

Il *mobbing* e il risarcimento del danno: quando le sentenze anticipano le norme

La giurisprudenza detta la linea contro abusi e demansionamenti

di
Corrado Cardarelli*

Il 27 maggio 2004 è stato siglato a Bruxelles tra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'Unione europea un accordo quadro volontario, peraltro molto interessante, sul tema dello *stress* da lavoro. Nel suddetto accordo è dato leggere che lo *stress* è uno stato che comporta disturbi e disfunzioni di natura fisica, psicologica e sociale, creando effetti sugli individui che si ritengono incapaci di colmare le lacune con i propri requisiti o le aspettative riposte su di loro.

L'individuo è in grado di fare fronte ad esposizioni di breve durata, ma ha grande difficoltà nel fare fronte ad esposizioni di intensa e prolungata pressione.

MA IL *MOBBING* ESISTE?

Identificare se c'è un problema di *stress*-lavoro correlato può richiedere un'analisi di vari fattori, come l'orga-

nizzazione del lavoro e i processi, le condizioni di lavoro e l'ambiente, la comunicazione, i fattori soggettivi, con la conseguente affermazione che la responsabilità della determinazione delle misure appropriate per evitare, ridurre o eliminare lo *stress* deve individuarsi in capo al datore di lavoro. Pur se l'accordo precisa di non occuparsi specificamente della violenza, delle molestie, e dei disturbi post-traumatici da *stress*, devo confessare che, mentre leggevo il testo dell'accordo, nel riflettere in merito alla sostanziale ineliminabilità dello *stress* nell'ambito dell'attuale mondo del lavoro, ho pensato contemporaneamente al *mobbing*.

Se non è possibile valutare scientificamente il rapporto esistente tra *stress* e *mobbing*, intuitivamente ed empiricamente si può ritenere che siano parenti stretti, ma certamente si può affermare ormai che l'attenzione al *mobbing*, quale situazione di alterazione dello stato psicologico dell'individuo, è generale e trasversale, in quanto il fenomeno è oggetto di osservazione da parte di diverse

angolazioni che, in alcuni casi, trascendono l'ambito giuslavoristico (si pensi alle recenti manifestazioni cinematografiche), in altri sono ad esso assolutamente correlati, con particolare riferimento alle discipline medico-psichiatriche, psicologiche e sociologiche.

L'attenzione pluridisciplinare si spiega non solo in considerazione delle varie conseguenze che derivano in termini di nocimento e di profilo risarcitorio, ma anche perché in molte situazioni sono rievocate connessioni con gli aspetti relazionali e comportamentali umani.

Il tribunale di Milano (20 maggio 2000), per esempio, ha affermato per esempio che non è configurabile un danno psichico del lavoratore, del quale il datore di lavoro sia obbligato al risarcimento, conseguente a un'allegata serie di vicende persecutorie lamentate dal lavoratore stesso, qualora l'assenza di sistematicità, la scarsità degli episodi, il loro oggettivo rapportarsi alla vita di tutti i giorni all'interno di una organizzazione produttiva, che è anche luogo di aggregazione e di contatto (e di scon-

tro) umano, escludano che i comportamenti lamentati possano essere considerati dolosi. Il tribunale di Torino (18 dicembre 2002), parimenti, ha affermato che il *mobbing* non sussiste nell'ipotesi in cui il comportamento di rifiuto o di ostilità nei confronti di un collega o di un sottoposto sia stato provocato dall'atteggiamento tenuto dal lavoratore, presunta vittima, e non sia stato posto in essere con lo scopo di isolarlo ed emarginarlo.

È stato vieppiù affermato che non configurano *mobbing* quei comportamenti del datore che sono giustificati o da oggettive situazioni aziendali di dissesto, ovvero da gravi inadempimenti contrattuali del dipendente (tribunale di Milano 11 febbraio 2002). Anche l'Inail, con la circolare 71 del 17 dicembre 2003, avente ad oggetto i disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro, esclude dal rischio tutelato i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento), nonché le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).

Tuttavia una siffatta massiccia attenzione già da sé basta a confutare un'osservazione risalente ad alcuni anni or sono, peraltro ancora larvatamente presente nella mente di molti, secondo cui il *mobbing* non esisterebbe, non essendo altro che l'ultima trovata di una filosofia buonista orientata al garantismo più che al sistema delle garanzie, al tuziorismo, dunque, più che alla tutela (e con ciò sembra che ci si dimentichi dell'*ostracon* ellenico, oppure di Lucio

*Dall'ostracon
della Grecia antica
fino alla "Patente"...*

Quinzio Cincinnato, ovvero del menagramo della "patente" di pirandelliana memoria, o del "nonnismo", tanto per fare alcuni esempi di *mobbing* affondanti le proprie radici nella storia, nella letteratura e nei tempi recenti).

Per altro verso ne esce altresì depauperato di contenuto l'ulteriore assunto secondo cui il *mobbing* sarebbe paragonabile a una sorta di ordalia medievale, che determinerebbe solo l'emersione dei migliori, di guisa che il logico corollario sarebbe che non esisterebbe persona di successo che non abbia subito una forma di costrittività organizzativa (il termine si trova ufficialmente usato nella circolare dell'Inail 71 del 17 dicembre 2003, i cui contenuti, in buona sostanza, sono stati poi ripresi dal decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 27 aprile 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 134 del 10 giugno 2004).

Al di là della valutazione etico-comportamentale di tali impostazioni, che riecheggiano logiche lontane dal mondo del diritto, vi è un'ulteriore elemento che abbatte queste tesi, costituito dalla significativa produzione giurisprudenziale degli ultimi anni, in particolare dal 1999 a oggi, in quanto, come spesso capita, la nostra magistratura ha anticipato il legislatore, non tanto creando diritto, quanto applicando i principi e le norme generali del nostro ordinamento giuridico a fattispecie indubbiamente meritevoli di tutela. Sembra altrettanto significativo, inoltre, il fatto che la magistratura a proposito del *mobbing* in alcuni casi abbia fatto ricorso al concetto di fatto notorio ex articolo 115 Cpc, in quanto il *mobbing* ha una sua identità storica che si impone all'osservazione o alla percezione della collettività, sicché al giudice non resta

che constatarne gli effetti e valutarlo ai fini delle conseguenze giuridiche.

Peraltro una precisazione appare assolutamente necessaria.

Non vorrei, infatti, che si addivenga alla demonizzazione concettuale del datore di lavoro, né, tanto meno, che in nome del *mobbing* siano avviati procedimenti da caccia alle streghe, quasi con un connotato inquisitorio.

Va infatti precisato che, prescindendo da estremizzazioni ideologiche come pure da concezioni tayloristiche, un'azienda non è l'antro di Satana, bensì un contesto sociale nel quale, in una logica di reciproco e comune interesse, si tende istituzionalmente a favorire lo sviluppo professionale e personale del lavoratore.

Bisogna anzi aggiungere che forse uno dei primi soggetti interessati a reprimere siffatte condotte deve (o dovrebbe) essere il datore di lavoro, non solo per

le conseguenze risarcitorie che ne potrebbero derivare, ma anche per il disvalore sociale e le degenerazioni del clima aziendale che si determi-

nano in conseguenza di azioni di *mobbing*, tanto è che si assiste sempre con maggiore frequenza ad imprese che integrano il proprio codice disciplinare, prevedendo sanzioni, persino di tipo espulsivo, nei confronti di soggetti a carico dei quali vi siano elementi probatori attestanti il compimento di atti o comportamenti mobbizzanti.

Non è un caso, inoltre, che nel recente disegno di legge numero 3255 del 22 dicembre 2004 è stato previsto che a coloro che pongono in essere gli atti e i comportamenti mobbizzanti si applicano le misure stabilite con riferimento alla responsabilità disciplinare.

Tuttavia, poiché ogni regola ha le sue eccezioni, accade purtroppo che le situazioni appresso descritte si verificino, vieppiù in modo talmente intenso e

*...di Pirandello:
una lunga storia
di violenza morale*

grave da sfociare nelle sedi giudiziarie, seppure con una sgradevole e criticabile proliferazione di presunti casi di *mobbing* che tendono a diminuire o ad inficiare il valore e la portata di quelli effettivamente esistenti.

Che vi sia stato più di un tentativo del legislatore di disciplinare la materia è confermato dai vari disegni di legge succedutisi nel tempo, nonché dalla legge della Regione Lazio, oggetto peraltro di successiva pronuncia di illegittimità costituzionale.

La Corte costituzionale, con la sentenza 359/03, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della legge regionale del Lazio 16/2002 per violazione della competenza statale esclusiva in tema di ordinamento civile e per violazione dei principi della legislazione statale in materia sanitaria, in quanto la norma:

- a) forniva autonomamente la descrizione giuridica del fenomeno, così incidendo anche sulle definizioni emergenti in sede comunitaria;
- b) dettava procedure per far valere la responsabilità per i danni subiti;
- c) dava facoltà ai cosiddetti centri antimobbing di diagnosticare i disturbi ed avviare il lavoratore ai servizi sanitari specialistici.

Nondimeno, pur in difetto di una legge dello Stato, sulla base della casistica di questi anni e della giurisprudenza formatasi in materia, può sembrare opportuno tirare le fila della situazione e individuare i possibili canoni giuridici di riferimento.

LA FENOMENOLOGIA DEL MOBBIING

Nella lingua inglese il termine *to mob* (in tedesco *hassen*, in francese *houspillage*) significa aggredire, assalire tumultuosamente, ed è mutuato dalla scienza etologica, in particolare da

un'espressione usata da Konrad Lorenz, il quale descriveva il comportamento di un branco che assale un singolo esemplare. Vi è da dire che il termine si attaglia bene alla descrizione di quei comportamenti che, attuati nell'ambito del luogo di lavoro, sono volti, gradualmente e sistematicamente, all'emarginazione e all'annichilimento del lavoratore, tali, in alcuni casi, da condurre persino alla fuoriuscita del lavoratore medesimo dall'azienda.

*Dall'inglese to mob:
il verbo indica
il comportamento...*

Secondo la definizione stesa a suo tempo in una proposta di legge nazionale (la numero 6410 del 30 settembre 1999), il *mobbing*, sostanziandosi in una violenza psicologica a tratto persecutorio, consiste negli «atti posti in essere e nei comportamenti tenuti da datori di lavoro, nonché da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata o pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese determinazione».

Per citare dati più recenti, bisogna rammentare che anche nella recente contrattazione collettiva (per esempio del terziario) si riscontra convergenza tra le parti nel riconoscere l'esistenza del fenomeno, nel definirlo e nel prevedere forme di prevenzione e repressione dei comportamenti mobbizzanti.

Secondo la definizione formulata nella ricordata proposta di legge, il *mobbing* si può quindi tradurre in atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità del lavoratore

nell'ambito dell'ufficio di appartenenza, o da escluderlo dall'azienda. Ancora nel recente disegno di legge numero 3255 del 22 dicembre 2004, per *mobbing* si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, caratterizzati dalla violenza o persecuzione psicologica, posti in essere da una o più persone nell'ambiente di lavoro, pubblico o privato, nei confronti di altri lavoratori, sopraordinati o sott'ordinati, e che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i diritti e la dignità della persona, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale.

Si evince, dunque, che deve sussistere una attività a tratto persecutorio, posta in essere da uno o più soggetti e con modalità differenti, in vista del raggiungimento di un risultato che coincide con il nocimento del soggetto passivo (mi sembra interessante e degno di nota il fatto che sia scomparso nel recente disegno di legge ogni

*...del branco
che assale compatto
un singolo esemplare*

riferimento alla finalità espulsiva, ossia all'esclusione dal contesto aziendale). Indubbiamente il soggetto destinatario di tali azioni, definibile come "mobbizzato", può subire delle ripercussioni a livello fisico e psichico, tra cui, ovviamente, non si può escludere che ricorrano anche gli stati di agitazione e di abbassamento del livello umorale più generalmente definiti a carattere ansioso-depressivo.

Il *mobbing*, fenomeno unitario, è dunque una sostanziale violenza psicologica che potremmo definire «a forma libera e atipica», in quanto sono varie e differenti tra loro – seppure sovente concorrenti e complementari – le modalità di attuazione della condotta illecita. Un elemento di debolezza sembra essere l'implicito rinvio che si compie a

una «pluralità di atti e comportamenti» e allo svolgimento «con carattere sistematico e duraturo»: stante la sostanziale atipicità della condotta configurante il *mobbing*, nulla esclude che anche un singolo atto sia più che idoneo a mobbizzare il soggetto.

La sistematicità e la durata, d'altro canto, possono anche non essere un elemento necessario e indispensabile, considerato che alcune condotte «a effetto istantaneo» sembrano costituire

situazioni idonee a mobbizzare immediatamente il dipendente (si pensi all'ipotesi del trasferimento, il cui rilievo in tal senso è già stato oggetto dell'attenzione della giurisprudenza: infatti il tribunale di Forlì 15 marzo 2001 ha affermato l'illegittimità, per riconducibilità al *mobbing*, del provvedimento con il quale l'azienda dispone il trasferimento del dipendente presso una sede secondaria della medesima qualora non ricorrano i presupposti oggettivi che giustificano, in base, all'articolo 2103 Cc, il provvedimento in questione, di guisa che grava sul datore di lavoro l'obbligo di reintegrare il lavoratore nella originaria sede di lavoro con conseguente attribuzione delle mansioni precedentemente svolte o di altre equivalenti).

Ancorare la sussistenza del *mobbing* alla contemporanea esistenza dell'elemento doloso sembra profondamente errato, giacché ciò che deve rilevare, pur in presenza di un comportamento colposo, è l'oggettività del fatto, o dei fatti, costituenti una compressione della sfera professionale e personale del lavoratore, dovendosi semmai ritenere che il profilo doloso possa, anzi debba, costituire un elemento aggravante la responsabilità del *mobber* in termini risarcitori.

Un ulteriore elemento di debolezza si rinviene laddove si tenta di disciplinare la situazione in modo casistico, e

non, piuttosto, secondo criteri generali e astratti. Tale impostazione, molto probabilmente, risente del fatto che se è vero che il *mobbing* si configura come un fenomeno unitario, diverse sono le modalità con le quali si manifesta. Forse anche per questo il fenomeno è stato oggetto di numerosi studi

Le quattro fasi della persecuzione: conflitto quotidiano...

scientifici con una matrice fondamentale empirica che influenza anche l'approccio giuridico. H. Leymann, uno tra i più autorevoli studiosi del fenomeno, ha elaborato un elenco di quarantacinque comportamenti, suddivisi in cinque categorie, denominato Lipt (Leymann Inventory of Psychological Terrorism) che, in varia combinazione tra loro, costituiscono un comportamento mobbizzante (vedere tabella 1, pubblicata a p. VI-56). Due altri ricercatori tedeschi, Knortz e Zapf, hanno integrato la lista con altri 39 esempi di azioni mobbizzanti (vedere tabella 2, pubblicata a p. VII-57).

Sempre secondo Leymann, il processo che conduce a una situazione di *mobbing* può essere suddiviso in quattro fasi:

- a) conflitto quotidiano;
- b) inizio del terrorismo psicologico;
- c) errori e abusi da parte aziendale;
- d) esclusione dal mondo del lavoro, ultima situazione direttamente responsabile dell'insorgenza delle patologie più gravi che infine conducono il soggetto mobbizzato a richiedere aiuto.

LA POTENZIALE VITTIMA E LE MANIFESTAZIONI

Ogni lavoratore, indipendentemente dalle sue caratteristiche di personalità, può essere oggetto di molestie morali. Tuttavia, pur senza assumere carattere

di predisposizione o di specificità al problema, alcune caratteristiche proprie della personalità dei singoli soggetti, o contingenti alla loro vita sociale, relazionale e lavorativa, possono favorirne l'insorgenza o la diffusione.

Dagli studi in proposito, si è constatato che i bersagli sono spesso lavoratori con elevato coinvolgimento nell'attività svolta, o con capacità innovative e creative o, all'opposto, soggetti con ridotte capacità lavorative o diversi per tratti culturali (provenienza geografica, religione, abitudini di vita, preferenze sessuali).

Le prime ricadute sullo stato di salute individuale delle situazioni di *mobbing* interessano la sfera neuropsichica. Precoci sono i segnali di allarme psicosomatico (cefalea, gastroenteralgie, dolori osteoarticolari, mialgie, disturbi dell'equilibrio), emozionale (ansia, tensione, disturbi del sonno, dell'umore), comportamentale (anoressia, bulimia, farmacodipendenza).

Se lo stimolo avverso è duraturo, i sintomi descritti possono dar luogo

a sindromi depressive, disturbi dell'adattamento e disturbi post-traumatici da stress, con possibile comparsa di altre entità psichiatriche.

Anche le conseguenze sociali possono essere devastanti, in quanto la persistenza dei disturbi psicofisici porta ad assenze dal lavoro sempre più prolungate, fino alle dimissioni o al licenziamento.

La perdita dell'autostima e del ruolo sociale (oltre che i danni oggettivi derivati dal demansionamento e dalla calunnia, qualora questi siano messi in atto nel processo mobbizzante), comportano gravi difficoltà in generale e, per le fasce d'età più alte, impossibilità di nuovi inserimenti lavorativi.

Il soggetto porta all'interno dell'ambito familiare il suo stato di grave disagio e non sono rari i casi di separazio-

...abusi dell'azienda, terrorismo psicologico, esclusione dal lavoro

1. AREA DELLA COMUNICAZIONE

- Il capo limita le possibilità di esprimersi della vittima
- La vittima viene sempre interrotta quando parla
- I colleghi limitano la sua possibilità di esprimersi
- Le si urla contro o la si rimprovera violentemente
- Si fanno critiche continue sul suo lavoro
- Si fanno critiche continue sulla sua vita privata
- È vittima di telefonate mute o di minaccia
- È vittima di minacce verbali
- È vittima di minacce scritte
- Le si rifiuta il contatto con gesti o sguardi scostanti
- Le si rifiuta il contatto con allusioni dirette

2. AREA DELLE RELAZIONI SOCIALI

- Non si parla più con la vittima
- Non le si rivolge più la parola
- Viene trasferita in un ufficio lontano dai colleghi
- Si proibisce ai colleghi di parlare con lei
- Ci si comporta con lei come se non esistesse

3. AREA DELL'IMMAGINE SOCIALE

- Si spara alle spalle della vittima
- Si spargono voci infondate su di lei
- La si ridicolizza
- La si sospetta di essere malata di mente
- Si cerca di convincerla a sottoporsi a visita psichiatrica
- La si deride per un suo *handicap* fisico
- Si imita – a scopo di beffa – il suo modo di camminare o di parlare
- Si attaccano le sue opinioni politiche o religiose
- La si deride per aspetti della sua vita privata
- La si deride per la sua nazionalità
- La si costringe a fare lavori umilianti
- Si giudica il suo lavoro in maniera sbagliata ed offensiva
- Si mettono in dubbio le sue decisioni
- Le si dicono parolacce o espressioni umilianti
- Le si fanno subire profferte sessuali, verbali e non

4. AREA DELLE SFERE PROFESSIONALE E PRIVATA

- Non si assegnano alla vittima compiti da svolgere
- Le si toglie ogni tipo di attività lavorativa, o anche la possibilità di inventarsene una
- Le si assegnano lavori senza senso
- Le si assegnano lavori molto al di sotto della sua qualifica professionale
- Le si assegnano sempre nuovi compiti lavorativi
- Le si danno lavori umilianti
- Le si assegnano lavori molto al di sopra delle sue capacità o delle sue qualifiche professionali, al fine di screditarlo

5. AREA DELLA SALUTE

- Si costringe la vittima a fare lavori che nuocciono alla sua salute
- La si minaccia di violenza fisica
- La si sottopone ad aggressioni fisiche "leggere", a scopo intimidatorio
- Le si fanno subire aggressioni fisiche marcate
- Le si causano danni per svantaggiarla
- Si danneggiano suoi oggetti e proprietà personali, sul posto di lavoro e/o al di fuori
- La si fa segno ad aggressioni a carattere sessuale

TABELLA 2
LE AZIONI MOBBIZZANTI INDIVIDUATE DA KNORTZ E ZAPP

- 1 Si vieta alla vittima di parlare di cose private con i colleghi
- 2 Non viene data alcuna risposta a sue richieste verbali o scritte
- 3 Si sobillano i colleghi contro di lei
- 4 La si esclude di proposito da feste aziendali o da altre attività sociali
- 5 Viene compilata in azienda una lista firme contro di lei
- 6 Si crea un clima o un'atmosfera di sottofondo ostile nei suoi confronti
- 7 I colleghi si rifiutano di lavorare insieme a lei
- 8 Le si parla in modo ostile e non gentile
- 9 La si provoca al fine di indurla a reagire in maniera incontrollata, in modo che la si possa poi accusare per il suo comportamento
- 10 I capi e/o i colleghi non le fanno di proposito auguri o congratulazioni per certi eventi positivi
- 11 La si accusa con bugie e falsità al fine di screditare l'immagine
- 12 Si fanno continuamente commenti maligni nei suoi confronti
- 13 L'opinione aziendale viene resa ostile nei suoi confronti
- 14 Se è un superiore, i suoi subalterni si rifiutano di eseguirne le disposizioni
- 15 La si denigra davanti al capo
- 16 Si rifiutano per principio tutte le proposte che lei avanza
- 17 La si prende in giro per il suo aspetto fisico
- 18 Le si toglie ogni possibilità di attività ed influenza
- 19 Si cerca o si fa già lavorare parallelamente una persona sul compito e con le mansioni della vittima
- 20 Nessuno la aiuta nell'introduzione in nuovi settori di lavoro
- 21 La si considera responsabile di errori fatti da altri o di problemi aziendali
- 22 Non le vengono fornite informazioni importanti sul lavoro che deve svolgere, al fine di danneggiarla
- 23 Le si danno di proposito informazioni sbagliate
- 24 La si mette davanti a realtà già decise che la coinvolgono senza ascoltare le sue opinioni in proposito
- 25 Viene retribuita meno degli altri pari qualifica, viene dequalificata, le vengono rallentate o negate le promozioni a cui ha diritto
- 26 Le viene negato il diritto alla formazione
- 27 Le vengono assegnati compiti per il cui svolgimento è costretta a dipendere sempre da qualcuno
- 28 Viene controllata e sorvegliata in modo quasi militare
- 29 Si sfogano su di lei i propri malumori
- 30 Il suo posto di lavoro viene "liberato" senza alcun preavviso
- 31 Le si danno sempre i lavori più spiacevoli
- 32 Si prendono decisioni su argomenti lavorativi che la coinvolgono senza interpellarla
- 33 Viene continuamente trasferita da un ufficio all'altro
- 34 Viene trasferita in un ufficio o reparto non graditi
- 35 Vengono manipolati i risultati del suo lavoro per danneggiarla
- 36 Viene controllata e sorvegliata anche al di fuori del proprio ambiente di lavoro
- 37 Si fissano regole fiscali anche ai più semplici lavori a lei assegnati, allo scopo di tiranneggiarla
- 38 Si apre senza autorizzazione la sua corrispondenza
- 39 Se chiede giorni di permesso o ferie le si fanno difficoltà o minacce

ne e divorzi, disturbi nello sviluppo psicofisico dei figli e disturbo nelle relazioni sociali. A tal ultimo riguardo, infatti, per completezza espositiva, non voglio mancare di ricordare quelle che possono essere definite "vittime complementari" del *mobbing*.

Il riferimento va, in particolare, ai soggetti che hanno rapporti di vicinanza e di affetto con il soggetto direttamente mobbizzato e che, nella quotidianità dei rapporti interpersonali, risentono un grave nocimento personale in relazione alla lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore-congiunto. Anche per questi soggetti, *de iure condendo* non si può escludere, ricorrendo determinate condizioni, la legittimazione ad agire nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento del danno esistenziale o edonistico, definibile per così dire "riflesso", subito a causa della illecita condotta datoriale.

Che questo profilo meriti adeguata considerazione da parte del legislatore, è confermato in chiave statistica dal fatto che, sovente, il soggetto mobbizzato si reca presso le organizzazioni sindacali o gli studi legali accompagnato dagli stretti congiunti, i quali lamentano un proprio e grave disagio personale per la situa-

zione determinatasi, e a volte, addirittura con maggiore fermezza e intensità del diretto interessato, auspicano e chiedono la tutela giudiziaria per la cessazione del fatto lesivo.

Dalla fenomenologia alla casistica giuridica il passo è breve, e molti compor-

tratta di una fattispecie a "forma libera", ove a comportamenti palesemente illeciti si accompagnano condotte apparentemente neutre, le quali ultime, nondimeno, concorrono alla mobbizzazione del lavoratore.

Tra l'altro, alla luce di quanto sopra

esposto e della ricerca di una definizione del *mobbing* a tratto generale, tale azione descrittiva della casistica potrebbe apparire contraddittoria ed inutile. Tuttavia, sulla base dell'*id quod plerumque accidit* e dell'esperienza personale, si ritiene proficuo fornire di seguito, senza presunzione di esaustività, una descrizione degli atti che, fatta eccezione per le ipotesi in cui si configuri addirittura un illecito penale (talvolta non è agevole, per esempio, distinguere il maltrattamento verbale - che pure è una violazione delle regole ordinarie del vivere civile e può costituire un elemento di mobbizza-

zione - dall'ingiuria, fattispecie penalmente rilevante. Così anche come non è sempre facile cogliere la linea di demarcazione tra le dicerie - o, per meglio dire, le famigerate "chiacchiere di corridoio" - e la diffamazione). Più frequentemente possono determinare il *mobbing*, non mancando di sottolineare

TABELLA 3
LA MOBBIZZAZIONE ATTRAVERSO GLI ATTI DATORIALI

- Demansionamento
- Inattività
- Mancata assegnazione di strumenti di lavoro
- Assegnazione di strumenti di lavoro obsoleti o non concretamente utilizzabili
- Assegnazione di obiettivi impossibili
- Non partecipazione ad iniziative formative
- Non cognizione delle procedure di lavoro
- Reiterate valutazioni professionali negative
- Controlli esasperati sull'attività
- Aggressioni verbali
- Fornitura di informazioni sbagliate per indurre all'errore
- Non assegnazione di risorse o sottrazione di risorse
- Visite fiscali con tratto assillante e persecutorio
- Negazione delle ferie e di permessi
- Reiterate critiche
- Provvedimenti disciplinari
- Isolamento
- Distacco, con o senza mobilità territoriale
- Missioni reiterate senza effettiva motivazione
- Reiterati e immotivati spostamenti nell'ambito della medesima unità produttiva
- Trasferimento
- Molestie sessuali
- Discriminazioni
- Esortazione alle dimissioni
- Induzione al compimento di atti illeciti sotto minaccia di licenziamento
- Licenziamento

tamenti in sé considerati, che costituiscono autonomamente atteggiamenti datoriali illeciti, concorrono a determinare un processo mobbizzante.

È oggettivamente difficile, se non impossibile, configurare e descrivere tutti gli atti che possono dar luogo al fenomeno del *mobbing*, considerato che si

che alcuni di essi, singolarmente, sono idonei a provocare un effetto mobbizzante e che, spesso, i predetti atti sono concomitanti, ovvero sono posti in essere contemporaneamente, quasi come una sorta di "manovra d'accerchiamento" (gli atti datoriali che possono concorrere a un processo di mobbizzazione sono riportati nella tabella 3, pubblicata a p. VIII-58). Preso atto della molteplicità delle manifestazioni del *mobbing*, si tratta ora di valutare se sia possibile addivenire ad una sua definizione generale, che poggi la sua legittimazione ontologica ed efficacia giuridica sulla base dei precetti già esistenti nel nostro ordinamento.

LE FONTI DEL DIRITTO

Può sembrare utile, a tal fine, prendere le mosse dalle norme della carta costituzionale.

La Repubblica italiana è fondata sul lavoro (articolo 1 della Costituzione), e riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (articolo 2 della Costituzione). Riconosce altresì a tutti i cittadini il diritto al lavoro, promuovendo le condizioni che rendono effettivo questo diritto (articolo 4 della Costituzione), e assicurando il principio di uguaglianza, laddove è stabilito che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali (articolo 3 della Costituzione).

Il lavoro, in particolare, è tutelato in tutte le sue forme e applicazioni (articolo 35 della Costituzione), assicurando una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro reso, pre-

vedendo limiti alla durata massima della giornata lavorativa, riconoscendo il diritto irrinunciabile al riposo settimanale ed a ferie annuali retribuite (articolo 36 della Costituzione), garantendo i medesimi diritti alla donna lavoratrice (articolo 37 della Costituzione), e sancendo la legittimità del diritto di sciopero, nell'ambito delle leggi che lo regolano (articolo 40 della Costituzione).

Il lavoratore è assoggettato al potere direttivo...

Posto che la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo (articolo 32 della Costituzione), è pure stabilito che la libera iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana (articolo 41 della Costituzione).

Una volta preso atto dei principi costituzionali, è conseguenziale rivolgere l'attenzione alle norme del Cc, e, in particolare, a quegli articoli che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato.

L'articolo 2086 Cc sottolinea che l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori, i quali, come prestatori di lavoro subordinato, sono obbligati mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (articolo 2094 Cc).

Il prestatore di lavoro, dunque, deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa, osservando le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende (articolo 2104 Cc). Il lavoratore, in buona so-

stanza, è assoggettato a un potere dell'imprenditore, *rectius* datore di lavoro, potere che si suole riassumere nell'espressione "potere direttivo", e che si sostanzia nel diritto di impartire direttive o disposizioni al lavoratore per l'esecuzione dei compiti affidatigli, potendo variare le mansioni e la sede di lavoro (articolo 2103 Cc), esigendo l'obbligo di fedeltà (articolo 2105 Cc), e sanzionando con l'applicazione di sanzioni disciplinari, persino dunque con il licenziamento, l'eventuale inosservanza dei doveri imposti al lavoratore medesimo dalla legge e dal contratto (articolo 2106 Cc).

Va subito evidenziato, peraltro, che anche e soprattutto nel contratto di lavoro - a maggior ragione considerata l'implicazione della personalità umana - si applica il principio stabilito dall'articolo 1375 Cc, secondo cui il contratto deve essere eseguito secondo

...del datore: il contratto va eseguito secondo buona fede

buona fede, intendendosi con tale espressione il fatto che i singoli atti posti in essere dalle parti, nell'ambito dello svolgimento del rapporto,

non possono essere, per così dire, "deviati", ossia rispondere a una finalità apparentemente fisiologica e neutra che, in realtà, è illecita, in quanto persegue uno scopo contrario ai canoni della legge. Sotto diverso profilo, il datore di lavoro è tenuto a rispettare una serie di obblighi, anch'essi discendenti dalla legge e dal contratto, quali quelli di corrispondere la retribuzione (articolo 2099 Cc), di rispettare i limiti di durata della prestazione di lavoro (articoli 2107 e 2108 Cc), di assicurare il riposo settimanale e le ferie annuali retribuite (articolo 2109 Cc), di garantire la conservazione del posto al ricorrere di situazioni afferenti la sfera fisica del lavoratore quali l'infortunio, la malattia, la gravidanza e il puerperio (articolo 2110 Cc).

In particolare rileva l'articolo 2087 Cc, il quale dispone che 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.

Ne consegue che, a buona ragione, può sostenersi l'esistenza di «un obbligo di sicurezza» a carico del datore di lavoro, il quale, in caso di violazione, rile-

va come un'ipotesi di responsabilità contrattuale, derivante da un inadempimento degli obblighi negoziali.

Ed a questo proposito, nell'ambito della cosiddetta legislazione prevenzionistica, appare opportuno ricordare che il D.Lgs 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la tutela della salute del lavoratore, chiedendogli di individuare e prevenire tutti i possibili fattori di rischio (capo I, articolo 4, comma 1 - e come sostituito dall'articolo 21, comma 2, legge 39/2002 - e comma 5); in questo contesto la norma individua il datore di lavoro come possibile responsabile o corresponsabile anche della sofferenza psicologica conseguente a fattori organizzativi/relazionali e, in spirito, anche da vessazioni messe in atto in ambiente lavorativo.

Indipendentemente dalla concezione sinallagmatica e bilaterale del rapporto di lavoro, non può neppure dimenticarsi il precetto costituzionale sopra ricordato dell'articolo 2, afferente la tutela dei diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità. Questo canone fondamentale, unito alla considerazione della tutela costituzionale del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni e al principio per cui l'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con la sicurezza e la dignità umana, fa sì che

anche l'impresa, per converso, possa e debba essere considerata come una formazione sociale.

Il corollario di questa affermazione è che ben si può dunque configurare un interesse ultraindividuale e collettivo, che giustifica l'emanazione di un provvedimento legislativo a preven-

zione o repressione di comportamenti che violino le predette norme, e ciò, a maggior ragione, quando ad uno dei soggetti del rapporto

contrattuale sia riconosciuta una posizione dominante esercitata ed esercitabile con le varie manifestazioni del potere direttivo.

Nondimeno, al di là delle situazioni strettamente connesse al rapporto di lavoro, non può escludersi che determinati comportamenti, sia pure traenti origine in senso ampio dal predetto rapporto, non siano riconducibili ad una violazione

degli obblighi contrattuali, ma affondino le proprie radici e si sostanzino in una violazione del canone generale del *neminem laedere*. In tal caso soccorrono l'articolo 2049 Cc e, in particolare, l'articolo 2043 Cc, il quale prevede che qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno (su questa disposizione di legge si fonda il principio della cosiddetta responsabilità extracontrattuale).

Devono pure ricordarsi, d'altro canto, la possibilità di una tutela d'urgenza prevista dall'articolo 700 Cpc, nonché le norme contenute nella legge 300/70, meglio conosciuta come statuto dei lavoratori, ove è possibile rinvenire i fondamenti di una protezione mirata con gli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 15.

Vieppiù in ambito penale non mancano le fattispecie cui riferire in casi estremi

alcuni comportamenti configuranti *mobbing*, quali gli articoli 323 (abuso d'ufficio), 328 (omissione d'atti d'ufficio), 572 (maltrattamenti), 582 (lesione personale), 586 (morte o lesioni come conseguenza di altro delitto), 589 (omicidio colposo), 590 (lesioni personali colpose), 594 (ingiuria), 595 (diffamazione), 609bis (violenza sessuale), 610 (violenza privata), 612 (minaccia), 660 (molestia o disturbo alle persone). Né deve dimenticarsi che nel menzionato disegno di legge numero 3255 addirittura il *mobbing* acquista una propria ed autonoma cittadinanza penale, laddove è previsto che il datore di lavoro privato, o chiunque nelle amministrazioni pubbliche rivesta posizione d'autorità gerarchicamente sovraordinata rispetto a lavoratori dipendenti, il quale sia stato riconosciuto colpevole di aver posto in essere atti o comportamenti riconducibili

al *mobbing*, è punito con la reclusione fino a quattro anni, con l'assoggettamento alla medesima pena per chiunque, in posizione lavorativa ger-

rarchicamente subordinata, eserciti violenza o persecuzione psicologica su taluno dei lavoratori a lui gerarchicamente sopraordinati, nonché con la ulteriore previsione di circostanze aggravanti in casi di particolare disvalore.

...una propria
e autonoma rilevanza
penale

RIFLESSIONI

PER UNA POSSIBILE

DEFINIZIONE GENERALE

Preso atto delle fonti, prima di procedere alla definizione del concetto di *mobbing*, appare opportuno risalire alle fonti medesime ed individuare le cause, intendendosi per tali non le ragioni soggettive ed affatto personalistiche che possono indurre il datore di lavoro a determinati comportamenti, quanto,

*È probabile
che presto il mobbing
assuma...*

piuttosto, i presupposti giuridici che ne sono a base.

Ritornando brevemente al concetto esaminato in precedenza di potere direttivo, non deve stupire che una condotta illecita sovente tragga origine da un diritto, più in particolare dall'esercizio di un diritto. A prima vista, peraltro, tale affermazione potrebbe suscitare perplessità, giacché, nel momento stesso in cui si esercita un diritto riconosciuto dall'ordinamento giuridico,

sarebbe assurdo, per ciò stesso, pensare che i suoi effetti possano essere illeciti. Nondimeno, qualora ricorra abuso nell'esercizio del diritto, si viene a porre in essere una condotta che non è più suscettibile di riconoscimento, e tanto meno di tutela, da parte della norma (non a caso, per esempio, nella legislazione giuslavoristica francese è stato introdotto il concetto di "abuso di autorità").

L'abuso del diritto, ergo del potere direttivo, ricorre quando lo stesso sia esercitato per finalità difformi rispetto a quelle previste e tutelate dalla norma e in contrasto con principi di correttezza e di buona fede. Per converso, il datore di lavoro ha il dovere di adottare tutte le misure necessarie atte a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Ne consegue che, a parte le condotte riconducibili direttamente al datore di lavoro (ove la violazione è in *re ipsa*), eventuali comportamenti illeciti, sia connessi a violazioni commesse da superiori gerarchici, sia pure collegati a una negazione del rapporto di colleganza da parte di altri lavoratori, devono essere preventivamente censurati a tratto generale (eventualmente con un codice aziendale di comportamento che integri quello disciplinare) e, successivamente al loro malaugurato accadimento, sanzionati disciplinarmente,

qualora il datore di lavoro voglia e debba dimostrare la sua totale estraneità all'accaduto e l'oggettiva impossibilità di impedire il fatto.

Viepiù sovrviene l'ulteriore considerazione che, fuori dei casi in cui si possa configurare una responsabilità contrattuale per abuso del potere direttivo o per violazione

del disposto dell'articolo 2087 Cc, vi è comunque uno spazio genetico del *mobbing* che affonda le proprie radici in

una condotta illecita ex articolo 2043 Cc, nella quale il rapporto di lavoro si configura come una sorta di "occasione", quasi casuale e incidentale, ma che, non per questo, è meno grave, atteso che la conseguenza sostanziale e terminale coincide per lo più con quella scaturente dalle violazioni di matrice contrattuale.

Se si tiene a mente questa concettuale tripartizione genetica dei presupposti giuridico-strutturali del *mobbing*, risulta poi più agevole stabilire

se una determinata condotta e i fatti che ad essa conseguono siano o meno riconducibili al *mobbing*, al di là delle possibili ulteriori ripartizioni e dell'elencazione, talvolta sterile, che viene fatta delle singole fattispecie.

Si tratta, dunque, di formulare una fattispecie astratta e generale, a marcata connotazione giuridica, entro la quale ricondurre tutta la casistica concreta. Volendo tentare di individuare una definizione giuridica onnicomprensiva, si può definire il *mobbing* nel modo seguente: «Salvo i casi in cui il fatto costituisca reato, la condotta e gli eventi che, posti in essere nel corso del rapporto di lavoro, si configurano come un abuso del potere direttivo, ovvero come una violazione dell'articolo 2087 Cc, o come un fatto illecito

Il datore ha il dovere di tutelare l'integrità fisica...

...e la personalità morale dei dipendenti

ex articolo 2043 Cc, determinanti un danno al lavoratore e/o la cessazione del suo rapporto di lavoro» (Per tribunale di Taranto 7 marzo 2002, in Riv. Pen. 2002, 700, si configura il reato di tentata violenza privata, ex articolo 610 Cp, nell'ipotesi in cui il comportamento dell'agente determina nel soggetto passivo, attraverso la costante pressione di una minaccia più o meno velata, una condizione patologica caratterizzata da una sensazione di timore, associata a segni somatici indicativi di iperattività del sistema nervoso autonomo, tale da sfociare poi in una sindrome posttraumatica da *stress*, quando l'esposizione all'evento traumatico dura oltre sei mesi.)

Sulla base di questa definizione del *mobbing*, si può notare che manca ogni riferimento soggettivo attivo, ovvero il dato riferito all'autore dell'atto. L'omissione è voluta, in quanto pare

che la citazione dei soggetti attivi possa essere superflua e, addirittura, foriera di equivoci.

La superfluità trae origine dal fatto che, considerato

l'ambito istituzionale nel quale si genera la fattispecie, il luogo di lavoro, è lapalissiano che la condotta sia posta in essere dal datore di lavoro, dai superiori gerarchici e dai colleghi.

Pare piuttosto equivoco e limitativo l'assunto che limita alla colleganza di pari grado la possibilità di una condotta riconducibile al *mobbing*. Il rischio, in caso contrario, è quello di escludere dalla fattispecie del *mobbing* situazioni che, invece, devono rientrarvi a pieno titolo.

Si parla tradizionalmente di *mobbing* orizzontale, infatti, quando gli atti sono posti in essere da colleghi di pari grado, mentre si usa l'espressione *mobbing* discendente, o verticale, o *bossing*, quando i predetti atti sono posti in essere da un soggetto posto in

posizione di supremazia gerarchica. Sarebbe tuttavia un grave errore escludere un'altra forma di *mobbing*, che si potrebbe definire ascendente, posto in essere dai collaboratori del soggetto mobbizzato a lui gerarchicamente subordinati. Per quanto in astratto possa sembrare strano o poco verosimile, chi conosce in concreto i meccanismi deviati di un'azienda sa bene che occorre poco tempo ad alcuni collaboratori per "far fuori il capo", per esempio mediante l'esecuzione lenta o la non esecuzione delle direttive ricevute, la non collaborazione, il parlare male, e così via, di guisa che, gradualmente, ma inesorabilmente, il capo si trova ad avere intorno un fossato non più colmabile.

In tal senso sembra assolutamente esemplare e da condividere quella giurisprudenza (tribunale di Pinerolo 14 febbraio 2003, in Lavoro e Previdenza Oggi, 7/2003) secondo cui il fenomeno del *mobbing* consiste in una condotta vessatoria, reiterata e duratura, individuale o collettiva, rivolta nei confronti di un lavoratore ad opera di superiori gerarchici (*mobbing* verticale) e/o colleghi (*mobbing* orizzontale), oppure anche da parte di sottoposti nei confronti di un superiore (*mobbing* ascendente).

Quindi, riprendendo la definizione sopra indicata, è possibile aggiungere un altro elemento (evidenziato in grassetto): «Salvo i casi in cui il fatto costituisca reato, la condotta e gli eventi che, da chiunque posti in essere nel corso del rapporto di lavoro, si configurano come un abuso del potere direttivo o del principio di correttezza e buona fede, ovvero come una violazione dell'articolo 2087 Cc, oppure come un fatto illecito ex articolo 2043 Cc, determinanti un danno al lavoratore e/o la cessazione del suo rapporto di lavoro».

D'altro canto, sotto il profilo passivo, analogamente si deve ragionare, ritenendo che la vittima dei comportamenti mobbizzanti possa essere qualunque lavoratore, non quindi soltanto quelli posti più in basso nella piramide gerarchica, o ritenuti teoricamente più deboli.

Ne consegue, per l'effetto, che anche un quadro o un dirigente ben possono essere destinatari del *mobbing*, soprattutto quando la loro posizione

direttiva e/o verticistica costituisca ormai un elemento di disturbo per l'azienda. Il fatto di essere un prestatore di lavoro subordinato, quale sia la categoria legale o contrattuale di appartenenza, costituisce l'elemento per l'individuazione del soggetto passivo, senza bisogno di dover distinguere tra *manager*, impiegati e operai.

A questo punto, quindi, si può aggiungere un altro tassello alla definizione: «Salvo i casi in cui il fatto costituisca reato, la condotta e gli eventi che, da chiunque posti in essere nel corso del rapporto di lavoro, si configurano come un abuso del potere direttivo o del principio di correttezza e buona fede, ovvero come una violazione dell'articolo 2087 Cc, oppure come un fatto illecito ex articolo 2043 Cc, determinanti un danno al lavoratore – **qualunque sia la categoria legale o contrattuale** - e/o la cessazione del suo rapporto di lavoro».

L'ONERE PROBATORIO

Allo stato, nonostante da più parti si sostenga la necessità di addivenire all'inversione dell'onere della prova, in ossequio al principio stabilito dall'articolo 2697 Cc, per cui chi vuol far va-

lere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento, il lavoratore deve dimostrare l'esistenza di un nesso causale tra il comportamento del datore di lavoro ed il pregiudizio alla propria salute. In giurisprudenza è stato affermato che costituiscono prova di *mobbing*, quali parametri tassativi e rigidamente scientifici, la frequenza e la durata nel tempo delle azioni ostile poste in essere dal datore di lavoro - tali da determinare nel lavoratore una insostenibilità psicologica che può portare a un crollo dell'equilibrio psicofisico - ovvero il carattere persecutorio e discriminatorio delle stesse, la posizione d'inferiorità del lavoratore ed il preciso intento persecutorio e vessatorio del comportamento datoriale (tribunale di Bari 12 marzo 2004).

È quindi assolutamente inevitabile sotto il profilo scientifico e giuridico (oltre che corretto), qualora si voglia definire una situazione di molestie sul luogo e in occasione di lavoro come *mobbing*, ricercare e dimostrare il concorso di tre elementi essenziali:

- il comportamento persecutorio, finalizzato alla creazione di una situazione di svantaggio lavorativo.
- il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore.
- la dimostrazione del nesso eziologico che lega la causa all'evento lesivo per la salute.

Già la giurisprudenza ha affermato che in ipotesi di *mobbing*, stante la natura contrattuale dell'illecito, grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica e della dignità del lavoratore, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare sia lesione sia il nesso di causalità tra l'evento dannoso e l'espletamento della prestazione lavorativa (tribunale di

Anche un dirigente può essere vittima di persecuzioni...

...se i suoi sottoposti si coalizzano per "farlo fuori"

Milano 28 febbraio 2003; tribunale di Como 22 febbraio 2003; tribunale di Forlì 15 marzo 2001).

Deve vieppiù ricordarsi la recente e importante pronuncia secondo la quale, qualora il lavoratore agisca per il risarcimento del danno da *mobbing*, denunciando la violazione di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro, deve ritenersi proposta un'azione per responsabilità contrattuale in quanto la tutela invocata attiene a

diritti soggettivi derivanti direttamente dal rapporto di lavoro, indipendentemente dalla natura dei danni subiti (Sezioni unite della Cassazione 8438/04). Per altro aspetto deve ricordarsi che in un caso di *mobbing* posto in essere nell'ambito di un ente pubblico, è stata affermata la duplice responsabilità dell'ente pubblico, contrattuale ai sensi degli articoli 1228 e 2087 Cc, extracontrattuale in base agli articoli 2043 e 2049 Cc, indiretta per fatto del proprio dipendente, diretta per fatto omissivo proprio (Tribunale di Trieste 10 dicembre 840/03).

Val bene di precisare un fondamentale principio, che costituisce un canone di civiltà giuridica, secondo cui l'eventuale predisposizione caratteriale del soggetto mobbizzato, che contribuisca ad amplificare gli effetti del *mobbing*, non fa venir meno il dovere, in capo al soggetto mobbizzante, di risarcire il danno nella sua interezza, in quanto una comparazione del grado di incidenza eziologica di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, ma non tra una causa umana imputabile ed una concausa naturale non imputabile (Tribunale di Tempio Pausania 10 luglio 2003, che, nella medesima sentenza, ha affermato l'assolvimento da parte della ricorrente dell'onere probatorio, consistente nel-

la prova del nesso di causalità tra gli eventi dannosi e l'espletamento della prestazione lavorativa, affermando, nel contempo, la non avvenuta dimostrazione da parte del datore di lavoro di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore ex articolo 2087 Cc).

L'indagine probatoria deve avere il sostegno...

Già in precedenza, peraltro, la giurisprudenza ha affermato il principio per cui il lavoratore che, a seguito di demansionamento e forzata inattività, subisca uno *stress* psico-fisico con conseguente infarto, ha diritto al risarcimento del danno biologico nell'intera misura quantificata, né, a circoscrivere la responsabilità datoriale, rileva l'esistenza di una concausa naturale antecedente, in quanto una comparazione del grado di incidenza di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto fra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, ma non già tra una causa umana imputabile e una concausa naturale non imputabile (Cassazione 5 novembre 1999).

Quindi, una indagine probatoria in tale senso dovrebbe essere così articolata, con il supporto specialistico e indispensabile della psichiatria e della medicina del lavoro:

- a) raccolta completa e dettagliata della storia lavorativa;
- b) identificazione e esame di tutti i fattori di rischio (generico o specifico) presenti nell'ambito lavorativo o insiti nella mansione;
- c) verifica della presenza di elementi intrinsecamente costringenti dell'attività lavorativa;
- d) conferma della presenza di fattori dichiaratamente stressogeni dell'attività lavorativa, che spesso identificano situazioni personali o relazionali favorevoli allo sviluppo di situazioni mobbizzanti;

e) denuncia/rilevazione di subite azioni a carattere mobbizzante;

f) sovrapposibilità della storia raccolta con la casistica nota in letteratura;

g) esclusione della presenza di stati di sofferenza organica e psicologica correlabili a fattori di *stress* a origine lavorativa, ma non attribuibili a molestie sul luogo di lavoro;

h) raccolta di eventuali elementi oggettivi (per esempio lettere a contenuto minaccioso, offensivo o persecutorio, obiettivazione di comportamenti persecutori quali improprio uso di visite fiscali, storia infortunistica, dequalificazione, demansionamento, uso improprio o francamente vessatorio di visite fiscali, negazione di diritti sindacali, contrattuali, acquisiti e così via).

La prova, sovente, non è facile da fornire, considerato che i fatti e gli eventi devono essere individuati in modo specifico, senza che possano

assumere rilievo circostanze e condizioni generali connaturate ai disagi tipici di qualsiasi attività lavorativa.

In linea di principio

ogni tipo di prova può essere utilizzata (documentale, testimoniale, peritale), pur con le difficoltà oggettive connesse alla situazione.

L'esperienza, infatti, insegna che il reperimento delle varie fonti di prova testimoniali può risultare particolarmente difficoltoso a causa di eventuali sacche di omertà, pur se alcuni elementi importanti si rinvenivano nell'ambito dei casi portati al vaglio della giurisprudenza, come, per esempio, il fatto che non sembra rigorosamente richiesta la dimostrazione dell'elemento finalistico.

La mancata acquisizione della prova in questione, riguardo alle cause che hanno determinato la lesione dedotta e agli effetti asseritamente derivati, impedisce al giudice l'accoglimento della domanda.

...dello psichiatra e dello specialista in malattie del lavoro

Si aggiunga che intraprendere un'azione giudiziaria per *mobbing*, senza avere buoni e fondati elementi per dimostrare il fatto addebitato, può anche esporre il lavoratore a conseguenze gravi, giacché in un caso è stato affermato che il datore di lavoro, in mancanza della prova del *mobbing*, può procedere al licenziamento del lavoratore per «vulnerazione del requisito fiduciario». Con la sentenza 143/00 la Cassazione ha affermato - non a caso - che è esente da vizi logici e sorretta da motivazione congrua e coerente la decisione del giudice di merito in base alla quale accuse non provate di *mobbing* giustificano il licenziamento *ex* articolo 2119 Cc per il venir meno del rapporto fiduciario fra le parti.

Su questa medesima scia di pensiero sembra opportuno far altresì presente che nel disegno di legge numero 3255 è prevista una responsabilità disciplinare su chi consapevolmente denuncia atti e comportamenti mobbizzanti, ancorché notoriamente esistenti, al solo fine di trarne un qualsivoglia vantaggio.

IL RISARCIMENTO DEL DANNO E LE CONSEGUENZE DEGLI ATTI

Comunque, laddove sia accertata l'esistenza di comportamenti persecutori da parte del datore di lavoro, il lavoratore può aver diritto, ove ricorrano i presupposti, al ripristino, in senso ampio, della situazione precedentemente esistente e al risarcimento del cosiddetto danno biologico - da intendersi come danno alla salute immanente alla lesione dell'integrità biopsichica della persona - che, per ipotesi, a parte i criteri di valutazione previsti nella tabella delle menomazioni per la valutazione del danno

biologico contenuta nel Dm 12 luglio 2000 del ministero del Lavoro, che ha approvato le tre tabelle previste dall'articolo 13 del D.Lgs 38/2000, può anche essere liquidato in via equitativa (tribunale di Campobasso, 16 gennaio 2004), rapportando l'entità del risarcimento, *ex* articoli 1226 e 2056 Cc, alla durata

Chi adisce le vie legali lamentando false persecuzioni...

della condotta pregiudizievole e a una percentuale della retribuzione percepita, ovvero può essere liquidato prendendo a riferimento le varie tabelle applicate a livello di singole corti d'appello. Il danno biologico - che ha avuto un esplicito riconoscimento normativo con l'articolo 13 del D.Lgs 38/2000 - può essere definito come qualsiasi violazione dell'integrità fisica e/o psichica della persona che ne modifichi in senso negativo il modo di essere ed incida negativamente sulla sfera individuale del soggetto nelle sue molteplici manifestazioni di vita.

Per altro verso, è stata superata in giurisprudenza la ripartizione del danno non patrimoniale nelle categorie del danno biologico e del danno morale, elaborando la categoria del danno esistenziale, che trascende e oltrepassa il danno biologico e comprende il danno alla vita di relazione che l'individuo subisce, quali, ad esempio, le sofferenze morali provocate dalla lesione della dignità (sul tema del danno e sulla sua evoluzione, rimando agli approfondimenti svolti da altri autori: Mauro Di Marzio, Flavio Peccenini, Marco Rossetti, Paolo Di Marzio, "Danno esistenziale: la prova e la liquidazione, inserto speciale" Diritto e Giustizia 15/ 2004).

Bisogna ricordare che già in giurisprudenza due anni or sono è stato affermato che una lettura costituzionalmente orientata del sistema di responsabilità

civile consente di individuare in ipotesi di *mobbing* un autonomo spazio per il danno non patrimoniale inteso come danno esistenziale che si aggiunge al danno biologico in senso stretto ove provato, ovvero costituisce da solo l'ambito riparatorio, qualora a carico della vittima non sia ravvisabile l'insorgenza di una psicopatologia apprezzabile sotto il profilo clinico, ma solo una lesione della dignità personale (tribunale di Milano 28 febbraio 2003). La tradizionale e restrittiva lettura dell'articolo 2059 Cc, in relazione all'articolo 185 Cp, come diretto ad assicurare tutela soltanto al danno morale soggettivo, alla sofferenza contingente, al turbamento dell'animo transeunte determinati da fatto illecito integrante reato, non può essere più ulteriormente condivisa, giacché deve intendersi ormai acquisito dall'ordinamento positivo il riconoscimento della lata estensione di

danno non patrimoniale inteso come danno da lesione di valori inerenti alla persona.

Il riferimento è alle pronunce della Cassazione

8827/03 e 8828/03, nonché della Corte costituzionale 233/03, le quali hanno dettato le linee del nuovo "diritto vivente".

Secondo la citata pronuncia della Consulta, nel concetto di danno non patrimoniale disciplinato dall'articolo 2059 Cc rientrano tutti i pregiudizi di natura non patrimoniale derivante da lesione di valori inerenti alla persona, e dunque sia il danno morale soggettivo, inteso come transeunte turbamento dello stato d'animo della vittima, sia il danno biologico in senso stretto, sia infine il danno esistenziale, derivante dalla lesione di altri interessi di rango costituzionale inerenti alla persona. Come è stato attentamente osservato, il riconoscimento del danno esistenziale si inserisce nella più generale tendenza

...si espone a gravi rischi, fino al licenziamento

ad una maggiore attenzione verso i temi della famiglia (legami parentali, potestà dei genitori, vincoli di solidarietà familiare) e delle relazioni sociali (così M. Meucci, Il danno esistenziale, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2004, I).

Ora, benché tali affermazioni riguardino esplicitamente il tema della responsabilità aquiliana, non vi è ragione di non farne applicazione nel settore della responsabilità per inadempimento.

Una recente giurisprudenza di merito, avallata da importanti pronunce della Corte di legittimità (Cassazione 9009/01, e Cassazione 8904/03), ha riconosciuto il risarcimento dei danni esistenziali nel caso di lesione da inadempimento di interessi della persona costituzionalmente garantiti diversi da quello alla salute. Considerato che il lavoro costituisce un mezzo di realizzazione e attuazione della personalità dell'uomo, riconosciuto e tutelato a livello costituzionale, deve osservarsi come nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato non possa certo dubitarsi del fatto che in molti casi un interesse non patrimoniale sia dedotto in contratto e ciò vale, in particolare, proprio per i profili che vengono in rilievo nel caso di specie.

Per un verso ci si riferisce alla tutela della personalità morale del lavoratore, oggetto di una specifica obbligazione del datore di lavoro, il quale, per il combinato disposto degli articoli 1374 e 2087 seconda parte Cc, integra il contenuto del contratto, per altro verso alla tutela di interessi (anche) non patrimoniali del lavoratore cui è chiaramente finalizzata la previsione dei limiti che l'articolo 2087 Cc pone all'azione dell'imprenditore. Il danno esistenziale ha la caratteristica di abbracciare quelle compromissioni dell'esistenza quotidiana che siano naturalisti-

camente accertabili e percepibili, traducendosi in modificazioni peggiorative del normale svolgimento della vita lavorativa, familiare, culturale, di svago, con la conseguenza che dal danno biologico il danno esistenziale in senso stretto si distingue a seconda che, a monte, vi sia una lesione del bene della

Per il lavoratore il demansionamento è un danno...

salute fisica o psichica, accertato per esempio con un consulenza medico legale, ovvero l'*iniuria* concernente la lesione di altri beni della persona giuridicamente rilevanti e costituzionalmente garantiti.

Si pensi al diritto a realizzare se stesso nell'ambiente di lavoro, alla dignità del lavoratore, al diritto al lavoro violato dall'illegittimo licenziamento, al diritto a percepire una retribuzione sufficiente.

Si consideri viepiù che anche la recente giurisprudenza ha affermato la risarcibilità del danno esistenziale patito dal lavoratore quale conseguenza del demansionamento e di comportamenti qualificabili come *mobbing* posti in essere dal datore di lavoro (tribunale di Pinerolo, 6 febbraio 2003).

Su tale ordine di pensiero, più recentemente il tribunale di Agrigento, con sentenza del primo febbraio 2005, nell'ammettere in un caso di *mobbing* il risarcimento del danno biologico, esistenziale e morale, ha affermato che «la regola del *neminem laedere* trova la sua consacrazione nell'articolo 2059 Cc, ora che questa norma, dopo essere rimasta per lungo tempo quasi del tutto inutilizzata, è risorta nella nuova sistemazione dogmatica del danno civile [...] il risultato non è più quello di un ambito di tutela risarcitoria ristretto al danno morale (che, a questo punto, diventa riparabile anche quando non de-

rivi da un fatto penalmente rilevante), ma la possibilità di una tutela piena dei diritti inviolabili della persona. Nella categoria del danno non patrimoniale, quindi, superata la bipartizione nelle componenti del danno morale e del danno biologico, la figura aggiuntiva del danno esistenziale si presta a salvaguardare il profilo relazionale-sociale dell'individuo, che viene così protetto in tutte le attività e manifestazioni espressive della personalità.

Sulla scorta di tali principi, il lavoratore vittima del *mobbing* che provi che le conseguenze pregiudizievoli sono in rapporto di causalità con le attività persecutorie compiute per nuocerlo ha diritto alla riparazione di tutti gli aspetti non patrimoniali di danno sofferti, anche se per la liquidazione non potrà che farsi ricorso al criterio dell'equità, trattandosi di riparare la lesione di valori inerenti la persona».

Per quanto concerne la quantificazione e la liquidazione del danno esistenziale, è evidente dunque che può avvenire soltanto in termini e-

quitativi, i quali devono avere riguardo al numero degli episodi, alla potenzialità offensiva del comportamento, alla natura, all'intensità e alla durata delle compromissioni esistenziali e delle sofferenze che sono state provocate, nonché, ultimo ma non per questo meno importante, al fatto che la condotta compromettente e dannosa sia eventualmente stata rivolta verso un soggetto già provato fisicamente e psicologicamente.

Certo è che la valutazione secondo equità - intesa come giudizio entimematico, ove esiste un sillogismo in cui difetta la premessa maggiore - rischia di prestarsi a conclusioni tra loro molto diverse, con conseguente possibilità di mancanza di congruità del *quantum* risarcitorio rispetto all'effettivo *pati*,

*...esistenziale
e come tale
va risarcito*

ma a ben vedere non sembra che sussistano altri criteri per quantificare l'entità di siffatta tipologia di danno. Né varrebbe ancorarlo a una percentuale del danno biologico, che, in ipotesi, potrebbe non sussistere, pur in presenza di un danno esistenziale.

Sembra pure riduttivo, parimenti, riportare l'entità del danno a una percentuale della retribuzione percepita dal lavoratore, in quanto in queste situazioni l'evento dannoso non incide soltanto sulla sfera del lavoratore, ma sul "valore uomo", di guisa che sarebbe riduttivo, oltre che improprio, operare un rapporto con elementi reddituali.

Semmai, pur consapevole della provocatorietà dell'assunto, potrebbe ipotizzarsi una soglia minima di risarcimento, pur particolarmente significativa e suscettibile di maggiorazione a seconda della gravità della fattispecie, che potrebbe costituire un effettivo deterrente al compimento di atti mobbizzanti.

Alla luce di quanto detto, distinto rispetto al danno esistenziale deve considerarsi il danno morale, risarcibile non solo in ragione della ricordata giurisprudenza, ma anche perché deve ormai riconoscersi che il principio di tipicità posto dall'articolo 2059 non deve essere inteso come espressivo di una regola di tassatività.

Anch'esso deve liquidarsi necessariamente in via equitativa, e consiste generalmente nel dolore, nelle sofferenze spirituali, nei perturbamenti dello stato d'animo, il quale non richiede, di per sé, la dimostrazione di un'alterazione dello stato organico, costituendo certamente un elemento distinto dal danno biologico, ma quasi sempre immanente a un *patis* provocato da una condotta mobbizzante.

Quanto alla possibilità di soddisfazione e di garanzia della pretesa giudi-

zialmente riconosciuta ed accolta, val bene la pena di ricordare che il credito da *mobbing* del lavoratore è assistito da privilegio, in quanto la Corte costituzionale, con la sentenza 113/03, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2751bis, n. 1, Cc, nella parte in cui non munisce del privilegio generale sui mobili il credito del lavoratore subordinato per danni da demansionamento subiti a causa dell'illegittimo comportamento del datore di lavoro.

In merito alla disciplina e agli effetti degli atti posti in essere dal datore di lavoro, se ne deve ritenere la nullità, con conseguente dovere, come si accennava sopra, di rimettere in pristino o reintegrare la situazione antecedente l'inizio del *mobbing*.

A conferma della correttezza di tale impostazione, il menzionato disegno di legge numero 3255 prevede la nullità degli atti e delle decisioni del lavoratore o del datore di lavoro riconducibili

a violenza o persecuzione psicologica che si riferiscano, rispettivamente, al licenziamento o alle dimissioni, nonché alle variazioni delle qualifiche, o delle funzioni o delle attribuzioni, o delle mansioni, o degli incarichi, così come prevede la nullità dei trasferimenti anche in altre sedi o in differenti aree del medesimo sistema lavorativo posti in essere in conseguenza di violenza o persecuzione psicologica.

Per altro verso non si può escludere l'annullabilità di alcuni atti compiuti dal lavoratore, per esempio di quelli atti compiuti in uno stato psicologico di ridotta capacità di intendere e di volere per effetto di una situazione patologica conseguente al *mobbing*.

Già da tempo la giurisprudenza ha ammesso l'annullabilità delle dimis-

sioni presentate dal lavoratore in stato di incapacità di intendere e di volere, sulla base dell'affermazione secondo cui, affinché sia ravvisabile una situazione di incapacità quale prevista dall'articolo 428 Cc, non è necessaria la totale esclusione della capacità psichica e volitiva del soggetto agente, essendo sufficiente invece che questi, al compimento dell'atto, si trovi in uno stato di turbamento psichico tale da impedirgli di apprezzare l'importanza dell'atto medesimo e di determinarsi liberamente al suo compimento.

Nell'affermare che la prova dell'incapacità può essere data con ogni mezzo o in base a indizi e presunzioni, la magistratura ha anche precisato che, una volta accertata l'incapacità di un soggetto in due determinati periodi, prossimi nel tempo, per il periodo intermedio la sussistenza dell'incapacità è assistita da presunzioni *iuris tantum*,

sicché, in concreto, si verifica l'inversione dell'onere della prova, nel senso che, in siffatta ipotesi, deve essere dimostrato da chi vi abbia

interesse che il soggetto abbia agito in una fase di lucido intervallo.

Di tali principi anche la recente giurisprudenza (Cassazione 515/04) ha fatto applicazione, stabilendo l'annullamento delle dimissioni di una lavoratrice che, pochi giorni prima delle dimissioni, era risultata affetta da sindrome ansioso-depressiva e tendenza ad interpretare i dati della realtà in maniera parziale, superficiale ed erronea, con eccessi comportamentali impulsivi (*acting out*).

La prova dell'incapacità può essere data...

...con ogni mezzo e in base a indizi e presunzioni