulazione dei contratti collettivi. Se il contratto collettivo è il fine, il mezzo viene tradizionalmente individuato nello sciopero, il quale, tuttavia, pur mantenendo importanza come risorsa strategica, non è più l'unico scenario dell'azione sindacale. A partire dagli anni '80, infatti, l'azione diretta è stata progressivamente sostituita, o comunque affiancata, da logiche variamente orientate alla collaborazione sociale.

Le relazioni sindacali, quindi, si proiettano al di là del tradizionale binomio contratto collettivo/ sciopero, cosa questa che accade ad almeno due livelli funzionali:

- a livello meta-aziendale, si può verificare il fenomeno della concertazione, che conferisce al sindacato lo status di soggetto politico, con pericolosi rischi di contiguità con i partiti politici e le loro strategie;
- a livello di singola azienda o di gruppo di imprese, la contrattazione tende ad evolversi verso una periodica, se non quotidiana, partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti alla gestione delle imprese.

L'azione dei sindacati, comunque, si esplica non soltanto nelle relazioni con la controparte sociale, bensì anche nell'erogazione di vari servizi ai lavoratori (es. consulenza, assistenza legale, gestione delle pratiche fiscali). Secondo taluni, quella di un sindacato di servizi è una possibile nuova dimensione dell'azione di un sindacato in crisi di rappresentatività, e forse, ancor più, di presa sulla realtà sociale odierna. Tale opinione, tuttavia, è fortemente criticata da altri, che vedono in una simile prospettiva un regresso del ruolo sindacale.

Esistono ulteriori funzioni e prerogative che la legislazione e la contrattazione collettiva hanno attribuito alle RSA, da esercitarsi talora in concorso con le associazioni sindacali di categoria facenti capo ai sindacati maggiormente rappresentativi o comparativamente

più rappresentativi. Il sostegno all'attività sindacale, infatti, avviene in maniera significativa anche con la tecnica della procedimentalizzazione dei poteri del datore di lavoro, attribuendo alle organizzazioni sindacali poteri di consultazione e informazione su talune questioni di particolare rilievo (ad esempio, in caso di riduzione del personale, di trasferimenti di azienda o in tema di sicurezza sul lavoro).

Alle associazioni sindacali, pertanto, viene attribuito un potere di controllo sull'attività imprenditoriale, senza peraltro mai diventare un potere di cogestione, stante il riconoscimento da parte del nostro ordinamento della libertà dell'iniziativa economica privata (art. 41 della Costituzione).

Il legislatore, quindi, ha attribuito alle organizzazioni sindacali un diritto di consultazione e informazione, come pre-condizione per il legittimo esercizio delle prerogative imprenditoriali, in modo che le stesse abbiano una forza di costrizione di fatto sul piano dei poteri contrattuali (si parla, in tale ipotesi, di norme di sostegno nell'esercizio del contropotere collettivo, nell'attività, ma non nel risultato).

Tra le prerogative alle RSA attribuite dallo Statuto dei Lavoratori non rientra il potere di stipulare contratti collettivi (con la significativa eccezione di quanto previsto dall'articolo 2, 2° comma, in materia di controllo a distanza). Tale silenzio è stato colmato per molto tempo dalla contrattazione collettiva, che attribuisce un potere contrattuale in capo alle organizzazioni sindacali e alle rappresentanze sindacali aziendali.

Con il D.Lgs. 276/2003, questo potere ha trovato ampia conferma, il legislatore avendo individuato specificamente come agente contrattuale proprio le RSA o le RSU.

Va poi segnalato che recentemente Confindustria e le confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL hanno siglato un Accordo di rappresentanza (28 giugno 2011) e un successivo Protocollo di Intesa (31 maggio 2013), che introducono significative novità sia sotto il profilo dell'individuazione delle organizzazioni sindacali titolari di poteri contrattuali, sia

sotto il profilo dell'efficacia dei contratti collettivi nazionali e aziendali. Per quanto riguarda il primo profilo, l'accordo del 2011 prevede che siano ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le sole organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro (punto 1 dell'Accordo). Per quanto riguarda il secondo profilo, invece, le parti sociali hanno anzitutto stabilito che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore superiore al 50% possano essere efficaci e pienamente esigibili anche nei confronti delle organizzazioni sindacali che non li abbiano sottoscritti ma che aderiscano a una delle tre confederazioni firmatarie del Protocollo, purché siano previamente sottoposti a consultazione certificata dei lavoratori – le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto –, con approvazione a maggioranza semplice (Punto 3 del Protocollo, in tema di Titolarità ed efficacia della contrattazione).

In tema di contrattazione collettiva aziendale, poi, l'accordo del 2011 prevede che i contratti collettivi aziendali approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU «sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda» (c.d. efficacia erga omnes) – punto 4 dell'Accordo di rappresentanza. Medesima efficacia generalizzata è riconosciuta anche ai contratti collettivi aziendali sottoscritti dalle RSA, purché (punto 5 dell'Accordo di rappresentanza):

- le RSA stipulanti detengano la maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione;

- il contratto collettivo sia sottoposto «al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti».

Tornando al fenomeno del mobbing, e quindi alla condotta offensiva del datore di lavoro, questa può esplicitarsi anche in una lesione dei diritti sindacali in lato sensu.

Il comportamento del datore di lavoro può ledere non solo autonomamente un diritto sindacale, ma anche contemporaneamente un diritto individuale: la condotta può essere monoffensiva, cioè lesiva dei diritti riconosciuti in via diretta ed esclusiva al sindacato (ad esempio, il diritto di informazione), oppure plurioffensiva, cioè quando il datore di lavoro, attraverso un illegittimo atto di gestione del rapporto di lavoro, colpisce anche l'attività e libertà sindacale. Si consideri l'ipotesi di un lavoratore licenziato per la partecipazione ad uno sciopero: tale licenziamento è viziato da nullità (ex. Art. 4 L.604/1966) ed è idoneo a ledere l'interesse collettivo alla libertà e attività sindacale, risultando perciò perseguibile dal sindacato con il procedimento ex art. 28 St. Lav.

È opinione prevalente che la condotta sanzionata dall'art. 28 si configuri a prescindere dell'intenzione del datore di lavoro di ledere con il suo comportamento l'esercizio dei diritti sindacali, inoltre l'articolo citato attribuisce al giudice il potere di ordinare al datore di lavoro la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti qualora ritenga sussistente la violazione.

Possono attivare il procedimento speciale dell'art. 28 gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse. Da ciò è evidente come la

struttura dei sindacati, la loro autonomia, organizzativa, negoziale, sia idonea a garantire un'adeguata tutela a tutti i lavoratori operativi sia in aziende private che in strutture pubbliche.

V. NUMERI DEL MOBBING

1. Prima associazione italiana contro il mobbing e stress psicosociale.

Il termine mobbing è stato proposto agli inizi degli anni Settanta del secolo scorso dall'etologo Konrad Lorenz per descrivere un particolare comportamento aggressivo tra individui della stessa specie, con l'obiettivo di escludere un membro del gruppo.

Quindi nel 1972 il medico svedese Peter Paul Heinemann utilizzò il termine, come sinonimo di bullismo in una ricerca sull'aggressione di singoli bambini da parte di gruppi di coetanei. Negli anni Ottanta, lo psicologo tedesco Heinz Leymann, dopo aver lavorato ed approfondito degli studi anche in Svezia, finalmente definì il Mobbing nell'accezione attuale: «una comunicazione ostile, non etica, diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo individuo».

In Italia la tematica è stata introdotta dallo psicologo tedesco Harald Ege, che nel 1996 fondò PRIMA - Associazione italiana contro Mobbing e Stress psico sociale-, pubblicando anche vari libri sull'argomento.

Fondata con l'obiettivo di fornire supporto e risorse a coloro che ne sono vittime, questa associazione rappresenta un faro nell'ambito della tutela della salute mentale sul luogo di lavoro.

Attraverso la sensibilizzazione, la consulenza e la promozione di politiche aziendali orientate al benessere psicologico, l'associazione si impegna a fornire strumenti pratici

ed efficaci per prevenire e contrastare il mobbing e lo stress psicosociale. La sua presenza pionieristica nel panorama italiano sottolinea l'importanza crescente di affrontare queste problematiche in modo proattivo e solidale all'interno delle dinamiche lavorative.

L'associazione interviene ed opera per contrastare il fenomeno "mobbing" dedicandosi da un lato alla prevenzione delle cause scatenanti, dall'altro offrendo assistenza e sostegno a coloro che hanno subito gli effetti del fenomeno.

PRIMA intendeva realizzare il suo scopo attraverso:

- a) la promozione, il sostegno e il coordinamento di ricerche scientifiche, consulenze studi, pubblicazioni e seminari sul tema del Mobbing;
- b) la sensibilizzazione, l'informazione, la consulenza e l'assistenza sullo sviluppo post-formativo, in particolare rivolgendosi a lavoratori con incarichi decisionali, assistenti, formatori ed interessati. I risultati formativi verranno integrati da verifiche e controlli sulla sedimentazione delle nozioni impartite e da interventi tesi al miglioramento delle prestazioni;
- c) la prevenzione, la cura e la riabilitazione psico-fisica, sociale e professionale delle vittime del Mobbing attraverso terapie ambulant e stazionarie adeguate alla causa scatenante.

L'associazione PRIMA era nata anche con la finalità di aiutare e sostenere le vittime di questo fenomeno creando la possibilità di effettuare colloqui gratuiti con professionisti.

Il socio può usufruire di un servizio di colloqui gratuiti con professionisti delle diverse discipline, che l'aiuteranno a valutare meglio la sua situazione e a conoscere le possibili soluzioni. Il primo colloquio gratuito in particolare prevede la somministrazione di un test e un colloquio specifico con l'esperto di mobbing, in base a cui si potrà stabilire se il caso rientra effettivamente nel fenomeno del mobbing. In qualsiasi momento, inoltre, il socio potrà rivolgersi a PRIMA per ottenere consigli o anche solo per parlare liberamente

del suo problema. Spesso infatti a causa della disinformazione e dei pregiudizi su questo fenomeno, il mobbizzato si trova in una condizione di isolamento anche al di fuori del posto di lavoro, non trovando nessun interlocutore che capisca la sua situazione. L'associazione italiana contro mobbing e stress psico- sociale offre al socio la disponibilità di uno psicologo del lavoro o di un esperto in formazione aziendale a contattare l'azienda e, previa autorizzazione da parte di questa, a monitorare il clima aziendale allo scopo di verificare l'eventuale presenza di situazioni mobbizzanti.

PRIMA era infatti in grado di fornire una serie di corsi di formazione aziendale su mobbing e gestione del conflitto che, ispirandosi alle esperienze nordeuropee, aiutano a migliorare il clima organizzativo e ad aumentare così la produttività aziendale. Inoltre, nell'eventualità in cui il professionista legale contattato ritenga gli estremi del caso sufficienti, il socio potrà avviare una causa per chiedere il risarcimento dei vari tipi di danno che ha subito in seguito al mobbing (danno da mobbing, danno professionale, danno biologico, etc.). Tutti gli avvocati giuslavoristi collaboratori di PRIMA si impegnavano ad applicare le tariffe minime previste dal Tariffario Forense. Essi, inoltre, sono tutti iscritti nelle liste del gratuito patrocinio, usufruibile da coloro che risultino titolari di un reddito annuo imponibile, risultante dall'ultima dichiarazione, non superiore a € 10.628,16. In vista di tale azione legale PRIMA era in grado di indicare al socio professionisti preparati nella redazione di perizie quantitative del danno. Si segnala in particolare la possibilità di ottenere una perizia specifica sul danno da mobbing, valutato e quantificato sulla base di un metodo e di un sistema di tabellazione assolutamente esclusivo.

2. Numeri del mobbing in Europa

Attraverso uno studio sulle statistiche del fenomeno del mobbing in Europa, con particolare attenzione alla situazione italiana, è possibile esaminare la dinamica evolutiva nel corso degli anni. Una visualizzazione dei dati può essere molto utile, soprattutto per fare un raffronto tra i vari paesi, i vari settori, le tipologie di individuo. Lo scopo è quello di individuare i punti maggiormente critici e avere una panoramica globale del fenomeno; sono i dati che “parlano”, si esprimono in tutta la loro evidenza empirica. Sono state effettuate molte ricerche a riguardo, sia in campo europeo che italiano. Tutte mostrano chiaramente come in base alle statistiche sui disturbi da lavoro, sia cresciuta l’incidenza dei problemi di salute psicologica e stress, provocata da mobbing o molestie di vario genere, inclusa violenza fisica e varie forme di discriminazione. Le varie ricerche dimostrano le ampie ripercussioni sull’individuo, sulla sua performance, sullo sviluppo di un ambiente di lavoro sereno, sulla performance organizzativa e su quella economica. Uno studio molto interessante è quello della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EuroFound) effettuato sulle vite lavorative degli europei. Esso mostra che 1 lavoratore su 20, in media, ha subito molestie di tipo psicologico negli ultimi 12 mesi. Solamente 1 lavoratore su 100 ha dichiarato di aver subito vessazioni psicologiche per motivi legati alla propria credenza religiosa, origine etnica, o preferenze sessuali. D’altronde, hanno precisato gli autori, sono cifre sottostimate, in quanto molti di coloro che hanno subito azioni vessatorie non lavorano più, e dunque non possono apparire nelle statistiche. Le donne (6%) sono più soggette al mobbing degli uomini (4%), e le donne più giovani corrono un rischio maggiore (8% di quelle sotto i 30 anni). In Italia la situazione sarebbe quasi in parità, con una maggioranza, seppur minima, delle donne. Vi sono sostanziali differenze nell’incidenza del mobbing a seconda della dimensione dell’impresa: coloro che lavorano nelle grandi imprese (più di 250 dipendenti) riportano i valori più alti (8%). Anche il settore è una variabile

importante. In molti ambiti dove il rischio fisico è elevato – agricolture, costruzioni e attività manifatturiere- si riportano bassi livelli di molestie psicologiche. Viceversa, nei settori con bassi livelli di rischio fisico, viene rilevata una elevata esposizione a fattori di rischio psicosociale. Chi lavora in ambito curativo (infermieri, ostetrici, tirocinanti ospedalieri, etc.) ha una probabilità 8 volte più alta di subire abusi psicologici e fisici. Questo si verifica ad ogni livello, a prescindere dalla posizione professionale dell'individuo. Il 6% dei lavoratori del settore pubblico ha dichiarato di aver subito mobbing, rispetto al 4% del settore privato. Per ciascuna delle domande relative alla violenza sul posto di lavoro, più del doppio dei lavoratori del settore pubblico ha dichiarato di aver subito minacce di violenza, o veri e propri abusi rispetto ai lavoratori del settore privato. Un motivo valido, secondo Vittorio Di Martino, Helge Hoel and Cary L. Cooper (l'EuroFound), per cui i dipendenti pubblici sembrano più inclini a subire violenza sta nel fatto che interagiscono molto più spesso con la clientela rispetto ai "colleghi" privati. Almeno metà (50%) dei lavoratori pubblici ha riportato che il proprio lavoro li faceva interagire direttamente, e per la maggior parte del tempo, con non-colleghi (3/4 del turno lavorativo), rispetto al 38 % dei dipendenti privati. Chi è esposto al mobbing tende a riportare maggiori malattie cosiddette professionali. Ciò che si nota maggiormente è che la proporzione di chi manifesta sintomi di fattori psicosociali, quali insonnia, ansia e irritabilità, è circa 4 volte più grande tra chi ha subito molestie rispetto a chi invece non le ha subite. Gli effetti non sono tuttavia esclusivamente psicologici o mentali, possono essere anche fisici, come infiammazioni gastro-intestinali. Molti tra i mobbizzati hanno poi la tendenza a manifestare più sintomi. L'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, giunge a una serie di conclusioni:

- 1 persona su 20 in Europa è sottoposta a mobbing, con un ampio range di variabilità da un paese all'altro;

- le donne sono più soggette al mobbing degli uomini (6% contro 4%);
- i settori maggiormente colpiti sono: medico, sociale, e amministrativo pubblico;
- i mobbizzati hanno una media di assenze di 60 giorni l'anno.

In Italia, non esistendo ancora una legge specifica contro il mobbing, si assiste ad una situazione falsata rispetto alla maggioranza dei paesi europei. I dati indicano una percentuale di mobbizzati del 4% rispetto al totale dei lavoratori. La non consapevolezza, il timore di uscire allo scoperto, la mancanza di strutture di supporto adeguate influiscono negativamente sull'analisi del fenomeno. Uno dei massimi esperti di mobbing sul territorio nazionale è lo psicologo Harald Ege. Egli fu il primo a pubblicare una ricerca approfondita del mobbing (datata 1998) che offre una ricca stratificazione in grado di offrire una panoramica abbastanza ampia al riguardo.

Il mobbing, nella maggioranza dei casi, si sviluppa nelle aziende di una certa dimensione, con un alto numero di dipendenti, anonimità elevata sia nei confronti dei propri colleghi, sia nei confronti dell'organizzazione.

Inoltre, una recente ricerca finanziata dalla Confederazione europea dei sindacati (Etui), condotta in 35 paesi europei di cui 28 dell'Unione europea, ha confermato il nesso tra depressione, malattie cardiovascolari ed esposizione ai rischi psicosociali sul lavoro e ha reso noti i dati relativi ai casi e ai decessi.

Le esposizioni ai rischi psicosociali legati al lavoro rappresentano uno dei principali rischi professionali nei Paesi europei. Sono altamente prevalenti come dimostrato in diversi studi basati sui dati dell'Indagine europea sulle condizioni di lavoro (Eurofound). Numerosi studi epidemiologici hanno dimostrato che le esposizioni lavorative sono associate a vari esiti sulla salute, in particolare a malattie cardiovascolari e disturbi mentali.

3. Indagine dell'ISPEL

L'ISPEL, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, era un ente, sotto il controllo del Ministero della Salute, di ricerca e svolgeva, per conto del Servizio Sanitario Nazionale, un'attività di ricerca, controllo, sperimentazione, consulenza, formazione e informazione in diversa materia, tra cui:

- sicurezza sul lavoro;
- malattie professionali;
- promozione delle migliori regole per il miglioramento delle condizioni di vita dei luoghi e degli ambienti di lavoro.

I risultati dei suoi studi e delle sue sperimentazioni erano utilizzati dalle varie sezioni dello stato, che si occupavano di salute sul posto di lavoro, di sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché le varie Province e Regioni. Il suo ruolo era, inoltre, centrale all'interno dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro.

Nel 2010, però, l'ISPEL viene soppresso, con il Decreto-legge 78/2010, convertito, successivamente, nella legge n.122 del 2010 e, le sue funzioni spostate all'INAIL.

Il Testo Unico sulla Sicurezza, il Decreto 81/2008, aveva, appunto nel 2008, rivisto le sue funzioni, le quali, in collaborazione con Inail e Ipsema, comprendevano la prima verifica dei macchinari di lavoro.

Oltre al ruolo puramente scientifico, l'istituto aveva, perciò, anche un ruolo attivo ed importante nella lotta contro gli infortuni nei luoghi di lavoro proprio offrendo la sua professionalità di verifica dei macchinari presenti negli ambienti di lavoro. Inoltre, il suo, era anche un ruolo di grande importanza nell'ambito della formazione e

dell'informazione in materia di sicurezza sul lavoro, poiché era un ente preposto allo svolgimento di corsi e attività di formazione per i lavoratori.

Il Decreto 78/2010 ha voluto integrare le attività dell'Ispesl e dell'Ipsema a quelle dell'Inail al fine di unificare le competenze e le conoscenze, in materia di sicurezza e salute sul lavoro, in un unico ente, capace di raccogliere l'eredità dei due defunti enti e di continuare la loro importantissima attività di formazione e d'informazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Fino a qualche anno fa i dati forniti da questo istituto vedevano sempre la pubblica amministrazione e difesa, con una percentuale del 14%, subito seguite da sanità e istruzione, ristorazione e alberghiero, trasporti e comunicazioni (12%). Agli ultimi posti si trovano, invece, settori come agricoltura, pesca, elettricità, gas e acqua, con il 3%. A differenza dei dati europei, sembra che la pubblica amministrazione e la difesa siano i più colpiti dal fenomeno (questo alla luce del fatto che Ege effettua un raggruppamento improprio del settore industriale che non c'è nell'analisi europea, la quale mantiene la distinzione tra attività manifatturiere, costruzioni, trasporti, etc.). Solamente al terzo-quarto posto la sanità, che non incide quanto le prime due. In Europa invece, come abbiamo potuto constatare, è proprio quest'ultima a detenere il primato, a pari merito con il settore sociale. In Italia, forse la situazione è leggermente diversa per il semplice motivo che anche le cause che stanno all'origine del mobbing sono diverse. Nelle amministrazioni pubbliche italiane, è noto da tempo come spesso si necessiti di raccomandazioni per entrare e per fare carriera, idem per la difesa. Dove i licenziamenti sono rari e il mantenimento del posto di lavoro una certezza, l'unica arma disponibile sembra essere il mobbing e non ci si fa scrupoli ad usarlo. Bisogna costringere il lavoratore ad andarsene di sua spontanea volontà. Con un'allocazione del posto di lavoro inefficace, come avviene spesso in Italia quando si parla di settore pubblico, il pericolo

mobbing è una realtà. Secondo Ege il mobbing interessa maggiormente le donne, anche se di poco, i lavoratori che non occupano un incarico dirigenziale (65% impiegati, 18% operai, 13% dirigenti, 4% quadri). Per quanto riguarda la distribuzione geografica del fenomeno, l'ente dichiara i maggiori casi in Emilia-Romagna, Piemonte e Lombardia, mentre il fanalino di coda è rappresentato dalla Valle d'Aosta ed il Molise. Dato confermato anche dall'ISPESL, con una percentuale maggiore nel Nord Italia (65%), e un basso livello di istruzione (52% diplomati, 24% laureati). L'elaborazione dei dati ha fornito inoltre elementi particolarmente interessanti riguardo i giochi di ruolo vittima/carnefice, che forniscono delle evidenze nel confermare l'esistenza di diverse tipologie di mobbing. Il 53% delle persone, infatti, indica come mobbers (persecutori) i superiori in gerarchia, mentre solo il 7,1% ha identificato in tale ruolo i colleghi. Ma ciò che colpisce è che il 26,5% dei soggetti sostiene che i mobbers sono sia i superiori, sia i colleghi; ed un altro 11,1% indica "tutti". Per spiegare tale risultato, che riguarda complessivamente il 37,6% del campione, si può ipotizzare che, oltre una certa misura, il fenomeno del mobbing assume una tale intensità emotiva che la vittima perde di lucidità razionale e, sentendosi "accerchiata", non riesce più a distinguere i diversi ruoli giocati da chi lo circonda. Rimane comunque il dato molto forte che in Italia il mobbing appare più frequentemente promosso dai "Capi". La consapevolezza del fenomeno mobbing sta iniziando ora a muovere i primi passi. Attualmente non c'è ancora una legislazione in materia, questo perché ci deve essere prima di tutto una presa di coscienza generale del problema. Molti lavoratori non sanno ancora distinguere situazioni di mobbing da litigi estemporanei in taluni luoghi di lavoro. Una ricerca IREF (Istituto di Ricerche Educative e Formative) del 2004 effettuata su un campione di 3000 lavoratori italiani afferma che il 70,4% degli italiani mostra di non conoscere il fenomeno. Solamente il 18,9% manifesta una spiccata sensibilità verso il fenomeno. L'ultimo dato rappresenta chiaramente la

situazione italiana in contrasto con la media dei paesi dell'Unione Europea. Siamo al penultimo posto assieme alla Spagna, e vicini al Portogallo. Il motivo forse sta nei tratti culturali che ci accomunano. Una molestia accettata come prassi in Italia può essere motivo di denuncia se solo ci si sposta più a Nord. Come anticipato, le funzioni del vecchio istituto oggi sono devolute e affidate all'INAIL: dal 31 maggio 2010 le funzioni esercitate dal soppresso istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro sono state trasferite all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, che subentra in tutti i rapporti, attivi e passivi, relativi alle funzioni svolte dal soppresso ISPEL.

Ad ogni modo l'obiettivo resta quello di fornire delle indicazioni operative che orientino gli operatori aziendali della sicurezza ad una risposta corretta al provvedimento legislativo in merito alla tutela dei lavoratori operanti in diversi settori. Lo scopo è di divulgare, anche attraverso il web, gli orientamenti, le strategie e gli strumenti di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Conclusioni

Il mobbing è, dunque, per definizione una forma di terrorismo psicologico che si differenzia dalle molestie per la frequenza e la sistematicità delle azioni vessatorie. Prevede determinati schemi di ruolo posti in essere da un singolo o da un gruppo (mobbers) nei confronti di un altro (mobbizzato). Può essere di tipo verticale, se è un superiore che lo attua nei confronti del suo sottoposto, o di tipo orizzontale se l'azione è svolta da un collega di pari grado. Abbiamo visto che spesso e volentieri il mobbing viene promosso dall'azienda stessa quando deve procedere a ristrutturazioni del personale. In questi casi la Direzione Risorse Umane risulta incapace di gestirne efficientemente ed efficacemente la selezione, il reclutamento, e l'organizzazione. Le cause possono risalire al contesto economico, in continua mutazione, sempre più competitivo, con salti tecnologici sempre più ravvicinati, che "costringono" il management ad aggiornare costantemente le politiche di gestione dei lavoratori. Questi ultimi sono sempre più deprofessionalizzati, precari, e in continua concorrenza con il prossimo. Il background formativo va costantemente aggiornato perché c'è sempre il rischio di possedere delle competenze obsolete, non più necessarie ad un'azienda in continua trasformazione. Il mobbing si può verificare in qualsiasi struttura: gerarchica, deverticalizzata, divisa per funzioni, gestita per processi. Provoca costi diretti, dovuti all'assenza del lavoratore, al suo rimpiazzamento, e costi indiretti, quali abbassamento di produttività, conflitti interpersonali che provocano un sistema "elettrico" e instabile. Gli ambienti di lavoro sono male organizzati, la vittima spesso non ha la possibilità di rivolgersi a mediatori interni. La mancanza di una buona comunicazione interaziendale sembra essere uno dei fattori che possono portare al mobbing. Oggi, sempre di più lo stile di leadership deve saper gestire le relazioni aziendali. Con una concorrenza sempre più spinta, saper trovare un vantaggio competitivo in ogni campo è fondamentale per la sopravvivenza

dell'impresa. Il modello giapponese in questo caso, ci viene in aiuto. Porre l'attenzione sul fattore uomo, più che sul fattore tecnologia, sembra essere il must del terzo millennio. L'accresciuta sensibilità nei confronti della sicurezza, della qualità, dell'ambiente deve essere posta anche sulle relazioni umane, tramite la formazione di tutto il personale alla capacità di dialogo, al superamento dei conflitti interpersonali, alla scelta dei metodi per arrivare ad una gestione efficace ed efficiente delle situazioni critiche. L'ultimo aspetto deve riguardare in primis il personale direttivo, rispettivamente dirigenti e quadri. L'autorità deve essere capace di fare da modello, perché questo poi si ripercuote su tutto il sistema aziendale (il mobbing si presenta con modalità tanto simili quanto probabili nei livelli più alti come in quelli più bassi dell'impresa). Le aziende devono collaborare anche dal punto di vista informativo, tramite una partnership con le varie strutture istituzionali: i sindacati e i centri di ascolto. In mancanza di una adeguata norma a tutela dei lavoratori, una maggior consapevolezza sul fenomeno può permetterne l'individuazione, facilitando il lavoro degli operatori delle risorse umane. Non ci deve essere il timore da parte del singolo di affrontare l'ostacolo, di parlare apertamente del problema, e di saperlo contestualizzare. Se il lavoratore sa percepire il disagio dovuto all'attribuzione di mansioni dequalificanti, e alla costante aggressività di colleghi o direttori, e ha la possibilità di affidarsi a strutture interne ed esterne capaci di offrire un notevole aiuto per la gestione del conflitto, si sentirà più sicuro di sé, il conflitto non sarà più un tabù, ma verrà affrontato in maniera positiva. Saper prevenire il mobbing, è sicuramente un obiettivo della Direzione Risorse Umane, saper motivare il lavoro del dipendente (job rotation, job enrichment, job enlargement), saper agire sulle pressioni di gruppo, e sullo stile di leadership. Devono essere migliorati gli aspetti qualitativi della vita lavorativa, tramite una buona gestione del contratto psicologico, dell'ambiente lavorativo, e del lavoro stesso. Certo la flessibilità che sta vivendo oggi il mercato del lavoro non aiuta,

ma ostacola la risoluzione del problema. Sta all'impresa saper affrontare nel modo corretto i momenti di transizione (fusioni, ristrutturazioni aziendali, cessioni, scorpori, etc..), utilizzando di volta in volta forme di comunicazione che si adattano perfettamente alla situazione contingente. Il mobbing non è irreversibile, però si necessitano segnali convincenti da parte delle confederazioni imprenditoriali e sindacali, un accordo comune per arginare il più possibile un fenomeno compreso, ma finora poco conosciuto. I nuovi centri di ascolto, sorti ultimamente in tutta la nazione, possono fungere da punto di convergenza fra le parti, e svolgono un importante lavoro di informazione a tutela della persona. Essendo relativamente autonome hanno la possibilità di effettuare delle indagini territoriali, per effettuare delle prime stime del fenomeno. Ci vorrà ancora del tempo perché le indagini effettuate su base statistica diano la loro rilevanza. Tutto questo comunque non sarà sufficiente senza una garanzia normativa, che tuteli in primo luogo la persona, e che faccia da incentivo per un lavoro di comune accordo fra le parti: impresa, sindacati e Stato.

Si può dire, allora, sulla base di quanto esposto in narrativa, che alla mancanza di regolamentazione ha sinora egregiamente ovviato la gran mole di elaborazione giurisprudenziale e dottrina che si è mossa all'unisono per la salvaguardia, in primis, della dignità umana e poi, conseguenzialmente, dell'ambiente lavorativo ove la stessa si esplicava. Ma è evidente che manca a tutti gli operatori del Diritto una convenzione legale su cui parametrare i comportamenti del lavoratore e dell'impresa, al fine di evitare repentini cambi di rotta, in termini di ampiezza di tutela della salute del lavoratore e oneri probatori, come da ultimo con le ricordate Ordinanze della Cassazione del 19.01.2024 n. 2084, 31.01.2024 n. 2870, 12.2.2024 n. 3791, 12.02.2024 n. 3822, 12.02.2024 n. 3856 e 16.02.2024 n. 4279, le quali come è noto hanno imposto al giudice di merito l'obbligo di «valutare e accertare l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per avere anche solo

colposamente omesso di impedire che un ambiente di lavoro stressogeno provocasse un danno alla salute del ricorrente» e ciò indipendentemente dalla valutazione dell'esistenza di tutte quelle circostanze necessarie per configurare l'esistenza del mobbing.

Bibliografia

Alpa, G. (1980). *Danno "biologico" e diritto alla salute davanti alla Corte Costituzionale*. In GI, 1980, I.

Alpa, G. (1981). *Danno biologico e diritto alla salute davanti alla Corte di Cassazione*. In GI, 1981, I.

Alpa, G. (1993). *Il danno biologico*. Padova.

Antolisei, F. (1997). *Manuale di Diritto Penale*. Milano.

Ascenzi, A., & Bergagio, G. L. (2000). *Il mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo*. Torino: Giappichelli.

Bartalucci, T. (2010). *Conoscere, comprendere e reagire al fenomeno del mobbing*. Firenze: Firenze University Press.

Bloch, C. (2008). *Mobbing and Negative Acts/Behaviour*. Abstracts of the 6th International Conference on Workplace Bullying.

Canali, L. (2000). *Mobbing. Denuncia di un fenomeno in crescita e possibili soluzioni*. Relazione al convegno sul mobbing tenutosi a Roma il 7 Luglio 2000.

Casilli, A. (2000). *Stop mobbing: resistere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro*. Roma.

Casilli, A. Un approccio sistemico al mobbing e logiche di risposta dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "*Mobbing: un male oscuro*".

Castronovo, C. (1988). "*Danno biologico*" senza miti. In RCDP, 1988, I, pag. 124.

Cendon, P. (2014). *La prova e il quantum nel risarcimento del danno*. Tomo secondo. Torino: Utet.

Cendon, P. (2017). *Responsabilità civile. Volume Terzo*. Omnia Trattati Giuridici. Torino: Utet.

CGIL Lombardia. (2004). *Rischio Mobbing*.

Cicu, G. (1996). Disegno di legge n. 1813/1996. *Misure contro il mobbing*.

De Angelis, L. (2000). *Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore*. In *Il foro italiano*, 2000, 5, I.

De Cupis. *Il danno alla salute tra Cassazione e Corte Costituzionale*. In *GC*, 1980, I, pag. 534.

Delpino. *Manuale di Diritto Penale*. Napoli, 2000.

Ege, H. (1996). *Mobbing: Che cos'è e come si combatte*. Bologna: Edizioni Pendragon.

Ege, H. (1997). *Il mobbing in Italia*. Bologna: Pitagora.

Ege, H. (1998). *I numeri del Mobbing. La prima ricerca italiana*. Bologna: Pitagora.

Ege, H. (2002). *La valutazione peritale del Danno da Mobbing*. Milano: Giuffré.

Ege, H. (2005). *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*. Milano: Franco Angeli.

Ege, H., & Lancioni, M. (1999). *Stress e Mobbing*. Bologna: Pitagora.

Fiori, M. (2000). Disegno di legge n. 6667/2000. *Disposizioni per la prevenzione del mobbing*.

- Gaspari, A. *Emergenza mobbing*. In Lavoro e previdenza Oggi, 4-5/2002.
- Ghera, E. (2002). *Diritto del lavoro*. Bari.
- Giubboni, S. (2009). *L'INAIL e il mobbing*. In Rivista del diritto della sicurezza sociale, vol.9, n.3, pp.729-739.
- Greco, L. (1999). *Danno biologico: gli effetti del c.d. mobbing*. In Guida al lavoro, 1999, 11, pag. 12.
- Guglielmi, D. (2015). *Mobbing. Quando il lavoro ci fa soffrire*. Il Mulino, Bologna.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*. Torino: Einaudi.
- Lattari, P., Coco, T., Spanu, R., & Vitiello, M. (2019). *Mobbing, violenze e molestie nei luoghi di lavoro. Le tutele. Diritto, profili sindacali, aspetti psicologici*. Milano: Key.
- Lazzari, C. (2001). *Il mobbing fra norme vigenti e prospettive di intervento legislativo*. In Rivista Italiana del Lavoro, 2001, I, pag. 59.
- Lerda, L. (2002). *La tutela giuridica del mobbing in alcuni paesi europei*. In Labour law journal, 2002, pag. 17.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. In Violence and Victims, 1990, Vol. 5, n. 2.
- Leymann, H. (1996). *The Content and Development of Mobbing at Work*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.
- Levinson, S. C. (1993). *Introduzione alla pragmatica*. Bologna: Il Mulino.
- Luiso, F. P. (1992). *Il processo del lavoro*. Torino.

Menelao, M. et al. (2001). *Mobbing: la faccia impresentabile del mondo del lavoro*. Milano: Franco Angeli.

Monateri, P. G., Bona, M., & Oliva, U. (2000). *Mobbing: vessazioni sul lavoro*. Milano: Giuffrè.

Montuschi, L. (1994). *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*. In RIDL, 1994, parte I, pag. 322.

Mugia, R. (1992). *Dequalificazione, inattività e danni risarcibili*. In Riv. crit. dir. lav., 1992, II, pag. 391.

Navarretta, E. (1996). *Diritti inviolabili e risarcimento del danno*. Torino.

Nunin, R. (2000). *Alcune considerazioni in tema di mobbing*. In Italian labour law journal, 2000, n. 1.

Scozzafava, G., & Loizzo, R. (2020). *Mobbing: Analisi socio giuridica, danni risarcibili e profili penalistici*. Milano: Key.

Sennet, R. (2000). *L'uomo flessibile*. Milano: Feltrinelli.

Soprani, P. (2000). *La sindrome da mobbing*. In Guida al Lavoro, 2000, pag. 6.

Sorgi, C. (2002). *Valutazione del danno da mobbing*. In Lavoro e previdenza oggi, 2002, 3.

Spaltro, E. (2002). *Psicologia per le organizzazioni*. Roma: Carocci.

Teherani, N. (2008). *Lost in translation - using bilingual difference to increase emotional mastery*. Abstracts of the 6th International Conference on Workplace Bullying.

Turco, L. (2009). Disegno di legge n. 3048/2009. *Norme in materia di mobbing*.

Vallebona, A. (1995). *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*. Padova.

Verrina, D. (2000). *Mobbing: possibilità e prospettive di intervento giudiziario*. In Boll. lig. Giur. lav. e prev. soc., 2000, n. 1, pag. 3.

Vettor, T. (1997). *Violazione dell'art.2103 c.c. e risarcimento del danno professionale*. In Orient. giur. lav., 1997, pag. 65.

Ziviz, P. (1999). *La tutela risarcitoria della persona. Danno morale e danno esistenziale*. Milano.