

PREFAZIONE

La crescente attenzione che gli organi politici e legislativi stanno riservando al mobbing, è sintomo di una sempre maggiore consapevolezza della rilevante portata lesiva di questo fenomeno.

Negli ultimi anni il fenomeno del mobbing si è diffuso a tal punto da assumere una notevole importanza nella ricerca, nella psicologia del lavoro, nella giurisprudenza ed in campo sindacale.

La scelta di questo lavoro nasce dalla mia esperienza, maturata in campo sindacale, in cui ho assistito ad una sempre maggiore richiesta di tutela ed assistenza da parte dei lavoratori “vittime” di questo fenomeno.

Ben consapevole delle responsabilità che l'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori attribuisce al delegato sindacale nella parte in cui “affida” allo stesso il diritto di controllo in materia di applicazione della normativa antinfortunistica, ma anche quello fondamentale di rispetto dei diritti del lavoratore nei casi di mobbing, con un'azione che possa “promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione, di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica” .

Vuol essere, pertanto, anche una sorta di vademecum per me stesso e per quanti svolgono attività di consulenza; un utile strumento, quindi, per un primo approccio al problema del mobbing.

Il mio è solo un osservatorio pratico che scaturisce da un'osservazione empirica sul “dilaniato” mondo della scuola pubblica, senza alcuna pretesa scientifico-sistemica.

Le maggiori difficoltà incontrate nel tentativo di dare una risposta al problema sono dovute proprio alla mancanza di una specifica normativa di tutela presente nell'ordinamento giuridico italiano; infatti, nonostante le molteplici proposte di legge avanzate nell'ultimo decennio non esiste, a

tutt'oggi, una legge ad hoc per il mobbing. È indispensabile, pertanto, una normativa esclusivamente specifica per il mobbing.

Occorre, di conseguenza, applicare norme generali in materia di tutela della dignità, sicurezza e professionalità del lavoratore contenute principalmente:

- nella Costituzione Italiana dove sono garantiti i diritti inviolabili della persona umana (art. 2), e la salute costituisce un diritto dell'individuo ed un interesse della collettività (art. 32);
- nel Codice Civile dove *“L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che ... sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”* (art. 2087 c.c.); e la professionalità del lavoratore è tutelata dalla dequalificazione (art. 2103 c.c.);
- nello Statuto dei Lavoratori dove si vieta al datore di lavoro di affidare al dipendente mansioni di livello professionale inferiore a quello di inquadramento (art. 13); e viene sanzionato qualsiasi atto volto a colpire il lavoratore in ragione della propria attività, affiliazione sindacale, ideologia politica, identità religiosa, linguistica o sessuale (art. 15);
- nella giurisprudenza dove le recenti pronunce della Corte di Cassazione e di alcuni Tribunali hanno considerato il danno morale, inteso quale “prezzo del dolore” che incide prettamente sulla sfera privata e sulla personalità del lavoratore.

Il processo di privatizzazione del pubblico impiego che ha trasformato radicalmente il rapporto di lavoro anche nella scuola italiana vista anch'essa come “azienda” che produce servizi più che cultura ha costituito un fattore scatenante del fenomeno anche nella Pubblica Amministrazione.

Ho registrato un forte aumento del fenomeno a causa dei continui “attacchi” politici e legislativi ai diritti individuali e collettivi dei lavoratori e dei sindacati da parte dell’ultima legislatura.

Il lavoro viene sempre più mortificato in una società dove prevalgono i contratti “atipici”, dove sono in continuo aumento non solo le assunzioni “in nero, ma anche le morti “bianche”, dove la precarietà del lavoro diventa precarietà della vita.

Il mobbing è dunque “patologia sociale” di un mercato del lavoro “malato” in cui si diffonde e assume i connotati di un vero e proprio “conflitto sociale”.

Si comincia con un saluto negato, con i colleghi che ti ignorano o ti guardano male, con una battuta che è un insulto, per poi arrivare a casa nervosi, con l’aria cupa, lo stomaco contratto, il mal di testa, la perdita di sonno.

Contro questo processo di aggressione e di distruzione, lento, metodico e costante non ci resta che condividere quanto scritto dal maggior studioso del fenomeno mobbing nel nostro paese:

“....reagire, sempre e con ogni mezzo, perché nel Mobbing, forse più che in ogni altra situazione, chi tace inesorabilmente acconsente”.

Harald Ege

CAPITOLO 1

MOBBING: CHE COS'È E CHI COLPISCE

1.1 Origine del termine “mobbing”.

Il termine mobbing deriva dall'inglese “to mob” che a sua volta trae origine dall'espressione latina "mobile vulgus", che significa "gentaglia (mobile)", cioè "una folla grande e disordinata", soprattutto "dedita al vandalismo e alle sommosse".

L'etologo Konrad Lorenz, all'inizio degli anni settanta coniò il termine di mobbing per descrivere quei comportamenti aggressivi tra individui della stessa specie con l'obiettivo di escludere un membro dello stesso gruppo.

Letteralmente il termine Mobbing significa “l'assalto di un gruppo ad un individuo” per gli studiosi del comportamento animale è “l'esclusione di un individuo dal suo branco”.

Mobbing è dunque nella lingua inglese, lo stringersi della folla intorno ad una persona per intimidirla o molestarla in strada come avviene spesso ai politici o alle star della musica e del cinema.

Si deve allo studioso tedesco Heinz Leymann ed al suo gruppo di psicologi del lavoro l'inaugurazione di quel filone di ricerca dei conflitti all'interno dei rapporti di lavoro che prende il nome di mobbing.

1.2 Mobbing: che cos'è.

Il mobbing è una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso una pratica persecutoria perpetrata dal datore di lavoro o dai colleghi (mobbers) nei confronti di un lavoratore

(mobbizzato), per costringerlo alle dimissioni o, ad uscire dall'ambiente di lavoro.

Pertanto si qualificano come mobbing tutti quegli atti e quei comportamenti ripetuti e posti in essere attraverso atteggiamenti aggressivi e persecutori, da parte di superiori o colleghi, nei confronti di un lavoratore ritenuto scomodo e a loro parere da "buttar fuori".

In medicina del lavoro indica una violenza psicologica, talvolta anche fisica, perpetrata sul posto di lavoro, che a poco a poco diventa insopportabile: si comincia con un saluto negato, battute che sono insulti, i colleghi ti ignorano o ti guardano male, il lavoro non gira, l'ansia di sbagliare fa sbagliare di più, i capi sono insoddisfatti.

La "vittima" da mobbing arriva in ufficio con l'aria cupa, lo stomaco contratto, il mal di testa, esce poi nervoso e finisce per perdere il sonno.

Questo processo viene vissuto dalla vittima come una discriminazione, quindi, si sente emarginato, calunniato e criticato.

Spesso, le vengono affidati compiti dequalificanti, viene spostato da un ufficio all'altro senza alcuna motivazione apparente o viene messo in ridicolo nei confronti di colleghi, superiori o clienti.

I motivi della persecuzione possono essere i più svariati: invidia, razzismo, diversità religiosa o culturale rispetto al gruppo prevalente, carrierismo sfrenato, o semplice gusto nel far del male ad un'altra persona.

Sulle vittime da mobbing tali persecuzioni hanno generalmente conseguenze di carattere psico-fisico molto gravi.

Heinz Leymann, il primo studioso del fenomeno mobbing, così lo definisce *"una forma 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"*

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

L'Associazione tedesca contro lo Stress Psico-sociale ed il Mobbing (*Gesellschaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing*) fondata nel 1993, così lo definisce "il mobbing consiste in una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo di tempo, con lo scopo e/o la conseguenza della sua estromissione dal mondo del lavoro".⁽¹⁾

Un altro autore tedesco, Klaus Niedl, definisce il mobbing come: "una serie di azioni, perpetrate da un gruppo o da un individuo che vengano interpretate dalla vittima come ostili, umilianti o manipolanti; tali azioni devono essere frequenti e durature nel tempo; dal punto di vista sociale, economico, fisico e psichico, la persona colpita si sente incapace di difendersi o di uscire da questa situazione".⁽²⁾

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 degradarne il clima lavorativo".⁽³⁾

Harald Ege, il massimo studioso in Italia della materia, ha dato la seguente definizione del concetto di mobbing, a seguito di un lungo studio del fenomeno "*il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità*

1. Definizione riportata da H. Leymann, Der neue Mobbing - Bericht, 1995.
2. M. F. Hirigoyen, Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro, Torino, 2000, pag.53.
3. K. Niedl, Mobbing/bullying am Arbeitsplatz, 1995, Monat e Merig, Rainer Hampp Verlag.

sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche ad invalidità psicofisiche permanenti di vario genere percentualizzazione".⁽⁴⁾

Attraverso queste definizioni o meglio nozioni descrittive possiamo avere un quadro d'insieme del problema, e definire gli aspetti tipizzanti la fattispecie che sono essenzialmente i seguenti:

- L'ambiente di lavoro, definibile come il luogo delimitato in senso spaziale e temporale ove si svolge e si attua il rapporto lavorativo;
- la strategia persecutoria che ispira le condotte mobbizzanti;
- la modalità vessatoria: attiene al modo di essere dell'agire mobbizzante, alle caratteristiche proprie delle azioni mobbizzanti messe in atto dal datore di lavoro o dai suoi preposti alla direzione dell'azienda;
- la frequenza e la durata: affinché possa parlarsi di mobbing e di vittimizzazione del lavoratore, gli studiosi richiedono che l'estensione dei termini temporali che circoscrivono l'esistenza dell'attività mobbizzante e la frequenza degli atti con cui essa si realizza siano idonee a produrre l'effetto lesivo.

In definitiva possiamo dire che il mobbing è un processo di aggressione e di distruzione, lento, metodico e costante, caratterizzato da

4. Harald E., La valutazione peritale del danno, Giuffrè Editore, Milano, 2002. p. 39

consapevolezza e lucidità da parte dell'individuo e degli individui che lo mettono in atto.

1.3 Tecniche e metodologie per individuare il mobbing.

Gli studiosi, nel tentativo di capire quando una condizione può essere considerata mobbing e quando no, hanno suddiviso le condotte vessatorie o potenzialmente vessatorie in cinque grandi aree:

1. attacchi alla possibilità di comunicare (es. silenzi ostinati a fronte di reiterate richieste di colloquio con i colleghi ed il management);
2. attacchi alle relazioni sociali (es. sconfinamento della vittima in un luogo isolato e conseguente marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale);
3. attacchi all'immagine sociale (es. diffusione di maldicenze atte a pregiudicarne la reputazione, o, ridicolizzazione legata a particolari caratteristiche fisiche);
4. attacchi alla qualità della situazione professionale e privata (es. demansionamento, sottostima sistematica dei risultati ottenuti, irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate);
5. attacchi alla salute psico-fisica (es. violenza e molestie sessuali, sovraccarico di lavoro).

Il requisito temporale è fondamentale perché si possa parlare di Mobbing, infatti, in Svezia, paese all'avanguardia nello studio del fenomeno è in vigore una specifica legge che prevede i seguenti parametri:

- durata degli atti persecutori che deve essere non inferiore a mesi 6;
- atti persecutori che devono essere funzionali all'espulsione del lavoratore;

- “danni” psico-fisici (stress da persecuzione psicologica, crollo dell'autostima, ansia, depressione, frustrazione ecc...) e malattie croniche causate al lavoratore dalle violenze psicologiche.

Dallo studio attento di Harald Ege, risultano riconducibili al Mobbing i seguenti comportamenti:

- Negazione degli atti umani (impedire alla vittima di comunicare con i colleghi);
- Isolamento sistematico (ponendo la vittima lontano dai colleghi);
- Demansionamento o privazione assoluta di qualsiasi mansione;
- Attacchi alla reputazione della persona;
- Violenza o molestie sessuali.

Sette sono i parametri fondamentali individuati da Harald Ege per definire il mobbing:

Il primo parametro è l'*ambiente lavorativo*, significa che il mobbing è un fenomeno specifico dell'ambiente lavorativo. Questo potrà provocare disagio anche in altri ambiente (es. scolastico) ma deve nascere, per chiamarsi mobbing, necessariamente in ambito lavorativo.

Una situazione di mobbing potrebbe ripercuotersi anche all'interno della famiglia, si parla in questo caso di *doppio-mobbing*; tuttavia non vuol dire che questo è il contesto in cui prende vita il mobbing.

Il secondo parametro è la *frequenza*, vale a dire che le azioni ostili debbono avvenire almeno *alcune volte* al mese, che è uno dei parametri classici del Mobbing, elaborato anche da Leymann, che diversamente da Ege prevedeva attacchi di almeno una volta a settimana.

Il terzo parametro, correlato al secondo è quello della *durata*. Il conflitto deve durare almeno 6 mesi . E' possibile che duri anche un tempo inferiore (almeno 3): in questo caso Ege lo definisce "*quick mobbing*", per potersi avere quick mobbing è però necessario che gli attacchi avvengano quotidianamente.

Il quarto parametro è il *tipo do azione*; secondo Ege le azioni subite dalla vittima devono appartenere ad almeno due delle cinque categorie elaborate da Leymann.

Con il quinto parametro, il *dislivello tra gli antagonisti*, Ege vuole significare come il mobbizzato si senta inferiore ed è psicologicamente debole, sta sulla difensiva ed ha una scarsa autostima, inoltre teme di venire demansionamento o di perdere il lavoro; mentre il mobber gode di una grande autostima, si mostra aggressivo ed è psicologicamente forte perché non teme di perdere il lavoro.

Il Sesto parametro è *l'andamento a fasi successive*, secondo il quale il mobbing non è una situazione stabile ma una condizione che segue un certo percorso.

Si parte da una situazione di conflitto e di tensione generale. Il conflitto viene poi pilotato nei confronti di una persona all'interno dell'azienda o di un gruppo di persone (*1^ fase*) e solo in un secondo momento le vittime cominciano a percepire un crescente disagio nelle relazioni interpersonali (*2^ fase*); successivamente le vittime iniziano a subire sintomi psicosomatici, malesseri che però non sono ancora in grado di provocare lunghe assenze per malattia (*3^ fase*); compaiono errori ed abusi da parte dell'amministrazione del personale (*4^fase*); serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima (*5^fase*); si verifica l'esclusione dal mondo del lavoro (*6^fase*).

Ultimo parametro è *l'intento persecutorio*; secondo Ege deve esserci da parte dell'aggressore uno scopo negativo nei confronti della vittima. L'intento persecutorio è dato da tre fattori: lo *scopo politico*, *l'obiettivo conflittuale* e la *carica emotiva*.

Il primo fattore consiste nel fine ultimo per cui il mobber inizia la sua azione, l'obiettivo conflittuale sono le singole azioni che vengono messe in atto per raggiungere lo scopo iniziale ed infine la carica emotiva che serve

a conferire ai primi due parametri la forza necessaria. Ege sostiene che si può parlare di mobbing se sussistono all'interno della vicenda tutti e tre i fattori.

Secondo Leymann per identificare una situazione di mobbing devono essere presenti degli elementi specifici. Prima di tutto devono essere coinvolte almeno due persone che entrano in contrasto tra loro: il *mobber* e il *mobbizzato*. Il primo è definito come parte attiva dell'azione persecutoria, mentre il secondo è la parte passiva, ossia la vittima delle persecuzioni.

Un altro elemento che caratterizza una situazione di mobbing è *l'attività vessatoria continua e duratura* contro la vittima. Infine il mobbing ha come scopo quello di isolare la vittima sul posto di lavoro per allontanarla definitivamente o fare in modo che non eserciti un ruolo attivo in ambito lavorativo.

Leymann vuole sottolineare la differenza tra normale conflitto tra colleghi o superiori e il vero e proprio mobbing che si verifica solo in condizioni durature, quanto l'attività vessatoria perdura nell'arco di un periodo ed è costante nel tempo. Inoltre la durata dell'attività di persecuzione, l'intensità e la loro gravità possono provocare un crollo psicologico del soggetto.

Un'altra differenza che Leymann attua è quella con il bullismo e il nonnismo in ambito militare, persecuzioni, caratterizzate da azioni violente; il mobbing raramente sfocia in atti di aggressività fisica, in quanto si serve più di meccanismi subdoli che in maniera sottile mirano ad intaccare l'equilibrio psicofisico della vittima.

Leymann individua delle azioni tipiche che servono ad individuare la presenza di Mobbing; infatti, vi sono una serie di azioni ricorrenti che servono ad identificare il fenomeno tanto da creare una vera e propria classificazione.

Leymann elaborò una lista di 45 azioni ostili, suddivise in cinque categorie:

1. Attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare;
2. Isolamento sistematico;
3. Cambiamenti delle mansioni lavorative;
4. Attacchi alla reputazione;
5. Violenze e minacce di violenza.

Anche l'INAIL, con la Circolare n. 71/2003, riconoscendo l'esistenza di "fattori di costrittività" nell'ambiente lavorativo, ha individuato le seguenti azioni che caratterizzano una condizione di Mobbing:

- a) *"Marginalizzazione dall'attività lavorativa, svuotamento dalle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati;*
- b) *prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;*
- c) *prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;*
- d) *impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;*
- e) *inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;*
- f) *esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;*
- g) *esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.*

1.4 Le fasi del Mobbing.

Il Mobbing si articola in una serie di fasi successive l'una all'altra, Leymann ha suddiviso questo processo in quattro fasi:

- *Segnali premonitori;*
- *Fase conclamata*, durante la quale la vittima subisce attacchi continui da colleghi e superiori;
- *Il caso è ufficializzato*, l'apertura di un'inchiesta interna che può portare all'aggravamento della situazione per la vittima;
- *Fase terminale*, il Mobbing raggiunge lo scopo di far abbandonare il lavoro dalla vittima.

Harald Ege ha adattato alla situazione italiana il modello di Mobbing di Leymann, proponendo una versione a sei fasi, più una sorte di prefase, detta condizione zero, che se ancora non può essere considerata Mobbing, ne costituisce il presupposto.

- *Pre- fase: condizione zero*

Questa fase non è ancora considerata Mobbing in quanto non vi è la presenza di una vera vittima, ma vi è un tutti contro tutti, non esiste ancora la volontà di prendere di mira una persona e tentare di distruggerla;

- *1° fase: Il conflitto mirato*

Il conflitto di base prende una svolta ed individua una persona specifica come avversario;

- *2° fase: l'inizio del Mobbing*

La vittima non possiede ancora i sintomi per le continue vessazioni subite, ma comincia a manifestare sentimenti di disagio e fastidio, per l'inasprimento delle relazioni con i colleghi;

- *3° fase: primi sintomi psico-somatici*

Cominciano i primi sintomi, insicurezza e problemi di salute come stress ed insonnia;

- *4° fase: errori ed abusi dell'Amministrazione del Personale*

Il caso di Mobbing diviene di dominio pubblico, all'interno dell'ambiente di lavoro ed il caso viene messo alla valutazione dell'ufficio personale;

- *5° fase: serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima*

La vittima subisce un aggravamento delle sue condizioni di salute, manifestando forme depressive e facendo spesso uso di psicofarmaci e terapie, di solito con scarsi risultati. Nel frattempo l'azienda adotta delle azioni disciplinari nei confronti del mobbizzato volte ad aggravare ulteriormente la situazione;

- *6° fase: esclusione dal mondo del lavoro*

Questa fase implica l'uscita dal mondo del lavoro da parte della vittima, tramite dimissioni volontarie, licenziamento ecc. e purtroppo, a volte, anche a causa di eventi drammatici come il suicidio della vittima, sviluppo di manie ossessive, vendetta sul mobber.

1.5 Le tipologie di Mobbing.

I vari studi inerenti a questo fenomeno hanno promosso la distinzione del Mobbing in base a vari criteri, creando così varie tipologie.

Una prima distinzione può essere fatta in merito alla provenienza dell'azione mobbizzante; essa può venire dal basso o dall'alto. Dal basso è una situazione che più difficilmente si può avere, in quanto è difficile che il Mobbing possa essere esercitato da una persona che ha una posizione gerarchica più bassa rispetto alla vittima.

Più frequente è un ammutinamento di soggetti appartenenti allo stesso ufficio verso il capo o il sabotaggio del lavoro di un superiore.

La causa della nascita di una situazione del genere è spesso dovuta ad incompetenza, motivi etnici del superiore. Il Mobbing fra pari è quello che si sviluppa tra soggetti appartenenti allo stesso livello gerarchico. Spesso la causa è un'alta competitività tra i colleghi o pregiudizi presenti nel gruppo.

Terzo tipo di Mobbing è quello che proviene dall'alto ed è anche il più diffuso e consiste nell'azione svolta da un superiore nei confronti di un suo sottoposto in linea gerarchica. Spesso il superiore può essere appoggiato da altri sottoposti per compiacere il capo. Le motivazioni possono essere semplicemente legate ad antipatia od ostilità o a paure varie come timore per le competenze.

Harald Ege mette in luce una forma particolare di Mobbing: il *Bossing*, che si definisce come il Mobbing compiuto dai dirigenti nei confronti di una o più vittime, con lo scopo di indurre il dipendente a dare le dimissioni.

Di solito il Bossing si riconosce dal fatto che manca la prima fase del Mobbing, in cui c'è il conflitto non ancora mobbizzante.

L'autore definisce il Bossing anche come *Mobbing Pianificato* e molte sue ricerche hanno dimostrato come questo fenomeno sia frequente in molte aziende italiane in tempi di crisi e di esigenze di riduzione del personale; per cui il Bossing è una vera e propria strategia aziendale.

Nel 2002 Papalia, Mattei e Vinci hanno realizzato un quadro delle tipologie di Mobbing presenti in Italia:

- *Mobbing Verticale*: Il superiore vittimizza un subordinato, oppure si vuole distruggere l'intero gruppo cercando di attuare dei comportamenti vessatori sui singoli subordinati o un gruppo di dipendenti vittimizza il superiore;
- *Mobbing Orizzontale*: Un'azione di Mobbing che avviene tra pari;

- *Mobbing Aziendale*: Azione che parte come iniziativa dell'azienda, del capo e si estende a tutto il gruppo, diventando così una lotta tra pari contro un singolo;
- *Mobbing Strategico*: Forma di Mobbing verticale che vuole eliminare gli individui dell'azienda. Questa situazione è anche denominata bossing.

Un'altra classificazione è quella proposta da Ascenzi e altri autori che prevedono che il Mobbing verticale e il Mobbing orizzontale facciano parte di una tipologia di *Mobbing* denominata *Emozionale*, correlata a motivazioni personali e cattivi rapporti interpersonali, caratterizzati da gelosie, arrivismo, personalità paranoiche, mentre il Bossing viene definito come una forma di Mobbing Strategico utilizzato per finalità aziendali.

1.6 I colpiti da Mobbing.

La vittima è il primo protagonista della triade di attori che formano lo schema del Mobbing, seguito dal mobber e dagli spettatori. La vittima del mobbing è una persona che mostra dei sintomi precisi che possono essere stress, frequenti assenza dal posto di lavoro, si ammala ecc.

Ege ha costruito un elenco di tipologie di soggetti che possono essere più a rischio di Mobbing:

- Il *distratto*: colui che non si accorge di ciò che succede attorno a lui, di eventuali cambiamenti;
- Il *paranoico*: colui che sente sempre qualcosa di sospetto nei luoghi che frequenta, che pensa che in ufficio tutti siano contro di lui. Sono spesso persone molto insicure e suscettibile;
- Il *severo*: colui che pretende che tutti seguano delle regole;
- Il *passivo*: colui che aspetta sempre riconoscimenti dal suo ambiente ed è caratterizzato da un servilismo che può dar fastidio;

- Il *buontempone*: la persona tendenzialmente molto buona che poi può essere presa poco in considerazione;
- L'*ipocondriaco*: colui che tende ad autocommiserarsi e si sente una vittima;
- Il *vero collega*: colui che è sempre disponibile, onesto e pronto ad aiutare tutti;
- L'*ambizioso*: colui che cerca di fare carriera enfatizzando le sue qualità e mettendosi in cattiva luce con i colleghi;
- Il *sicuro di sé*: colui che crede in se stesso;
- Il *camerata*: non ha problemi con nessuno e provoca gelosie;
- Il *servile*: persona che aspira a fare tutto alla perfezione per ottenere il consenso del capo;
- Il *sofferente*: persona depressa e insoddisfatta;
- Il *capro espiatorio*: è la valvola di sfogo del gruppo, il più debole, incapace di difendersi;
- Il *pauroso*: colui che ha paura di tutto;
- Il *permaloso*: persona sensibile alle critiche, si sente mobbizzato per ogni piccolezza;
- L'*introverso*: persona con difficoltà nei rapporti interpersonali. ⁽⁵⁾

1.7 Il mobber.

Il mobber è il secondo attore della triade di protagonisti del mobbing. E' l'aggressore, colui che s'impegna affinché l'azione ostile prosegua e disturbi la vittima; infligge terrore psicologico, allo scopo di allontanare la vittima definitivamente.

5. Gabassi G., *Psicologia del lavoro nelle organizzazioni 2003*, Franco Angeli Editore, Milano, 2003, p. 98-99.

Vi sono i *mobbers principali* che sono i veri e propri protagonisti delle azioni ostili; i *mobbers secondari* sono coloro i quali si affiancano ai principali nell'azione vessatoria, contribuendo con singole azioni vessatorie nei confronti della vittima.

Ege individua due tipologie di mobber: il mobber intenzionale che ha la piena consapevolezza dei danni che la sua condotta provoca e il mobber causale che al contrario del precedente non ha la consapevolezza delle sue azioni distruttive, non si rende conto e agisce senza un obiettivo specifico.

Come per la vittima, alcuni studiosi hanno elencato alcune tipologie di soggetti che possono incarnare la figura del mobber:

- *L'istigatore*: colui che pensa di poter trarre vantaggi dalla distruzione della vittima;
- *Il conformista*: si adegua alle azioni distruttive e vessatorie;
- *Il casuale*: colui che diventa mobber in maniera inconsapevole;
- *Il collerico*: colui che non controlla la sua ira;
- *Il megalomane*: colui che vuole sempre essere al centro dell'attenzione di tutti;
- *Il frustrato*: colui che scarica i suoi problemi sugli altri;
- *Il criticone*: colui che è poco costruttivo e propositivo;
- *Il sadico*: colui che gode per le disgrazie altrui;
- *Il leccapiedi*: colui che si atteggia nei confronti dei superiori e cerca di sovrastare gli altri;
- *Il pusillanime*: colui che agisce subdolamente;
- *Il tiranno*: chi schiavizza gli altri;
- *Il terrorizzato*: colui che ha paura di perdere qualcosa;
- *L'invidioso*: colui che tende ad allontanare chi pensa sia migliore;

- *Il carrierista*: colui che deve fare carriera. ⁽⁶⁾

1.8 Gli spettatori.

Gli spettatori sono anche definiti mobber indiretti, in quanto non mettono in prima persona in atto azioni vessatorie, ma non prendono nessuna posizione per cercare di evitare quello che sta avvenendo, simpatizzano per l'una o per l'altra parte o, viceversa, evitano di avere a che fare con una delle due parti.

Possono essere riscontrate tre tipologie di spettatori:

- I side-mobber che aiutano l'attività dei mobber concretamente con il loro sostegno;
- Gli indifferenti che non fanno nulla per evitare le azioni vessatorie contribuendo in questo modo all'azione mobbizzante in maniera indiretta;
- Gli oppositori che si mettono dalla parte della vittima e cercano di aiutarla o comunque non accettano la situazione e cercano di risolverla.

Ege anche per questa categoria individua diverse tipologie di persone predisposte ad incarnare la figura dello spettatore:

- *Il ruffiano*;
- *Il servile*;
- *Il leccapiedi*;
- *Il diplomatico*;
- *Il rinunciatario*;
- *Il falso –innocente*;
- *Il premuroso*.

6. Gabassi G., Psicologia del lavoro nelle organizzazioni 2003, Franco Angeli Editore, Milano, 2003, p. 103-104

1.9 Le cause del mobbing

Molti studi sono stati fatti per cercare di identificare le cause specifiche del fenomeno Mobbing. Vari studi hanno dimostrato che alcune situazioni favoriscono la patogenesi del mobbing. Un contesto culturale con *bassa professione etica* favorisce lo sviluppo di una situazione di mobbing.

Un'altra causa di mobbing è la una *scarsa valorizzazione delle diversità soggettive* dei collaboratori. Altre cause sono un ambiente caratterizzato da *scarsa comunicazione*, da una *competitività esasperata*, *pregiudizi razziali*, *divergenze di opinioni politiche*.

Secondo Della Porta le azioni mobbizzanti possono dipendere da causa soggettive come lo stress, conflitti interpersonali e caratteristiche personali degli attori e da cause oggettive che riguardano il contesto culturale nei quali le organizzazioni operano.

Un campo di indagine poco esplorato, ma da diversi studiosi ritenuto di primaria importanza quale causa di mobbing, è lo stress. Gli individui costretti a vivere situazioni estreme per la sopravvivenza esistenziale, possono accedere a comportamenti persecutori. Diversi studi hanno dimostrato come le persone stressate diventino mobber più facilmente che in altri casi.

Mobbing e stress sono due fenomeni distinti che in alcuni casi possono incontrarsi.

Diremo che il mobbing è indipendente dallo stress quando è determinato in maniera intenzionale, in altre parole se il danno nei confronti di un altro individuo è commesso dolosamente. Il mobbing è da considerarsi dipendente dallo stress, quando è il risultato di un elevato grado di tensione accumulata, che viene sprigionata negativamente dal mobber sottoforma di azioni persecutorie.

1.10 I sintomi e le conseguenze.

I danni che il Mobbing può provocare sulla vittima non sono per niente da sottovalutare. In particolare la psicologia del lavoro si sofferma sul disagio psico-fisico che tale situazione può generare.

Il primo sintomo della presenza di mobbing è la perdita da parte della vittima dell'efficienza lavorativa e della fiducia in se stesso; da questo primo atteggiamento nascono tutta una serie di patologie psichiche anche molto gravi.

Tipici disturbi psichici in presenza di mobbing sono:

- a) Disturbi del tono dell'umore: l'umore è un termine che indica uno stato prevalente e prolungato o una disposizione. Si parla di umore patologico, quando il paziente soffre o l'umore provoca disturbo e l'umore è soggetto a variazioni. Alcune patologie tipiche di questo disturbo è la sensazione di *perdita dei sentimenti*, che non permette al soggetto di gioire, arrabbiarsi, provare piacere ecc., l'*anedonia*, cioè l'incapacità di gioire. Fa parte di questo disturbo anche l'*umore depresso*. Questa patologia è caratterizzata da un umore depresso per gran parte della giornata, da una marcata diminuzione dell'interesse e del piacere, da un significativo aumento o da una diminuzione di peso, presenta insonnia o ipersonnia, mancanza di energia durante il giorno, una ridotta capacità di pensare o di concentrarsi. Purtroppo questo disturbo colpisce gran parte delle vittime di Mobbing e se non presa in considerazione può portare a conseguenze devastanti nel malato e nelle persone che gli stanno accanto, tra le peggiori anche il suicidio; ⁽⁷⁾

7. Sims A., Introduzione alla psicopatologia descrittiva, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2004, p. 388-389

- b) Disturbi psicosomatici: si usa il termine psicosomatica per fare riferimento ad una serie di malattie organiche causate dalla presenza di fattori mentali quali esperienze emozionali stressanti e fattori di personalità. La patologia più diffusa è lo stress, colpisce una percentuale molto alta di persone soggette a mobbing;⁽⁸⁾
- c) Disturbi d'ansia: l'ansia è il processo psichico attraverso il quale l'individuo reagisce a stimoli esterni di pericolo, attivando risposte che coinvolgono sia il corpo sia la psiche.
- d) Disturbi del sonno: l'insonnia è una delle più frequenti patologie dei disturbi del sonno. Al contrario di quanto si può pensare essa è un vero e proprio sintomo e come tale va curato. Nel caso delle vittime di Mobbing, essa è ovviamente legata alla situazione traumatica e stressante che la persona sta vivendo. I segnali più evidenti dell'insonnia sono la difficoltà di addormentamento, maggiore quantità di risvegli, sonno più superficiale.⁽⁹⁾

Il soggetto può accusare attacchi di panico ricorrenti ed improvvisi. Egli può accusare, inoltre, fobie, cioè timore eccessivo e immotivato di situazioni, oggetti o attività, che determina la comparsa di ansia. Alcune fobie possono portare l'individuo ad aver paura di esporsi in pubblico (fobie sociali), o può avere paure eccessive nei confronti di particolari insetti o animali;⁽¹⁰⁾

Ege ha analizzato la presenza in percentuale di alcuni di questi sintomi: nell'84% dei casi si presenta depressione, insonnia e apatia, nel 73% dei casi insicurezza e paura del fallimento, nel 70% dei casi

8. Invernizzi G., Manuale di Psichiatria e Psicologia Clinica, McGraw-Hill, Milano, 2000, p. 284-285

9. Invernizzi G., Manuale di Psichiatria e Psicologia Clinica, McGraw-Hill, Milano, 2000, p. 166

10. Invernizzi G., Manuale di Psichiatria e Psicologia Clinica, McGraw-Hill, Milano, 2000, p. 176-177

agitazione, nel 67% dei casi si presenta sonno interrotto, risveglio anticipato e insonnia, nel 66% dei casi problemi di concentrazione e memoria e nel 57% dei casi presenta dolori lombari e cervicali.

In generale la sintomatologia presentata dalla vittima del Mobbing è inquadrabile secondo le seguenti categorie diagnostiche descritte nell'ICD-10 e nel DSM IV:

1. *Disturbo dell'adattamento*

- a) presentano lo sviluppo di sintomi emotivi e o comportamentali in risposta a fattori stressanti e si manifesta entro tre mesi dall'insorgere dei fattori;
- b) sintomi e comportamenti sono clinicamente significativi in quanto è presente un marcato disagio nei confronti del fattore e la compromissione significativa del funzionamento sociale o lavorativo;
- c) I sintomi non corrispondono ad un lutto;
- d) Una volta scomparso il fattore stressante i sintomi non perdurano per più altri sei mesi;
- e) Il disturbo dell'adattamento può essere acuto, se l'alterazione dura per meno di sei mesi e cronico se dura per più di sei mesi;
- f) Il disturbo dell'adattamento è codificato in base al sottotipo (scelto secondo i sintomi predominanti): con umore depresso, con ansia, con ansia e umore depresso misti, con alterazione della condotta, con alterazione mista dell'emotività e della condotta, e non specificato.

1.11 Disturbo Post- traumatico da stress.

E' caratterizzato da paura intensa, dal sentirsi inerme, da presenza di ansia, da insonnia, irritabilità e scoppi d'ira. Questi sintomi

compromettono la vita del soggetto da un punto di vista affettivo e del comportamento.

Perché si presenti questo disturbo i sintomi devono perdurare da almeno un mese e devono aver compromesso il funzionamento sociale e lavorativo.

Il disturbo traumatico da stress si distingue in acuto (se la durata dei sintomi è inferiore a tre mesi, cronico (se la durata dei sintomi è di tre mesi o più) e ad esordio tardivo (se sono trascorsi almeno sei mesi tra l'evento e l'esordio dei sintomi).

I pazienti affetti da questo disturbo presentano maggiore rischio di accusare disturbi di panico, disturbo ossessivo-compulsivo, fobia sociale e specifica, depressione ecc.

Oltre ai danni fisici e psichici, questo disturbo porta anche a danni finanziari in quanto il soggetto vittima di Mobbing ricorre a numerose visite mediche. Ege sottolinea anche il danno sociale dovuto alla perdita della stima di se e degli amici e colleghi.

Il mobbizzato inoltre inizia frequenti assenze da lavoro e questa situazione crea scompensi anche all'interno dell'azienda che deve investire su sostituti e sul piano sociale in quanto l'immagine stessa ne viene danneggiata.

Anche la società è danneggiata in quanto protagonisti attivi sul campo sono chi eroga il denaro affinché il mobbizzato continui ad essere retribuito e le AUSL per le visite mediche e le cure.

Conseguenze diffuse si ripercuotono soprattutto sull'ambiente familiare, con il rischio che la vittima perda oltre che al lavoro anche la famiglia o comunque la serenità familiare.

Infatti, se in un primo tempo la vittima viene aiutata e sostenuta dalla famiglia, che percepisce che qualcosa non va, in un secondo

momento egli potrebbe da questa essere abbandonato a causa dello stress emotivo che caratterizza la situazione.

1.12 Il mobbing nel pubblico impiego

Il problema del mobbing inteso quale "attività persecutoria ed inibitrice" esercitabile nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente da chi si trova in una posizione di supremazia non rappresenta certamente una novità tant'è che il legislatore già nel 1942 si era interessato del problema ponendo nell'art. 2087 del codice civile il principio secondo il quale incombe al datore di lavoro l'obbligo di tutelare la salute psico-fisica dei propri dipendenti.

La Costituzione repubblicana ha poi specificato che l'attività economica non può svolgersi in contrasto con la dignità umana e, ciononostante, il problema del mobbing si è presentato di recente anche nel pubblico impiego ove si è certamente "slatentizzato" per l'innesto massiccio di logiche privatistiche nell'organizzazione e nell'operato dell'Amministrazione, consacrato nel D. Lgs. 29/1993 e successive modifiche, oggi D. Lgs. 30.3.2001, n. 165.

In alcuni settori poi esso ha avuto maggiore presa come nel mondo della Sanità ove ha trovato un terreno particolarmente fertile nei delicati rapporti esistenti tra personale medico e paramedico, fra struttura apicale sanitaria e dirigenza generale alla quale ultima sono stati commessi, dalle più recenti leggi di riforma, poteri decisionali caratterizzati dalla più ampia discrezionalità tali da poter sfociare in forme di vero e proprio arbitrio, non facilmente sindacabili dall'Autorità giudiziaria, nelle sue varie articolazioni.

Anche in seno alle autonomie locali si sono registrati comportamenti mobbizzanti ad esempio nei confronti dei segretari comunali, dopo le recenti leggi di riforma della categoria.

Dall'esame della casistica fin qui emersa si può rilevare come nel pubblico impiego (privatizzato) la principale causa di possibili atteggiamenti mobbistici è da ricercare nella deprecabile tendenza legislativa in atto che ha affievolito il ruolo dei canoni della legittimità e della legalità dell'agire amministrativo, sacrificandoli sull' "altare" di un malinteso efficientismo che certo non è un principio antitetico ai primi - come testimonia l'art. 97 della Costituzione - e che comunque è rimesso nelle mani di organi politici ovvero di una dirigenza che certo non rispondono del proprio operato ad alcun Consiglio di amministrazione o ad alcuna assemblea di soci e che, ad ogni modo, utilizzano danaro pubblico nell' esercizio delle funzioni loro rispettivamente conferite dalla legge. (11)

1.13 Il questionario di valutazione del Mobbing: dal “LIPT” al “LIPT Ege”.

Come è stato detto fin ora Leymann può essere considerato il precursore degli studi del fenomeno Mobbing ed anche lo studioso che ha dato vita al questionario di valutazione del Mobbing più famoso e più utilizzato, il LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terror*), elaborato all'inizio degli anni Novanta.

Il LIPT è un questionario, assolutamente anonimo, abbastanza breve e veloce da somministrare utilizzato in tutta Europa come standard per verificare l'eventuale esistenza del Mobbing in un contesto specifico, quale appunto l'ambiente lavorativo.

Secondo Ege il questionario proposto dal collega per quanto di grande importanza non è comunque applicabile nella realtà italiana; nasce così la versione italiana del questionario che prende il nome di “LIPT Ege”, che è stato dall'autore opportunamente modificato nei punti che egli riteneva inapplicabili in un contesto come l'Italia. ⁽¹¹⁾

11. Mongillo P., *MOBBING: un fatto come e quando*, Università degli Studi di Salerno, 2003, p. 108

Secondo Ege il LIPT Ege è lo strumento più adatto per verificare i sette parametri per determinare la presenza di Mobbing e per la quantificazione del danno ad esso conseguente.

Il questionario è composto da trenta domande suddivise in tre sezioni. Alcune delle domande sono a risposta guidata, mentre altre a risposta aperta. Inoltre, questa versione di questionario non è anonima ma nominale. La prima sezione è quella dei *dati personali e dell'azienda* e ha l'obiettivo di ottenere informazioni sul soggetto da un punto di vista personale e professionale. Il questionario prevede domande anche relative all'età del soggetto e la sua fascia reddituale.

La seconda sezione riguarda le *azioni ostili subite*. Le azioni ostili sono suddivise in sei sezioni, che corrispondono alle varie tipologie di azioni di cui il soggetto può essere vittima. Vengono anche chieste la frequenza e la durata delle azioni rilevate.

L'ultima sezione è relativa alle varie *conseguenze* che il soggetto ha accusato in seguito alle azioni ostili sul posto di lavoro. Viene chiesto alla vittima quali sintomi ha accusato in seguito alle azioni ostili; tra le alternative vi sono mal di testa, capogiri, svenimenti, vomito, incubi ecc. Per ogni sintomo riscontrato è chiesto, inoltre, di indicare la frequenza con cui esso si presenta.

Con queste tre fasi termina la parte originale del LIPT Ege ed inizia la parte per così dire "nuova", quella che ha subito modifiche. Le domande di questa parte sono state elaborate per ottenere informazioni specifiche sulla vittima, sul suo stato psicologico e sulla sua vita privata.

Lo scopo di queste domande è quello di valutare il grado di perdita di autostima del soggetto e stabilire quali sono le ripercussioni negative sulla sua vita privata e familiare.

La persona che deve somministrare il questionario deve essere un Esperto di Mobbing, una persona qualificata che aiuti con la sua

competenza la persona durante la compilazione del questionario; egli deve assicurarsi che le domande siano capite a fondo dal soggetto e che egli fornisce risposte veritiere e corrette e deve far in modo che le risposte date seguano una certa coerenza, senza contraddizioni tra loro.

Il questionario è il primo strumento di valutazione, dopo subentra il colloquio sulla *vicenda lavorativa*. Il colloquio è tenuto dall'esperto di Mobbing, dopo che quest'ultimo ha accuratamente esaminato il questionario e le risposte date.

Il questionario non segue una precisa linea; l'esperto deve lasciare parlare la vittima di ciò che è successo, facendo in modo che si esprima anche con sue considerazioni sulla sua persona, sulla vita privata e sulle sue condizioni psico-fisiche.

Scopo del colloquio è quello di ottenere notizie che il questionario non tiene in considerazione e in particolare quello di stabilire in quale fase del processo si trova. Attraverso il colloquio l'Esperto si rende conto della condizione del soggetto, può chiedere chiarimenti sul test già compilato, sui fatti accaduti ecc.

Questa metodologia indicata ha lo scopo di inquadrare il caso concreto nella fattispecie astratta di Mobbing e, quindi, di stabilire se il caso in esame è riconducibile o no al Mobbing.

CAPITOLO 2

II DANNO DA MOBBING

2.1 Il danno da mobbing.

Le diverse tipologie di danno per le quali è possibile l'azione risarcitoria nel mobbing sono quelle relative al *danno patrimoniale*, al *danno biologico*, al *danno esistenziale* e al *danno morale*, a queste vanno aggiunte le azioni risarcitorie per *danno alla professionalità* e per *danno di dequalificazione* dovute alla responsabilità in capo al datore di lavoro.

Anche la Corte Costituzionale ha riconosciuto i numerosi effetti negativi che il mobbing produce sul valore uomo inteso in tutta la sua concreta dimensione biologica, sociale, e culturale, operando in tal senso una tripartizione costituita da:

- danno patrimoniale, corrispondente alla diversa e peggiore condizione patrimoniale e reddituale della vittima, in conseguenza della lesione subita;
- danno biologico introdotto dalla nota sentenza n. 184/86 che ha costituito una pietra miliare nell'evoluzione della materia (superando la vecchia dicotomia tra danno patrimoniale e non patrimoniale);
- danno morale per il sentimento del dolore patito.

2.2 La diagnosi.

La diagnosi dei sintomi dei mali procurati al lavoratore è difficile ed incerta, spesso i disturbi attengono a mali comuni (come frequenti mal di testa, ulcere, dermatosi, tachicardia o malesseri vari accusati dal paziente quali mal di schiena, nausea e così via).

Quando il paziente è un lavoratore, che vive il proprio impegno di lavoro in una realtà aziendale dove vi sono tanti lavoratori, allora il diagnostico, medico o psicologo, deve esaminare anche altre sintomi denunciate dal paziente: perdita di memoria, insonnia, ansia, panico, depressione e così via.

La diagnosi precoce, essenziale in questi casi, va costruita con l'aiuto del paziente, come accade per tante patologie; trattandosi però di un sospetto di mobbing, il medico chiamato ad accertare la causa di un mal di testa persistente o di un mal di schiena o di insonnia quasi irreversibile, deve ricondurre il sospetto sul piano lavorativo del paziente.

Questi sintomi ed altri ancora (a volte estremamente soggettivi) nel quadro completo della vita di un lavoratore, di un impiegato, di un dipendente, possono condurre alla scoperta del mobbing

Colui che pratica la manovra del Mobbing, a danno della salute fisica e psichica del lavoratore, è individuabile per atteggiamenti che non sfuggono e che delineano comportamenti da affrontare con decisione.

Le diagnosi sul persecutore: si ritiene che costui possa essere un megalomane (individuo che crede di essere ciò che non è), oppure un frustrato (individuo ossessionato da proprie carenze e che cerca di scaricarne su altri i mortificanti effetti), ovvero un narcisista (indicato come "narcisista perverso"); la figura del narcisista è la più diffusa. (1)

2.3 L'accertamento diagnostico.

L'accertamento diagnostico si rende difficile ed incerto quando la pratica del Mobbing viene perpetuata da soggetti insospettabili,

1. Mongillo P., MOBBING: un fatto come e quando, Università degli Studi di Salerno, 2003, p. 106

apparentemente amici e compagni di lavoro delle stesse vittime, come il vicino di scrivania, altrimenti da un personaggio insignificante e distante.

Caratteristica comune alle tipologie di mobber sarebbe l'apparente indifferenza di tali soggetti nei confronti di quanto accade nel posto di lavoro, mentre intensa, ascosa, continua, permane la loro propensione alla maldicenza, al gusto di creare situazioni paradossali tra compagni di lavoro, annientando la personalità di qualcuno di essi: questo "qualcuno" è appunto, la vittima.

Gli studiosi ci avvertono che il mobbing entra nelle varie realtà del mondo del lavoro, come un virus sconosciuto, che danneggia l'attività produttiva nei suoi due aspetti essenziali: della quantità dei beni prodotti e dei servizi e della qualità dei medesimi.

Il mobbing attacca la sanità fisica e mentale dei lavoratori, i quali, quando sono fortunati si accorgono molto presto dell'origine dei loro mali e reagiscono ad essi per tempo, magari cercando un altro lavoro prima che sia troppo tardi, quando sono meno fortunati giungono all'abbandono del lavoro, mediante dimissioni incondizionate o addirittura tentano il suicidio.

Sociologi e medici del lavoro, cui si è fatto cenno, gli specialisti impegnati in tale campo nuovo e cosparso di insidie, meditano sui risultati accertati, per poter giungere a schemi di diagnosi precoci, essendo certi che il male, se lasciato alla sua voracità distruttiva, conduce a patologie irreversibili.

In questo quadro, si evidenziano taluni risultati della ricerca medico-sociologica che riconducono alla pratica del Mobbing. (2)

2. Mongillo P., MOBBING: un fatto come e quando, Università degli Studi di Salerno, 2003, p. 107

2.4 Il nesso di causalità.

Il nesso di causalità è l'elemento fondamentale per definire un danno da mobbing, in quanto deve essere delineato se l'evidenziarsi di una problematica sia strettamente collegata ad un soggetto con difficoltà ambientali dovuti a connotati caratteriali e non ad atteggiamenti vessatori ed ostili da parte di colleghi o datore di lavoro.

In alcuni casi si può fare riferimento anche al cosiddetto "mal d'ufficio", che causa nel lavoratore un cattivo espletamento della propria funzione lavorativa che non dipende da azioni ostili all'interno dell'ambito lavorativo.

Per questo motivo è importante delineare i confini del mobbing. Per fare ciò il primo passo è di verificare la sequenza logica delle azioni ostili di colleghi o del datore di lavoro nei confronti del lavoratore che realizzano la persecuzione psicologica.

Questa verifica è considerata positiva quando si accerta un nesso di causalità tra il malessere psicologico del lavoratore e delle azioni ostili da parte di alcuni soggetti facenti parte dello stesso ambito lavorativo.

La verifica è da ritenersi negativa quando le condizioni di disagio e sofferenza non dipendono da azioni di altri soggetti ma solo da un malessere interiore del lavoratore dovuto a cause esterne all'ambiente lavorativo.⁽³⁾

Per ottenere il riconoscimento del danno psicologico, occorre accertare la sussistenza di tre condizioni:

1. *L'apprezzabilità giuridica, cioè il danno almeno di minima entità;*
2. *Il rapporto cronologico e causale tra l'evento lesivo e il danno;*

3. Ruggirei R., Petruccelli I., *Il mobbing: danno e valutazione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2004, p. 338-339.

3. *Una relazione di adeguatezza qualitativa e quantitativa tra il fatto illecito causativo del danno e danno stesso.* ⁽⁴⁾

La Corte di Cassazione ha precisato che ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti:

- la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere in modo sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- il nesso eziologico tra la condotta del datore o del dirigente e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

E' stato infine ritenuto che la valutazione degli elementi di fatto emersi nel corso del giudizio, ai fini dell'accertamento della sussistenza del mobbing e della derivazione causale da detto comportamento illecito del datore di lavoro di danni alla salute del lavoratore, costituisce apprezzamento di fatto riservato in via esclusiva al giudice di merito e non censurabile in sede di legittimità se adeguatamente e correttamente motivato. ⁽⁵⁾

Non è facile accertare che le conseguenze psicologiche riportate dal soggetto siano imputabili all'evento lesivo.

Prima di tutto occorre distinguere tra uno stato traumatico reale e i sintomi della "nevrosi da indennizzo", che deriva da simulazione non sempre consapevole da parte del soggetto.

4. D'Amore R., Il Mobbing: il fenomeno, le conseguenze, la responsabilità, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2005, p. 493-494.

5. Cassazione Sezione Lavoro Civile, Sentenza del 26 marzo 2010, n. 7382

E' fondamentale, per individuare le cause che hanno contribuito alla formazione di una determinata patologia, distinguere tra:

- a) eventi che riguardano il mobbing;
- b) eventi concorrenti al mobbing, ossia i *mediating factor*, variabili che concorrono al verificarsi di una situazione patologica dopo il trauma e che possono essere utili per percepire le modalità di aggiustamento nel comportamento della vittima, come il supporto e il sostegno di persone significative o l'aiuto di un terapeuta;
- c) eventi antecedenti al mobbing, ossia fattori innati tipici della vittima;
- d) eventi che seguono il trauma da mobbing, i quali ineriscono a più livelli d'indagine da seguire nell'analisi dei singoli casi (individuale, organizzazione lavorativa, sociale e culturale).

Tra questi punti i più importanti sono il primo e il terzo; infatti, gli eventi che caratterizzano il fenomeno del mobbing, si distinguono in quanto si basano su strategie studiate a priori, di lunga durata e con lo scopo di ledere una vittima precisa.

Il soggetto preso di mira verrà continuamente attaccato con azioni ostili, diffusione di maldicenze sul suo conto, spostamenti di sede lavorativa o con l'assegnazione di compiti quasi impossibili da portare a termine.

La vittima del mobbing può essere una persona del tutto sana e stabile mentalmente, che subirà le conseguenze delle azioni suddette, ovvero una persona con pregresse problematiche psicopatologiche o disturbi conclamati.

In questo caso risulta fondamentale e necessaria la verifica del nesso di causalità tra ambiente lavorativo e riacutizzazione o peggioramento dei disturbi della vittima.

Si deve considerare il fatto che un evento non è necessariamente percepito come stressante da tutti gli individui allo stesso modo, ma il significato dello stimolo è valutato in maniera diversa da persona a persona; si può, dunque, concludere affermando che *“non esistono eventi stressanti in assoluto, ma solo in relazione alla valutazione che ne fa il soggetto”*.⁽⁶⁾

Alcuni studiosi considerano la vulnerabilità come un tratto della personalità; altri come un fenomeno latente. Nel mobbing si deve tener conto di tutte le attività realizzatrici della persona.

Si deve quindi risalire al nesso di causalità stabilendo un rapporto tra vessazioni, rapporto di lavoro e danno alla persona.

Tale operazione è piuttosto complessa, in quanto non ci si può limitare al ricorso del criterio della *condicio sine qua non* poiché nel caso del mobbing subentrano ulteriori connotati per la presenza della psiche umana, che assorbe gli stimoli negativi e li trasforma in patologie.

Tuttavia la giurisprudenza si è pronunciata nel senso che *“la causa sopravvenuta sufficiente da sola alla produzione dell’evento e, quindi, avente efficacia interruttiva del nesso di causalità è quella del tutto indipendente dal fatto posto in essere dall’agente, avulsa totalmente dalla sua condotta e operante in assoluta autonomia, in modo da sfuggire al controllo e alla prevedibilità dell’agente medesimo. Tale non può considerarsi la causa sopravvenuta legata a quella preesistente da un nesso di interdipendenza; in tal caso le cause concorrenti che non siano*

6. D’Amore R., *Il Mobbing: il fenomeno, le conseguenze, la responsabilità*, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2005, p. 495

da sole sufficienti a determinare l'evento per il necessario porsi della prima come condizione necessaria antecedente, sono tutte e ciascuna causa dell'evento in base al principio della causalità materiale fondato sull'equivalenze delle condizioni".

In ogni caso la giurisprudenza pretende prove molto rigorose sul danno da mobbing, pur riconoscendo la difficoltà di effettuarle concretamente.

A questo proposito è stata concessa una semplificazione dichiarando provato il nesso di causalità con il solo accertamento della condotta vessatoria, anche colposa, dell'insorta patologia collegata con il rapporto di lavoro e la circostanza dell'assenza nel lavoratore di questa tipologia di disturbi.

Per quanto riguarda il quantum il giudice può solo effettuare una valutazione di tipo equitativo. Ha di recente assunto un ruolo di fondamentale importanza, nella risoluzione delle controversie e nella definizione del danno da mobbing, il ruolo peritale del medico legale.

L'intervento di un perito che abbia una specifica esperienza tecnica nel settore è, sempre più spesso, ritenuto un elemento processualmente determinante.

La malattia in ambito medico giuridico ed assicurativo è *"un elemento costitutivo del reato, è fonte di diritto risarcitorio è presupposto per il riconoscimento di prestazioni assicurative sociali, è rischio tutelato dal Servizio Sanitario Nazionale e nella contrattualistica privata"*.⁽⁷⁾

Durante una controversia, può dunque, essere richiesto al medico legale un giudizio riguardante tra l'altro: la durata della malattia,

7. Ege H., *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè Editore, 2002, p. 182.

dell'incapacità ad attendere alle ordinarie occupazioni, l'eventuale pericolo per la vita (in relazioni al tentativo di suicidio), e l'insanabilità certa o probabile, della malattia.

È evidente, che nei casi di mobbing, compito preliminare ed esclusivo del medico legale è, ai fini di una corretta valutazione dei danni alla persona, quello di conoscere i vari fondamenti giuridici di proiezione dello stesso.

2.5 Il danno psichico.

Il danno psichico, in percentuale, è generalmente il maggiore dei danni subiti dai lavoratori vittime di mobbing, pertanto, la problematica posta è quella relativa a quale tipologia è possibile ascrivere il danno psichico, vale a dire se considerarlo danno morale, biologico o esistenziale.

Tale questione è stata risolta nel 1994 dalla Corte Costituzionale la quale precisò che la differenza tra danno morale e danno psichico, si esaurirebbe in *“un patema d'animo o in uno stato di angoscia transeunte”* per il primo, mentre il danno psichico sarebbe *“il momento terminale di un processo patogeno originato dal medesimo turbamento dell'equilibrio psichico che sostanzia il danno morale soggettivo”* che degenera in *“un trauma fisico o psichico”*; pertanto, per il risarcimento è richiesta la prova di un'alterazione patologica dell'equilibrio psichico e, quindi, il riscontro di una vera malattia psichica. In definitiva il danno psichico è da ricondurre al danno biologico.

La Corte precisò, inoltre, che *“il danno biologico, al pari di ogni altro danno ingiusto, è risarcibile soltanto come pregiudizio effettivamente conseguente a una lesione”*; deve, quindi, essere dimostrata l'esistenza di una patologia.

La Cassazione ha precisato che il danno psichico deve essere accertato da una *prova medico legale* di una *patologia*.

La Suprema Corte ha affermato che " *è di intuitiva evidenza, che soltanto la scienza medica è in grado di offrire al giudice la certezza che una determinata patologia non solo esista, ma sia altresì in rapporto causale col trauma patito...*". (Corte cost. 27 ottobre 1994)

Il danno psichico, in quanto soggetto a valutazione medico legale, esclude i turbamenti psichici, l'alterazione del benessere psicofisico, la serenità personale e mentale; questi possono comunque essere annoverati nell'ambito del danno biologico temporaneo.

Al contrario il danno morale si apre anche ai pregiudizi incidenti sul benessere psichico della persona, come turbamento psichico.

Il limite al danno morale è dato dall'art. 2059 c.c. e, dunque, non sempre può risultare idoneo a garantire un risarcimento alla vittima.

Il danno esistenziale comprende, invece, gli stati di malessere psicofisico diffuso, l'ansia, l'irritazione, depressione ecc.

2.6 Il danno biologico.

Per danno biologico s'intende *una qualsiasi violazione dell'integrità fisica e/o psichica della persona, che ne modifichi in senso peggiorativo il modo di essere e che incida negativamente sulla sfera individuale del soggetto nelle sue molteplici manifestazioni di vita.* ⁽⁸⁾

La Corte Costituzionale con la sentenza del 18 luglio 1991 n. 356, ha rilevato che il danno debba considerarsi in relazione all'integralità dei suoi riflessi pregiudizievoli rispetto a tutte le attività e le situazioni della vita

8. Ege H., *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè Editore, 2002, p. 182.

privata di ogni individuo e riguardo la sfera culturale, sociale, religiosa del soggetto, pertanto ha evidenziato due profili che caratterizzano questa categoria:

- L'*aspetto statico*, ossia la violazione dell'integrità psicofisica;
- L'*aspetto dinamico*, ossia le conseguenze della vessazione sulla vita quotidiana della vittima. ⁽⁹⁾

La Corte Costituzionale nella stessa sentenza ha stabilito che il risarcimento del danno biologico è possibile anche solo in presenza dell'aspetto statico che è, dunque, requisito idoneo e sufficiente, anche in assenza dell'aspetto dinamico o quando questo è di scarso rilievo.

Ruolo rilevante in sede di rilevazione del danno hanno le figure del danno estetico, del danno alla vita di relazione, del danno alla vita sessuale e l'incapacità lavorativa generica, cioè il *fenomeno dell'assorbimento*.

Queste non sono categorie di danno autonome, ma sono considerate componenti del danno biologico e presupposti fondamentali della liquidazione soprattutto sotto *l'aspetto dinamico*.

Per quanto riguarda la prova del danno biologico, con la sentenza n. 372 del 27 ottobre 1994, si è stabilito che il risarcimento in caso di danno biologico è possibile solo se dimostrata la *sussistenza della modificazione peggiorativa della salute*, per cui è indispensabile una dimostrazione da parte del medico legale.

Questo discorso vale per l'invalidità permanente, ma dovrebbe essere diverso per *l'invalidità temporanea*; per quest'ultima, in teoria, dovrebbe bastare la presenza di *riscontri oggetti*, come ad esempio la documentazione di ricoveri o la prescrizione di periodi di riposo.

9. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., *Mobbing- Vessazioni sul lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2000, p.65.

Altro punto importante è la valutazione del danno biologico; relativamente a ciò la Cassazione, con la sentenza n. 3170, del 11 aprile 1997, ha esposto due principi:

- L'esigenza di *uniformità pecuniaria di base*;
- L'esigenza di *elasticità e flessibilità*, per personalizzare il danno.

Ciò significa che il giudice, nella liquidazione del danno di salute deve, prima di tutto, individuare il valore umano perduto, attraverso la personalizzazione, nel caso concreto di parametri uniformi per la generalità delle persone fisiche. ⁽¹⁰⁾

Negli ultimi anni un'innovazione è stata adottata da Tribunale di Milano che ha deciso di predisporre delle tabelle per la liquidazione del danno biologico al fine di evitare confusione e disparità di trattamento. Ma le disparità sono ugualmente sorte tra le varie corti, in quanto ciascuna di esse ha adottato tabelle diverse sia nell'impostazione sia nel valore monetario attribuito ad ogni invalidità.

Per ovviare a questa situazione nel 1996 il Gruppo di Ricerca C.N.R. sul Danno alla Salute è giunto alla proposta di una *tabella unica nazionale* che, oggi, comincia ad essere utilizzata nelle varie corti di merito.

Il danno biologico in relazione al mobbing si concretizza come danno psichico, in quanto le conseguenze negative più evidenti in situazioni di mobbing sono quelle psichiche.

Il danno psichico è caratterizzato dalle nevrosi, da attacchi di panico, disturbo da ansia generalizzata ecc. Gli studi psichiatrici hanno stabilito che il danno psichico non è una menomazione organica o neurologica ma un'alterazione di determinati processi mentali rispetto alla condizione precedente. ⁽¹¹⁾

10. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., op.cit., 2000, p. 69-70

11. Brondolo W., Marigliano A., *Danno psichico*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 68.

Se per il danno biologico la prova è legata all'effettiva alterazione della salute, almeno sotto il profilo statico, per il danno psichico la prova avviene con l'accertamento della presenza di una patologia.

Un'interessante esempio è quello delle *sentenze torinesi* che hanno riconosciuto alle vittime un danno psichico temporaneo. Il giudice ha ritenuto di non dover disporre della consulenza medico legale, in quanto la presenza di un professionista appare superflua, poiché sostituita dai documenti clinici e dalle *prove testimoniali* sulla durata delle patologie.

Una volta accertata l'esistenza del danno in questione e, quindi, di una patologia nella vittima, si deve ricondurre questa alla condotta del mobber, e questo sia che si tratti di un danno psichico temporaneo, sia una condizione stabile. ⁽¹²⁾

Per fare ciò devono risultare soddisfatte due condizioni:

- a) L'esistenza di un *rapporto cronologico tra il fatto oggetto del giudizio di responsabilità e la malattia;*
- b) L'esistenza di un *rapporto di adeguatezza qualitativa e quantitativa.*

Se si considerano le sentenze torinesi nell'accertamento del nesso di causa, il giudice del lavoro ha ravvisato il rapporto eziologico nella concomitanza temporale tra l'ingresso della vittima nell'ambiente di lavoro e l'insorgere della malattia psichica, senza tener conto del tipo di vita condotta in precedenza.

Ciò dimostra come il nesso di causa, in condizioni come il danno psichico, fa del lavoro dei giudici, un compito difficile da assolvere per la quasi totale mancanza di ausili scientifici. ⁽¹³⁾

12. Ruggirei R., Petruccelli I., *Il mobbing: danno e valutazione*, in Argomenti di diritto del lavoro, 2004, pagg. 342-343.

13. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., op.cit., 2002, p. 99.

2.7 Il danno esistenziale.

Non sempre il danno da mobbing è caratterizzato da lesioni della salute e quindi da un danno biologico; a volte si devono considerare altre vie risarcitorie.

Questo concetto si basa sul principio che la vittima di mobbing ha subito *“un pregiudizio ingiusto, consistente nella lesione della loro dignità, della loro integrità morali o...il loro diritto ad essere rispettati e non umiliati...”*; ⁽¹⁴⁾ questo pregiudizio ricade all'interno del *danno esistenziale*.

La caratteristica principale del danno esistenziale è che esso pone al centro della sua tutela la personalità del soggetto e non è vincolato alla prova medico legale.

Nel danno esistenziale in merito ai suoi contenuti si distinguono due diversi orientamenti:

- a) Una parte della giurisprudenza pensa al danno esistenziale come categoria caratterizzata da disagi psichici che, però, non degenerano in una malattia risarcibile come danno biologico. La Suprema Corte aderisce a questo primo orientamento; essa intende affermare che fa parte del danno esistenziale ogni pregiudizio che riguarda la sfera della persona, anche se soggettivo;
- b) La giurisprudenza di merito fa riferimento a quanto affermato dal Tribunale di Agrigento in merito al danno esistenziale inteso come *“qualsiasi danno che l'individuo subisce alle attività realizzatrici della persona umana”*; questa categoria è collocata al confine tra il danno biologico e il danno morale, in seguito a quanto affermato dalla Corte Costituzionale in *Sgrilli c. Colzi*.

14. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., op. cit. 2000, p. 89

L'unico limite che la Cassazione si pone è quello del “mero patema d'animo interno”, che si distingue dai turbamenti psichici di tipo soggettivo.

La stessa impostazione è stata seguita dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Pistoia che ha affermato che il danno esistenziale è caratterizzato dal peggioramento della sfera esistenziale di un soggetto vittima di un comportamento illegittimo.

Un esempio importante è rilevabile nella controversia avuta presso il Tribunale di Forlì, in *Mulas c. Banca Nazionale Agricoltura*; qui si è fatto coincidere il danno esistenziale con l'aggressione della dignità e della personalità morale del lavoratore.

Rientrano nel danno esistenziale tutti gli stati interni della vittima come la depressione, l'ansia, l'irritazione.

Il Tribunale di Milano ha tracciato un *decalogo* della categoria in questione che evidenzia quelle che sono le condizioni essenziali per accertare la presenza di danno esistenziale.

Dal decalogo si percepisce come la categoria in questione nasca per colmare i vuoti lasciati dalle categorie tradizionali.

Interessante è la posizione intrapresa dal Tribunale di Palermo e di Locri che inquadra il danno biologico come un sottotipo del danno esistenziale distinguendo così: il *danno biologico- esistenziale* e il *danno esistenziale non biologico*.

La differenza che viene sancita dai Tribunali non si basa sulle conseguenze delle aggressioni, bensì su ciò che viene colpito.

Mentre nel danno biologico vi è un “*evento corrispondente alla lesione della salute di qualcuno, suscettibile ad accertamento medico-legale*”, nel caso del danno esistenziale non biologico, l'aggressione colpisce l'onore, la libertà, senza intaccare la salute.

Il Tribunale di Palermo si è discostato totalmente dalle altre Corti, in quanto in merito alla sua impostazione il danno esistenziale risulta risarcibile solo quando sussistono gli estremi qualitativi e quantitativi, della modificazione esistenziale.

Per dimostrare quanto detto si porta qui di seguito il caso del Tribunale di Pistoia che ha riconosciuto il danno esistenziale ad un medico dirigente per *l'illegittima esclusione di un medico dall'assegnazione di un incarico- promozione*.

Il Tribunale ha evidenziato la distinzione tra il *generico danno alla professione* e il *danno esistenziale*: quest'ultimo si discosta dalle comuni categorie di danno e consiste in una lesione della sfera esistenziale del soggetto dovute all'esposizione ad un comportamento illegittimo; si tratta di un danno non patrimoniale, collegato ad un peggioramento delle condizioni di vita del soggetto.

Il danno si caratterizza anche per il fatto che, una volta rimosse le cause che hanno portato al danno, la condizione esistenziale della vittima torna a quella precedente all'evento aggressivo.⁽¹⁵⁾

Dopo aver delineato il quadro generale che caratterizza il danno esistenziale si deve ora fare riferimento alla prova di questo danno.

Le regole dovrebbero essere le stesse utilizzate per il danno non patrimoniale, facendo riferimento all'art. 2697 c.c., in base al quale chi vuol far valere in giudizio un diritto è tenuto a provare i fatti.

Questo principio però è soggetto a varie interpretazioni: una che sostiene la prova dell'esistenza del danno e la seconda che ritiene che i danni non patrimoniali non possano essere provati in quanto si è in presenza di un danno *in re ipsa*, e quindi il danno si trova nella lesione stessa.

15. Loffredo A., *Abuso di poteri datoriali, mobbing e danno esistenziale- Corte d'Appello Firenze, 29 ottobre 2004*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2005, p. 34,35,36.

In realtà quando ci si trova dinnanzi ad un danno non patrimoniale non si può ipotizzare un'unica soluzione, ma le risposte sono date in base alla tipologia di lesione di cui si tratta e dalle circostanze in cui il fatto è avvenuto.

In caso di *lesione della persona e della personalità*, nelle quali rientrano le ipotesi di mobbing, l'esistenza del danno è provato *in re ipsa*.

Ciò non vuol dire negare la distinzione tra lesione di un valore e la perdita dello stesso, ma solo sostenere che *provata la prima risulta provata la seconda*.⁽¹⁶⁾

Nel caso, invece, della prova della “*personalizzazione*” del *quantum* da assegnare al danneggiato, quest'ultimo varierà a seconda delle testimonianze che saranno riportate dalla vittima, circa le conseguenze e gli effetti dell'evento dannoso subito.

Quest'impostazione non è applicabile in presenza “*di lesioni di interessi patrimoniali che possono avere ripercussioni sulla sfera esistenziale-morale della vittima ma non s'identificano, in via astratta, nella violazione diretta ed immediata della salute della personalità o della dignità*”.⁽¹⁷⁾

La giurisprudenza lavoristica segue l'orientamento univoco che non prevede per il risarcimento del danno una prova specifica di alterazione della vita sotto il profilo quantitativo e qualitativo.

La prova dell'esistenza è legata ai fatti dimostrativi della lesione alla dignità e alla personalità, come ad esempio la dequalificazione o l'essere soggetto a mobbing.

16. Cassazione in *Morena Belli Valletta e altri c. Monte dei Paschi di Siena* ed in *Cancani c. Paglierini*.

17. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., op. cit., 2002, p.128-129.

La liquidazione del danno esistenziale avrà luogo attraverso il ricorso ai criteri equitativi, ai sensi degli artt. 2056-1226 c.c. Sarà compito del giudice adeguare la somma alle circostanze del caso.

Si dovranno valutare le sofferenze della vittima, la durata della condotta illecita, il modo in cui è stata stravolta la vita della vittima.

2.8 Il danno morale.

Prima di analizzare le caratteristiche del danno morale si deve fare riferimento all'art. 2059 c.c., in quale sostiene che *“il danno non patrimoniale può essere risarcito solo nei casi previsti dalla Legge”*.

Oggi, la categoria del danno non patrimoniale non rispecchia più i criteri stabiliti dalla precedente impostazione, in quanto questa categoria di danno si riferisce a qualsiasi conseguenza dannosa che non necessiti di una valutazione pecuniaria rigorosa.

Questa categoria comprende appunto il danno morale, ma anche il danno alla salute e agli altri beni non patrimoniali.

Detto ciò, si parla di danno morale, secondo la Corte Costituzionale, in presenza di sofferenze spirituali, dolore provocati da un illecito penale lesivo degli interessi della vittima. ⁽¹⁸⁾

La definizione che la Corte costituzionale dà del danno morale non è comunque esaustiva, in quanto dagli anni ottanta molte corti hanno dato interpretazioni proprie tra cui il danno morale visto come: *dolore e patimento* connesse a trattamenti a cui la vittima è costretta a sottoporsi dopo l'evento dannoso, *sofferenza* per le lesioni collegate alle lesioni psicofisiche, *turbamento dell'esistenza, pena privata*.

18. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., op.cit., 2002, p.100-101.

Queste diverse definizioni a cui si ricorre dipendono da più fattori come un uso scorretto dello schema risarcitorio e le varie funzioni che vengono attribuite al risarcimento di questa categoria.

In definitiva il danno morale si differenzia dal danno biologico di natura psichica perché il primo è un “*momentaneo, tendenzialmente transeunte, turbamento psicologico del soggetto offeso*”, mentre il secondo può definirsi come “*la sofferenza psichica o morale, che determini effettivamente, di per se stessa, alterazioni della psiche tali da incidere negativamente sull’attitudine del soggetto a partecipare normalmente alle attività, alle situazioni e ai rapporti in cui la persona esplica se stessa nella propria vita*”.⁽¹⁹⁾

Altra importante differenza è che mentre per essere risarcito del danno biologico, il soggetto è tenuto a dimostrare il danno subito, per il danno morale egli non deve provare nulla, è possibile ricorrere alle *presunzioni semplici*.

Risulta quasi impossibile che a seguito di una violazione ai danni del soggetto, questo non risenta di alcunché e che la sua psiche e la sua vita intera non risentano della lesione subita.

Per questo motivo il danno morale *sussiste nella generalità delle ipotesi di danno alla persona*, avendo quindi una vera e propria presunzione, come mezzo probatorio sufficiente e idoneo a giustificare la richiesta di risarcimento.

Nella maggior parte dei casi, l’esistenza del danno morale è considerata *in re ipsa*.

19. Corte Cost. n. 37/1994

Per quanto riguarda il criterio di liquidazione il danno morale, in presenza di lesioni psicofisiche, viene liquidato in misura compresa tra 1/4 e 1/2 della somma corrisposta a titolo di danno biologico.

Ciò vuol dire che la prova delle lesioni subite risulta essere necessaria solo nel momento in cui l'avvocato della vittima vuole superare il criterio prefissato per la liquidazione.

Secondo l'art. 2059 c.c., il danno patrimoniale è risarcito *solo nei casi previsti dalla legge*, e tra questi casi di importanza rilevante è l'art. 185 comma 2 c.p. che recita *“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”* pertanto il presupposto fondamentale ai fini del risarcimento è *l'accertamento del reato*.

L'orientamento attuale interpreta questo presupposto nel senso della risarcibilità del danno morale in presenza di fatti che integrano una previsione astratta di reato, quindi basta che il fatto sia idoneo a ledere l'interesse che la norma tutela.⁽²⁰⁾

Quest'orientamento è stato seguito dalla Cassazione fin dagli anni ottanta, affermando prima di tutto che il reato che da' luogo al risarcimento del danno morale, non è una fattispecie ma è da intendersi come fatto reato, reato che comprende gli illeciti penali, come gli illeciti civili.

Per quanto riguarda l'ambito del diritto del lavoro, la dottrina sembra ritenere risarcibile il danno morale anche nelle ipotesi di responsabilità contrattuale, in quanto ad esempio l'art. 2087 prevede il dovere del datore di lavoro di tutelare la personalità morale del lavoratore.

20. Meucci M., *Danni da mobbing e la loro risarcibilità: danno professionale, biologico e psichico, morale, esistenziale*, Ediesse, Roma, 2002, p. 134.

Malgrado ciò rimane comunque spesso limitata, in concreto, la risarcibilità del danno morale solo all'inadempimento di norme che prevedono la lesione di un interesse penalmente tutelato.

Questo è un limite forte quando si tratta di casi di mobbing che sono caratterizzati da lesioni psichiche della vittima che non ammontano a danni personali ai sensi della norma penale; in ogni caso le fattispecie di reato astrattamente ravvisate in episodi di mobbing sono numerose e tendono a ricoprire gran parte degli episodi di questo genere, anche se non ricadono nelle lesioni personali.

Una prima forma di lesione è la violenza psicologica, che considera i reati di *maltrattamenti e violenza privata*. L'art. 572 c.p. considera i maltrattamenti come reato a condotta plurima e sono caratterizzati da forme di violenze fisiche, sofferenze, umiliazioni e minacce.

Un'altra forma è il *reato di lesioni volontarie ex artt. 582 e segg. c.p.*, che si ha quando l'agente ha commesso il fatto con la volontà di ledere l'integrità fisica e/o psichica del soggetto.

Questo reato è spesso evidente quando la vittima, dopo un certo periodo di vessazioni e lesioni subite, accusa i primi sintomi e entra in malattia; malgrado ciò il mobber continua la sua azione vessatoria e sfrutta a suo vantaggio lo stato di malessere del soggetto.

L'azione di mobbing, solitamente continua al ritorno sul posto di lavoro della vittima, che si caratterizza per depauperamento della postazione di lavoro, modificazioni delle mansioni, nuove strategie intimidatorie.

Il *reato di lesioni personali colpose* è rivolto in particolare alla posizione dell'imprenditore il quale non ha predisposto azioni in grado di interrompere l'azione mobbizzante.

Altra ipotesi di crimine applicabile al mobbing è il *reato di violenza privata*, che richiama nuovamente la sentenza della Cassazione del 12

marzo 2001, n. 10090, che dichiara l'imprenditore colpevole di non aver interrotto l'azione vessatoria nei confronti del suo dipendente.

Altre categorie importanti sono il *reato di molestie sessuali, gli atti di libidine violenti, il reato di minaccia, i reati di ingiuria e di diffamazione, il reato di abuso di ufficio*. Come si può constatare l'art. 2059 c.c. viene dunque facilmente superato.

Malgrado ciò vi sono a questo proposito delle sentenze di giudici che hanno cercato di superare il suddetto articolo utilizzando sempre la categoria del danno morale.

In primis con la costituzionalizzazione del danno morale, la Pretura di Bologna in *Bolognesi c. La Depositaria s.r.l.*, ha ritenuto risarcibile il danno morale pur in *assenza di reato*. E la stessa linea è stata seguita anche dal Pretore di Bologna in *Sardella c. Consorzio Nazionale Concessionari*, che ha ritenuto responsabile il datore di lavoro per la dequalificazione del dipendente, tendendo conto della lesione dell'interesse *puramente morale del lavoratore*.

Il riconoscimento della risarcibilità del danno morale nel riferimento dell'art. 2087 c.c. alla tutela della "personalità morale" è stato sostenuto dalla Pretura di Milano la quale ha affermato che all'interno dell'art. 2059 c.c. rientra anche, per il risarcimento del danno non patrimoniale, l'art. 2087 c.c.

E' stato affermato dunque che "*il demansionamento realizza un'offesa contestuale alla personalità morale del lavoratore in termini di sofferenza e mortificazione, la cui risarcibilità in base alla disciplina degli artt. 1218 e ss. c.c., va affermata stante la chiara e precisa disposizione di cui all'art. 2087 c.c. Se così non fosse, quest'ultima norma non potrebbe non essere scritta...*".⁽²¹⁾

21. Pret. Milano, 28 dicembre 1990.

Per quanto riguarda la valutazione del danno morale, prevede che il giudice deve procedere ad una *valutazione equitativa*, principio non facile da seguire, in quanto non è semplice disporre un quantum, un prezzo relative alle sofferenze morali.

A questo proposito la dottrina e la giurisprudenza hanno elaborato dei parametri per la liquidazione del danno, tra i quali l'intensità del patema d'animo, il grado di sensibilità dell'offeso, la gravità del reato ecc.

Il ruolo del giudice nel risarcimento del danno morale risulta essere ampiamente discrezionale, rispetto alla valutazione di qualsiasi altra tipologia di danno. Questa discrezionalità incontra comunque dei limiti tra cui il fatto che il giudice deve tener conto di tutti gli elementi della fattispecie e che deve rispettare l'esigenza di una correlazione tra entità del danno e l'equivalente pecuniario. ⁽²²⁾

Anche per quanto riguarda le lesioni fisiche e/o psichiche, come nel caso del danno biologico, le corti si sono attivate per individuare parametri e criteri per evitare disparità di trattamento. In particolare nel caso di lesioni personali le corti applicano al danno morale il criterio di liquidazione *I.P.* che attribuisce una somma predeterminata per ogni punto della scala o il *criterio della proporzionalità* che vede il danno morale liquidato tra 1/4 e 1/2 di quanto complessivamente liquidato a titolo di danno biologico.

A quest'ultimo si affiancano altri criteri come quello della *gravità del fatto del reato* o il *grado di sensibilità della vittima*.

La Cassazione ha sconsigliato l'uso del criterio di proporzionalità in un caso di abuso dei controlli della malattia del lavoratore in quanto, *“la liquidazione di un danno morale da fatto illecito deve esser compiuta rispettando l'esigenza della correlazione razionale tra l'entità oggettiva del danno e l'equivalente pecuniario, sicché solo nell'effettiva considerazione*

22. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., op.cit, 2002, p. 135.

di ogni aspetto del caso concreto...e al di fuori di ogni automatismo, può considerarsi legittimo il ricorso al criterio di determinazione della somma dovuta per il risarcimento in una frazione dell'importo riconosciuto a titolo di danno biologico".

2.9 Il danno da dequalificazione e da demansionamento

Tra i danni risarcibili non si può omettere di presentare, l'ambito dei danni di dequalificazione e di demansionamento a cui fa riferimento l'art. 2103 c.c. Questa tipologia di danno è caratterizzata dall'assegnazione alla vittima di *mansioni e compiti inferiori* e in un *decremento della responsabilità*.

Ed è proprio per l'esistenza di questa particolare tipologia di danno che la giurisprudenza del lavoro ha deciso di elaborare un sistema risarcitorio particolare, sviluppando categorie di danno particolari come quella del *danno alla professionalità*.

Le suddette figure di danno sono utili per le vicende di mobbing, dove spesso sono presenti casi di demansionamento del soggetto, ma vanno anche coordinate con lo schema risarcitorio previsto.

La problematica più grande risulta essere sempre quella di individuare chiaramente a quali tipi di danno si faccia riferimento, se a quello biologico, morale o esistenziale.

Per ovviare a queste difficoltà la giurisprudenza ha tenuto a precisare che dalla violazione dell'art. 2103 c.c. e dalla dequalificazione del lavoratore può derivare un danno alla professionalità che è diverso dal danno patrimoniale, morale o biologico, in quanto non dipende da diminuzioni di guadagno o da chance lavorative future.

Il danno alla professionalità nasce dalla presenza del *bene costituito dalla professionalità*, che è componente dell'identità professionale; è quindi

una categoria a tutti gli effetti, ma ha una natura molto cangiante, tra carattere patrimoniale e non patrimoniale; per questo motivo si deve trovare una collocazione precisa nelle azioni risarcitorie.

Il primo passo è quello di distinguere tra danno patrimoniale alla professionalità e danno non patrimoniale alla professionalità. Il primo potrà essere risarcito mediante la prova tramite presunzione di un pregiudizio economico, ad esempio mancato guadagno legato al demansionamento.

Per la liquidazione di questo tipo di danno si procede alla stregua di qualsiasi danno di tipo economico, assumendo cioè un parametro di partenza per la quantificazione che in questo caso è la *retribuzione mensile* e la *durata della dequalificazione*.

Questi dati però non bastano perché non possono essere considerati secondo un calcolo aritmetico, in quanto la retribuzione non rappresenta il corrispettivo della capacità professionale del lavoratore e la dequalificazione può essere di varia entità.

Per questo motivo la quota di retribuzione risulta di norma non superiore alla metà, anche in presenza di una dequalificazione che perdura nel tempo.

Altro parametro per il risarcimento del danno alla professionalità è il *riflesso del demansionamento sul valore del lavoratore sul mercato* e sulla sua *immagine professionale*.

Inoltre la liquidazione del danno in questione dovrebbe tener conto anche *dell'età del dipendente* e della *qualifica professionale* raggiunta.

Per quanto riguarda il danno non patrimoniale alla professionalità, si deve prima di tutto coordinare con le altre figure di danno e in particolare con quello esistenziale. Le possibilità sono due:

1. Risarcire il danno non patrimoniale alla professionalità autonomamente e in questo caso la liquidazione avverrà

secondo i canoni utilizzati per il danno esistenziale, in quanto questo ricopre anche la dignità professionale;

2. Riconoscerlo come componente del danno esistenziale da mobbing e non più come categoria autonoma., pur mantenendo una sua specificità.

Per quanto riguarda la prova del danno in questione ed in particolare per il demansionamento le corti non hanno ancora trovato una strada univoca da percorrere.

Dato che la prova del danno alla professionalità non è facilmente rilevabile, la prova potrebbe avvenire *in via presuntiva*. Ma non per tutte le Corti ciò è sufficiente.

Per la Suprema Corte la vittima deve fornire per il risarcimento del danno di dequalificazione la *prova dell'esistenza di tale danno*, non basta la dimostrazione della capacità lesiva dell'azione del datore di lavoro.

Detto ciò si può concludere dicendo che la prova del danno avverrà con modalità diverse a seconda che il danno s'intenda in senso patrimonialistico o esistenzialistico.

E' da sottolineare un'ulteriore via di tutela risarcitoria in caso di mobbing, che è quella del *discredito, della diffusione di notizie false*, di azioni che incidono *sull'immagine professionale e sociale* della vittima.

Situazioni di questo genere possono anche impedire al lavoratore, il reperimento di altri lavori in futuro, oppure la frequentazione di determinati ambienti sociali.

La fama negativa fatta sulla vittima può rischiare di perseguirlo anche al di fuori del suo ambiente lavorativo.

Un suggerimento è quello di tenere in considerazione nelle azioni risarcitorie la formulazione dell'istanza finalizzata ad ottenere la condanna del responsabile a dare pubblicità alla sentenza, mediante l'affissione nel luogo di lavoro o pubblicazioni su organi di stampa. Questo è da

considerarsi come un mezzo per ottenere un parziale risarcimento in forma specifica (art 2085 c.c., art. 120 c.p.c. e art. 186 c.p.).⁽²³⁾

Questo tipo di condanna mira a restituire alla vittima parte dei beni della sua personalità e della sua immagine; ovviamente a ciò sarà aggiunto un risarcimento economico, per le sofferenze subite negli anni.

23. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., op.cit, 2002, p. 135.

2.10 Danni da uccisione e risarcimento dei congiunti della vittima.

La vittima di mobbing, soggetta a una serie di azioni vessatorie continue e perseveranti, con il tempo comincerà ad accusare vari problemi a livello psichico e fisico.

La prima conseguenza è la perdita della capacità lavorativa e della fiducia in se stessi. Il perdurare di questi sintomi, purtroppo, a volte sfocia in gesti estremi come il suicidio.

In quest'ipotesi ad agire contro il mobber saranno gli eredi azione *iure successionis* o i congiunti della vittima, azione *iure proprio*.

Procedere in questi termini non è cosa facile in quanto i congiunti o gli eredi dovranno dimostrare se sussiste un *nesso di causa* tra il suicidio della vittima e la condotta del mobber e, quindi provare che il gesto estremo sia la causa di disturbi psichici indotti da azioni illecite tenute dal mobber.

Un caso in cui è intervenuta la Cassazione è quello di un lavoratore che accusò un grave disturbo in seguito ad un'intossicazione da monossido di carbonio, verificatasi a causa di un difetto dell'impianto di riscaldamento presente nel posto di lavoro.

La Cassazione ha applicato il *principio della causalità umana* che consiste nel fatto che per ritenere esistente il nesso tra una condotta e un

evento, l'uomo deve aver messo in atto un'azione che diventa causa del risultato.

La Suprema Corte sulla base di questo principio ha affermato che *“il suicidio non rappresenta un evento idoneo ad interrompere il nesso di causalità tutte le volte che l'illecito è determinato nel soggetto leso da gravi processi di infermità psichica, concretizzatisi in psicosi depressive o in altre gravi forme di alterazioni dell'umore e del sistema nervoso e di autocontrollo.*

Rispetto a tali infermità il suicidio non si configura, infatti, quale evento straordinario o atipico tale da risultare estraneo alla sequela causale ricollegabile all'iniziale condotta illecita”.

La Cassazione ha basato la sua sentenza sulla decisione dei giudici del merito i quali hanno riconosciuto, sulla base di un elaborato peritale, che la depressione, se di una certa gravità, è un fattore idoneo ad integrare una causa necessaria del volgersi della volontà al suicidio.

Si può, dunque, affermare che è sufficiente che la patologia, da cui deriva il suicidio, costituisca almeno una concausa.

Per quanto riguarda la liquidazione del danno in questione, essa avviene secondo i criteri utilizzati per i danni da uccisione.

I danni risarcibili *iure successionis*, cioè dagli eredi, sono sicuramente il danno morale e il danno biologico, in quanto il processo psichico che conduce al suicidio perdura per un certo lasso di tempo.

In questo caso la Suprema Corte prevede che deve sussistere, per la liquidazione del danno, un arco di tempo apprezzabile tra l'evento dannoso e la morte, per cui il risarcimento avviene in base all'effettiva durata di tale lasso di tempo.

Per quanto riguarda, invece l'azione *iure proprio* dei congiunti della vittima, cioè genitori, coniuge o convivente more uxorio, figli, sorelle e fratelli, il danno biologico è risarcibile solo se si prova la presenza di una

patologia psichica; il danno morale viene risarcito in base all'art. 2059 c.c. e nel caso in cui non sia possibile si ricorre ad escamotages, come il danno esistenziale, il danno da lesione del rapporto parentale e il danno della serenità familiare.

E' fondamentale sottolineare come il mobbing non ha effetti solo sulla vittima ma, spesso, anche sui suoi familiari. Questo fenomeno è detto *doppio mobbing*.

Inizialmente non era previsto alcun tipo di forma risarcitoria per gli eventuali danni morali ai componenti della famiglia del mobbizzato, ma quest'orientamento è stato recentemente modificato dalla Cassazione.

Il cambiamento si è avuto nella sentenza *Pinna c. Pilucchi*, nella quale la Suprema Corte ha stabilito che anche i congiunti della vittima hanno diritto a un risarcimento.

Dopo la sentenza suddetta quest'orientamento si è fatto strada, fino alla sentenza in *Lunetta ed altri c. Ministero della Difesa*, dove la Cassazione ha affermato che *"lo stretto congiunto, convivente e/o solidale con la vittima primaria, riceve immediatamente un danno conseguenza, di varia natura (biologico anche se può essere di ordine psichico /morale, patrimoniale, e secondo recente dottrina e giurisprudenza, anche esistenziale) che lo legittima iure proprio ad agire contro il responsabile dell'evento lesivo"*.

Con questa sentenza si va ben oltre, la sentenza *Pinna c. Pilucchi*, in quanto si dà per la prima volta importanza alla lettura costituzionale.

Altro importante intervento è quello della Cassazione a Sezioni Unite, che ha ribadito quanto fin ora detto sul diritto dei congiunti di essere risarciti, ma ribadisce anche la necessità che l'illecito subisca dalla vittima primaria costituisca una fattispecie di reato.

Le Sezioni Unite hanno però precisato che non basta che sia accertato un legame di parentela con la vittima primaria, ma è

fondamentale dimostrare che il legame affettivo tra di essi sia stato compromesso dalle lesioni subite dalla vittima e che ciò abbia notevolmente compromesso il loro rapporto.

Concludendo si possono trarre due condizioni sull'argomento. La prima che la vittima primaria debba aver subito delle lesioni personali, da cui derivano delle conseguenze. La seconda che queste lesioni devono essere derivate da un fatto reato ravvisabile in astratto. (24)

2.11 La tutela assicurativa INAIL.

Una questione importante riguarda l'indennizzabilità del danno da mobbing da parte dell'INAIL, competente sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali.

L'argomento è attuale vista l'approvazione del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 che pone a carico dell'INAIL l'indennizzo del danno biologico derivante da invalidità permanenti a partire dal 6 %.

La risarcibilità può derivare da un fatto-conseguenza del mobbing che porti ad un infortunio sul lavoro o ad una malattia professionale.

Esiste un risarcimento del danno derivante dal diritto comune ed un indennizzare proprio del diritto previdenziale:

- Il primo, fondato sul danno alla persona, implica il risarcimento integrale, in tutti i suoi aspetti, per l'indennizzato;
- Il secondo, invece, è caratterizzato da una logica di tipo assicurativo, tendente ad equilibrare una logica di entrate e di uscite. Infatti, in quest'ultimo caso, l'indennizzo può essere inferiore al risarcimento.

24. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., op.cit., 2000, 101.

L'assicurazione INAIL è regolata dal Testo Unico, approvato con il D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il quale definisce infortunio ogni evento verificatosi per causa violenta in occasione del lavoro e, per malattia professionale, quella contratta nell'esercizio ed a causa di lavorazioni tassativamente tabellate o anche non tabellate, purché ne sia riconosciuta la causa o l'occasione nel lavoro.

Dall'infortunio o dalla malattia, perché ne sia possibile l'indennizzo, deve derivare una inabilità temporanea assoluta, ovvero permanente (totale o parziale).

L'infortunio si manifesta con rapidità e violenza, mentre la malattia ha un decorso tecnicamente lento e progressivo.

Anche l'infortunio, da un punto di vista medico-legale, determina uno stato patologico. Le prestazioni INAIL si sostanziano in cure mediche, in un'indennità temporanea per il periodo di astensione dal lavoro (in una percentuale del 60- 75% della retribuzione) ed in una rendita per postumi riconosciuti come superiori al 10%.

Naturalmente, perché la malattia sia riconosciuta come professionale deve essere eziologicamente legata al lavoro e contratta a causa del lavoro (come si esprime in proposito la Corte Costituzionale).

Riguardo le malattie non tabellate, grava sul lavoratore l'onere di provare il nesso eziologico, in base al diritto comune (art. 2697 c.c.) tra ambiente e malattia contratta.

Tra queste malattie non tabellate potrebbe esservi a buon diritto il mobbing. il nesso eziologico va valutato in termini di ragionevole certezza e non di mera possibilità.

L'indennizzo non può essere previsto senza la prova provata della connessione e del nesso di causalità. Sotto l'aspetto legale occorre valutare se il pregiudizio da mobbing sia dipeso dall'attività lavorativa o

essa sia circostanza concomitante, puramente logistica e cronologica tanto che l'evento potrebbe riferirsi a terzi e non collegabile all' attività lavorativa.

Il mobbing può considerarsi rischio diretto ovvero extralavorativo? la giurisprudenza è ancora oscillante sotto questo aspetto.

Anche se il mobbing non fa parte formalmente dei rischi di natura professionale, è pur vero che nulla esclude che possa, ex art. 2697 c.c. e quindi secondo le regole di diritto comune, esservi la connessione con l'attività lavorativa.

Anche sotto l'aspetto medico legale potrà provarsi se dal mobbing sia derivata una malattia suscettibile di valutazione medico legale.

La medicina legale ci parla di cinque criteri che fondano il rapporto causa effetto e che devono tutti necessariamente coesistere.

Essi sono:

- l'efficienza lesiva;
- il criterio cronologico;
- il criterio topografico;
- la continuità fenomenologica;
- l'esclusione di altre cause.

I criteri devono essere rapportati ad una suscettibilità individuale, cioè ad una soggettiva capacità del soggetto di reagire alle sollecitazioni.

Occorre in questo caso capire se la malattia esiste perché fisicamente accertata e quale ne sia la causa. Inoltre occorrerà capire se comporta o ha comportato inabilità temporanea dal lavoro e per "quale periodo.

Infine capire se determinerà una inabilità assoluta dal lavoro e per quale periodo; il giudizio medico legale sarà altamente condizionante la valutazione del mobbing quale malattia professionale ovvero comune. Sarà fondamentale, comunque, la valutazione del Giudice.

Qualora la malattia da mobbing, si considerasse come direttamente connessa alla persecuzione lavorativa, a quel punto nulla potrebbe impedirgli di entrare a pieno titolo tra le malattie non tabellate e come tale rientrante nelle tipologie indennizzabili dall'INAIL.

Affinché sia riconosciuto un indennizzo è necessario che sia riconosciuta altresì una inabilità temporanea totale o una riduzione permanente alla attitudine lavorativa.

È necessario che la malattia abbia causato anche una incapacità temporanea totale al lavoro specifico della vittima del mobbing; il giudizio medico legale sarà necessario ma meno condizionante perché l'inabilità totale dipende anche da altri fattori.

Non è nuova la circostanza che possano determinarsi nel lavoro delle occasioni patologiche che comportano una inabilità temporanea fisica senza determinare postumi permanenti.

CAPITOLO 3

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E GIURISPRUDENZA

3.1 Quadro normativo di riferimento.

Il quadro normativo di riferimento in materia di mobbing è costituito da norme costituzionali, norme penali, norme civilistiche, disposizioni internazionali, comunitarie e legislazioni speciali.

Lo Statuto dei Lavoratori, approvato il 20 maggio 1970, difende i diritti fondamentali dei lavoratori dipendenti e dei sindacati nei luoghi di lavoro. Alcune norme in esso contenute sono di fondamentale importanza per la tutela del lavoratore.

L'art. 1 dello Statuto sancisce che "I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge".

La prima parte dello statuto (art.1-15) è dedicata ai diritti di ogni lavoratore, sia a tempo determinato che indeterminato:

- Manifestare liberamente il proprio pensiero nel luogo di lavoro nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme dello statuto (art.1). Questo diritto è diverso dal principio costituzionale della libertà di insegnamento, che riguarda solo i docenti e tutela l'autonomia didattica e la libera espressione culturale nel rapporto con i propri alunni. (art.1 e 2 DLgs 297/94);
- Il datore di lavoro non può impiegare guardie giurate per vigilare sull'attività lavorativa o per contestare ai lavoratori

azioni o fatti diversi da quelli relativi al patrimonio aziendale, ma solo per tutelare il patrimonio dell'azienda (art. 2);

- Il datore di lavoro non può utilizzare impianti audiovisivi e altre apparecchiature per controllare a distanza l'attività dei lavoratori (art. 4);
- Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito in sua difesa e non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione (art. 7);
- L'amministrazione non può indagare sulle opinioni politiche, religiose, sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale (art.8);
- Ogni lavoratore può costituire sindacati, aderirvi, fare attività sindacale (ad esempio distribuire volantini, raccogliere firme, ecc.) (art.14);
- è nullo ogni atto diretto a licenziare o trasferire o sottoporre a procedimento disciplinare un lavoratore per la sua attività sindacale o la partecipazione ad uno sciopero (art.15), tenuto conto delle norme sullo sciopero nei settori pubblici essenziali (L 146/90).

La seconda parte dello statuto è dedicata ai diritti del sindacato sul luogo di lavoro, e contiene le norme che garantiscono il rispetto delle libertà costituzionali in fabbrica, promovendo e sostenendo la piena cittadinanza del sindacato nei luoghi di lavoro.

Non di minore importanza sono le norme contenute nel D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che pone specifici obblighi ai datori di lavoro ai lavoratori stessi.

Tutti sono tenuti alla salvaguardia dell'ambiente di lavoro. A tal fine vengono istituiti specifici organismi di controllo della salute e dell' integrità anche psichica dei lavoratori, quali il medico competente e il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori.

Va infine aggiunta, l'assenza, nel nostro ordinamento, di una specifica disposizione di legge o di una semplice norma, che sulla falsariga di quella francese (legge 17 gennaio 2002, n. 73), dichiari sufficiente che il lavoratore dipendente interessato adduca elementi di fatto che lascino supporre l'esistenza di una molestia. A partire da tali elementi, "incombe alla parte convenuta di provare che il proprio comportamento non è costitutivo di molestia morale e che le proprie decisioni sono giustificate da ragioni obiettive estranee a qualsiasi forma di violazione". ⁽¹⁾

3.2 Norme costituzionali.

La Costituzione in numerosi articoli tutela la libertà e la dignità umana della persona in quanto tale e del lavoratore inserito nella realtà lavorativa, tra questi, in particolare, vanno segnalati:

Art. 1

"L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro." (il lavoro è posto quale principio fondamentale su cui si fonda la Repubblica)

Art. 2

"La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale"

1. Restelli R., *La denuncia contro il datore di lavoro, tra uso e abuso del diritto: un caso di mobbing al contrario*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004.

Art. 4

“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 32

“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.”

Art. 35

“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.”

L'art. 36 riconosce al lavoratore i seguenti diritti:

- Il diritto ad una retribuzione sufficiente, capace di assicurare a sé ed alla famiglia una esistenza libera e dignitosa;
- La durata massima della giornata lavorativa;
- Il riposo settimanale e ferie annuali retribuite.

L'articolo 37 prevede, altresì, una tutela particolare per le donne lavoratrici, riconoscendo alle donne gli stessi diritti e le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, ed inoltre riconosce loro, la garanzia di poter svolgere all'interno della famiglia il proprio ruolo di madre con un congedo retribuito per parte della gravidanza e dopo la nascita del bambino, per le malattie del bambino nei primi anni di vita.

La Costituzione ha previsto, inoltre, a difesa dei lavoratori, il diritto di libera associazione sindacale (Art. 39), secondo il quale i sindacati, hanno il compito di stipulare contratti collettivi o, più in generale, di tutelare il lavoratore (la parte più debole) nei confronti del datore di lavoro, sia riguardo alla retribuzione sia riguardo all'aspetto normativo.

3.3 La responsabilità contrattuale del datore di lavoro e la tutela della professionalità di cui all'art. 2103 c.c.

L'art. 2087 c.c. stabilisce 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".

Secondo tale norma il datore di lavoro deve garantire l'integrità fisiopsichica dei propri dipendenti e quindi impedire e scoraggiare eventuali contegni aggressivi e vessatori da parte di preposti e responsabili, con tutti gli strumenti resi disponibili dall'attuale stato della scienza e della tecnica adottando nell'esercizio dell'impresa tutte quelle misure, che, secondo la particolarità del lavoro sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Alla luce di ciò, il datore di lavoro, deve, non solo astenersi dal porre in essere comportamenti lesivi dell'integrità fisica e della personalità morale del dipendente (responsabilità diretta) ma anche prevenire ed eventualmente punire atti simili da chiunque realizzati nel conteso dell'attività lavorativa, anche mediante l'impiego del potere disciplinare (responsabilità indiretta ex art. 2049 c.c.).

Si evince chiaramente pertanto, che l'obbligo di prevenzione ex art. 2087 c.c., si innesta automaticamente nell'ottica della categoria giuridica

dell'abuso del diritto, perché integrativo e specificativo degli ordinari obblighi di correttezza e di buona fede ex art. 1175 e 1375 c.c.

Ne consegue che all'obbligo di sicurezza da parte del datore di lavoro, corrisponde un autentico diritto soggettivo per il lavoratore.

La sicurezza diviene un'obbligazione accessoria rispetto a quella principale nella quale si concretizza il principio del *neminem laedere*.

“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 stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di 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.”

3.4 La responsabilità extracontrattuale di cui all'art. 2043 c.c.

L'art. 2043 c.c., stabilisce che: “Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”.

Tale norma può essere posta a tutela contro gli atti persecutori e le violenze psichiche del mobbing in quanto introduce nel nostro ordinamento giuridico il principio fondamentale del *neminem laedere* posto alle fondamenta del vivere civile.

Si tratta del principio della responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro in ragione del quale la lesione di un diritto soggettivo assoluto o di una posizione giuridica soggettiva tutelata dall'ordinamento obbliga lo stesso datore di lavoro al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali derivati dalla predetta azione.

Tale norma è particolarmente utile nei casi di assenza di un legame contrattuale tra la vittima e il suo mobber; vale a dire in tutti quei casi di mobbing orizzontale in cui l'azione mobbizzante è posta in essere non dal datore di lavoro ma da un proprio collega di lavoro della vittima di pari grado o addirittura di grado inferiore.

Qualora invece l'autore delle violenze psicologiche sia il datore di lavoro, la responsabilità derivante dall'art. 2043 potrà concorrere con quella contrattuale da inadempimento di cui all'articolo 2087 c.c..

L'importanza dell'articolo 2043, quale efficace strumento di lotta al mobbing, è messa in particolare risalto dalla sentenza della Corte di Cassazione - n° 411 del 24 gennaio 1990 - nella quale la stessa Corte ha stabilito che "il bene della salute costituisce oggetto di un autonomo diritto primario e quindi il risarcimento per la sua lesione non può essere limitato alle conseguenze che incidono soltanto sulla idoneità del soggetto a produrre reddito e cioè al danno patrimoniale inteso come diminuzione del reddito per esborsi di denaro (cure e/o trattamenti medici o acquisto di prodotti farmaceutici) cosiddetto danno emergente, o come possibilità di perdita di guadagno a causa della condotta del molestatore (lucro cessante), ma deve essere esteso al danno biologico inteso come lesione inferta al bene dell'integrità psichica in sé e per sé".

3.5 La risoluzione del Parlamento Europeo del 2001.

Per far fronte al crescente numero di “vittime” da mobbing, soprattutto tra la forza lavoro femminile, che si verificarono in Europa alla fine degli anni novanta, il Parlamento Europeo emanò la Risoluzione A5-0283/2001 intitolata “Mobbing sul posto di lavoro”,

Con tale Risoluzione, del 20 settembre 2001, la Comunità Europea ha voluto definire in maniera precisa e puntuale la fattispecie, indirizzando agli stati membri delle specifiche direttive contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro.

Va detto, preliminarmente che le risoluzioni non sono atti vincolanti per i loro destinatari, per cui, gli stati membri possono decidere o meno se adeguarsi a tali prescrizioni.

Tra le principali cause del fenomeno mobbing individuate dalla Risoluzione vi sono le particolari condizioni dell'attuale mercato del lavoro (preariato, aumento della competitività ecc...), e quelle interne all'azienda (carenza di organizzazione lavorativa, di informazione interna, di direzione).

La Risoluzione pone particolare attenzione all'effetto “domino” causato dal mobbing non solo sulla famiglia della vittima, ma anche sulla stessa azienda e su tutta l'organizzazione sociale.

Particolare attenzione si pone poi alle aree considerate ad alto rischio relative al lavoro femminile e delle professioni ad elevato stress per le quali la Comunità Europea esorta gli Stati membri ad intervenire a vari livelli.

Da un punto di vista sociale, viene richiesto alle imprese, ai pubblici poteri e alle parti sociali, di attuare iniziative soprattutto a livello di prevenzione del fenomeno, attraverso procedure di informazione dei lavoratori e l'intervento di medici del lavoro.

Da un punto di vista legislativo, gli Stati membri vengono invitati a rivedere ed aggiornare la propria legislazione sotto il profilo della lotta al mobbing, non senza prima “verificare e uniformare la definizione della fattispecie di mobbing”.

Successivamente, la stessa Comunità Europea, con tre recenti direttive sulla parità di trattamento, ha accostato il mobbing alla molestia sessuale e morale:

- direttiva n. 2000/43, relativa all’attuazione della parità di trattamento fra le persone, indipendentemente dalla razza e dalla origine etnica al fine di evitare discriminazioni;
- direttiva n. 2000/78 sull’attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall’età, dall’orientamento sessuale, per quanto concerne l’occupazione e le condizioni di lavoro;
- direttiva n. 2002/73, modificativa della direttiva n. 76/207 CE, (concernente la parità tra uomini e donne).

3.6 Le sentenze.

Il Giudice competente a decidere in materia di mobbing anche nelle Pubbliche Amministrazioni è sicuramente quello ordinario, infatti il D.Lgs. n. 165/2001, all’art. 63 sulle Controversie relative ai rapporti di lavoro così stabilisce: “Sono devolute al Giudice ordinario, in funzione di Giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni...”

Una delle prime sentenze importanti in materia di mobbing sicuramente è quella emessa dalla Corte di Cassazione l’8 gennaio 2000 (sentenza n. 143). Tale sentenza stabilisce il principio secondo il quale

ogni comportamento considerato come intimidatorio, vessatorio e quindi mobbizzante debba essere supportato da prove.

La Cassazione riconosce l'estrema difficoltà nel reperimento delle prove a causa della radicata omertà, ma nello stesso tempo conferma che la mancata acquisizione di prove testimoniali e documentali impedisce l'accoglimento della domanda.

Per i danni causati da mobbing, originariamente, anche se molto gravi, si intendevano solo quelli dovuti alla lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, da cui scaturiva una determinata patologia; si trattava, in sintesi, di un danno non patrimoniale di natura extracontrattuale.

Tra le prime sentenze dedicate al fenomeno del mobbing ricordiamo quella emessa dal Tribunale di Tempio Pausania (Trib. Civ. 10 luglio 2003 n. 157), la prima relativa al riconoscimento del danno da mobbing nel pubblico impiego.

La sentenza de quo ha esteso il concetto di danno non patrimoniale da mobbing, includendo in esso oltre al danno biologico anche il danno esistenziale comprendente il danno da demansionamento, il danno all'immagine e, più in generale, le sofferenze patite dal lavoratore per aver lavorato per un certo lasso di tempo in un ambiente ostile ove ripetutamente venivano emessi nei suoi confronti provvedimenti disciplinari e non, aventi natura pregiudizievole.

Con la sentenza del 2 gennaio 2002, n. 10 la Corte di Cassazione ha aperto la strada al riconoscimento di un danno patrimoniale da mobbing, inteso come lesione del fondamentale diritto al lavoro da considerarsi soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino e dell'immagine e della professionalità del dipendente.

Secondo suddetta sentenza quando viene lesa la dignità professionale del lavoratore (quale esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo) viene

danneggiato un bene immateriale per eccellenza, non stimabile economicamente ma comunque rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), determinabile necessariamente solo in via equitativa.

La sentenza de quo permette, tra l'altro, di superare il concetto pregresso che la mortificazione della professionalità del lavoratore potesse dar luogo a risarcimento solo ove venisse fornita la precisa prova dell'effettiva sussistenza di un danno patrimoniale; si afferma infatti in suddetta sentenza che la prova è già insita nell'affermazione del diritto fondamentale del lavoratore al riconoscimento ed alla tutela del bene a carattere immateriale del valore superiore della professionalità.

Alcune pronunce della Corte di Cassazione del 2003 e la sentenza emessa dal Tribunale di Pisa in data 3/10/01, si sono poi spinte fino a considerare il danno morale, inteso quale "prezzo del dolore" che incide prettamente sulla sfera privata attraverso una compromissione della personalità, risarcibile autonomamente rispetto a cd. danno biologico.

In definitiva è stato deciso che il danno morale da mobbing può assurgere a figura autonoma, risarcibile in via equitativa, scisso da qualsiasi collegamento sia con il danno biologico sia con la commissione di un fatto illecito che costituisca reato.

Infine, va segnalata la sentenza della Corte di Cassazione a SS.UU. 4.05.2004 n. 8438. Detta sentenza, avente a presupposti un'azione giudiziaria da mobbing lamentante demansionamento, vessazioni e prevaricazioni di un lavoratore da parte del datore di lavoro, evidenzia che la fattispecie di responsabilità, pur quando il mobbing possa essere riferito ad ipotesi di pratiche vessatorie poste in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare un lavoratore in modo sistematico nel suo ambiente di lavoro, è prettamente riconducibile alla violazione di obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di impiego.

Controversie aventi siffatta natura attengono, infatti, a diritti soggettivi derivanti direttamente dal medesimo rapporto di impiego che vengono violati, nell'esercizio di tipici poteri datoriali, da condotte lesive del principio negoziale di protezione delle condizioni di lavoro e della stessa tutela della professionalità prevista dall'art. 2103 c.c.

L'importanza di tale pronuncia è di aver operato il definitivo passaggio dal concetto iniziale limitato di mobbing quale malattia del lavoratore avente natura extracontrattuale e sfera non patrimoniale, ad un concetto di lesione da mobbing quale estrinsecazione di una violazione di diritti soggettivi che vengono disciplinati e ricevono tutela nell'ambito delle stesse regole negoziali inserite nel contratto di lavoro.

3.7 La disciplina del mobbing nei principali ordinamenti nazionali europei.

Svezia

La Svezia, per prima, ha cercato di debellare il problema mobbing, infatti, già nel 1994 furono emanate dall'Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza svedese le "Disposizioni relative alle misure da adottare contro ogni forma di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro"; tali disposizioni entrate in vigore, il 31 marzo del 1994 individuano una serie di "problemi organizzativi persistenti e insoluti che possono causare forti tensioni mentali negative nei gruppi di lavoratori".

Soprattutto il ruolo del datore di lavoro è stato investito da pesanti responsabilità, rese concrete dalla sezione 2 dei Principi generali.

Il datore di lavoro deve pianificare ed organizzare il lavoro in modo da prevenire, per quanto possibile, queste forme di persecuzione nei luoghi di lavoro; viceversa nella sezione 4 delle Procedure particolari dove si sancisce la presenza obbligatoria di "procedure che consentano di individuare i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie, l'esistenza di

problemi inerenti all'organizzazione del lavoro o eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione, che possano costituire il terreno adatto all'insorgere di qualche forma di persecuzione psicologica durante l'attività lavorativa".

Nel caso dell'esperienza svedese, quindi, non esistono organi indipendenti deputati alla risoluzione di tali situazioni, ma nel contempo tale «assenza» viene validamente compensata attraverso la puntuale predisposizione - in capo al datore di lavoro così come ai singoli dipendenti - di diritti e doveri che sono parte integrante del rapporto di lavoro, e che non si configurano - come nella situazione italiana - alla stregua di concetti aleatori la cui applicazione pratica è dovuta principalmente al buon senso e alla mente «illuminata» del singolo.

Francia

Le disposizioni contenute nella Risoluzione Europea A5-0283/2001 sono state immediatamente accolte dalla Francia con la legge n. 73 del 17 gennaio 2002 sulla “modernizzazione sociale”.

La legge francese si occupa delle molestie morali introducendo previsioni nel Code du Travail, nel Code Pènal e nello statuto della Fonction publique.

Nel code du Travail oltre a definire il concetto di molestia morale, la quale abbraccia l'intero quadro morfologico del mobbing, sancisce il principio che “Nessun lavoratore dipendente deve subire condotte reiterate di molestia morale, che hanno per oggetto, o per effetto, un deterioramento delle condizioni di lavoro, suscettibili di ledere i suoi diritti o la sua dignità, di alterare la sua salute psicofisica, o di compromettere il suo avvenire professionale”.⁽²⁾

2. Mazzamuto S., *Il mobbing*, Giuffrè Editore, 2004, p. 13.

Viene perseguita ogni forma di reiterata molestia morale tale da mettere in pericolo anche solo i diritti, la dignità, la salute o l'avvenire professionale del lavoratore, individuando la sussistenza del pregiudizio attuale, la centralità dell'oggettiva conseguenza del peggioramento delle condizioni di lavoro

Nel Code du Travail viene data notevole importanza all'onere della prova indicato all'articolo 122-52. In esso si evince che il legislatore francese ha voluto "alleggerire" l'onere probatorio a carico dell'attore, esonerandolo dalla piena prova delle molestie, e consentendogli una prova indiziaria dalla quale il giudice possa inferire sulla base dell'esistenza delle vessazioni.

Al convenuto spetterà la prova dell'infondatezza dei fatti allegati dall'attore ovvero l'inidoneità di tali fatti a lasciar supporre la vessatorietà ed abusività della condotta.

in Francia qualsiasi modificazione in peius delle condizioni lavorative (*assegnazione di mansioni inferiori, trasferimento forzato, decurtazioni della retribuzione, sanzioni disciplinari ingiustamente comminate ecc...*), nonché in seguito a licenziamenti e le dimissioni, si attiva un meccanismo di tutela del lavoratore e di sanzione per gli eventuali danni subitisi, fermo restando che spetta alla vittima la scelta tra la reintegra nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno.

Il legislatore francese ha ritenuto persino di introdurre un'apposita fattispecie di reato nel Code Pénal "il fatto di molestare altri attraverso atti ripetuti aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute psichica o fisica o di compromettere il suo avvenire professionale, è punito con un anno di reclusione e quindicimila euro di ammenda".

Germania

In Germania il mobbing è riconosciuto espressamente come malattia professionale e causa di infortuni sul lavoro.

In questa nazione la tutela a favore delle vittime del mobbing è rilevabile sia nei principi contenuti nella Costituzione Federale che nello stesso BGB (*codice civile tedesco*). Si è scelto di combattere il fenomeno mobbing con il rafforzamento del quadro normativo generale, posto a garanzia e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

L'ordinamento tedesco prevede ed impone al datore di lavoro l'obbligo di predisporre misure atte a proteggere il lavoratore da eventuali pericoli alla vita e alla salute nella misura in cui lo consenta la natura della prestazione, soffermandosi in generale sulla natura degli obblighi di protezione. È inoltre previsto il ricorso a misure di prevenzione da parte dell'imprenditore e del consiglio d'azienda.⁽³⁾

Regno Unito

In Gran Bretagna abbiamo la più alta percentuale di vittime di mobbing (16%) in Europa, seguita dalla Svezia (10%) e dalla Francia (9%).

Anche nel Regno Unito come in Italia manca una disciplina specifica sul mobbing, pertanto si ricorre a strumenti normativi indiretti che non sempre sono in grado di garantire un'adeguata protezione del lavoratore.

Le principali fonti legislative sono costituite dall'Health and Safety at work Act del 1974, che si occupa di sicurezza e salute dei lavoratori; il Malicious Communications Act del 1988, sulle molestie verbali; il Trade Union and Labour relations Act del 1992, attinente le discriminazioni per motivi sindacali; ed infine il Protection from Harassment Act del 1997, sulle molestie morali.

3. Mazzamuto S., *Il mobbing*, Giuffrè Editore, 2004, p. 16.

La condotta risulta essere illecita in seguito al carattere molesto dell'azione, e alla consapevolezza o alla ragionevole conoscibilità dell'autore della sua azione illecita.

Le sanzioni sono abbastanza severe. Per il colpevole di molestie è prevista la pena della reclusione sino a sei mesi o il pagamento di una somma di denaro; alla sanzione si affianca l'intimazione a porre fine alla condotta vessatoria, con l'avvertimento che, in caso di persistenza, la pena verrà aumentata.

Resta, comunque, alla vittima la via del risarcimento in sede civile delle perdite patrimoniali e dei danni morali.

Spagna

In Spagna solo a seguito di forti pressioni di sindacati e partiti politici di estrema sinistra e dopo parecchie pressioni si è giunti a valutare il problema della sicurezza nei luoghi di lavoro facendo riferimento non solo agli infortuni fisici o a questioni igieniche, ma pure ad aspetti psichico-sociali.

La "Ley de prevenciones de riesgos laborales" del 1996, include per la prima volta pure i funzionari delle Pubbliche Amministrazioni e dispone un'attività di prevenzione, che presuppone la creazione del Servizio di Prevenzione per le aree di sicurezza, igiene, ergonomia e psicosociologica, oltre alla vigilanza sulla salute.

La legge, inoltre, prevede la valutazione dei rischi fisici, biologici e chimici al fine di migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro.

In Spagna non esiste una normativa specifica da applicare nei casi di mobbing, anche se il dibattito politico è ben avviato e sensibile al problema.

L'offensiva nei casi di mobbing si sviluppa su diversi fronti:

- Sindacale: attraverso gli organi di partecipazione che operano direttamente all'interno dell'azienda;
- Denunciando all'Ispettorato del Lavoro il mancato rispetto della legge di Prevenzione;
- Giuridica: di fronte ai tribunali per via civile e se accettata per via penale.

Particolare è la protezione del lavoratore pubblico prevista nell'ordinamento spagnolo. A questi è preclusa la strada della denuncia all'Ispettorato del Lavoro.

Le loro richieste non possono essere attese, visto che la loro condizione non è regolata dallo statuto dei lavoratori ma, dalla Legge di Funzione Pubblica che non prevede la figura dell'Ispettorato.

3.8 L'evoluzione del concetto di mobbing nella giurisprudenza italiana.

La giurisprudenza italiana ha affrontato il problema del mobbing in diversi momenti, ha progressivamente approfondito e specificato il contenuto della fattispecie, ed è giunta ad indicare gli elementi determinanti per una corretta definizione del fenomeno.

Ha, nelle sentenze più recenti, definito e chiarito il ruolo della competenza regionale, nel disporre provvedimenti legislativi di contrasto e prevenzione del mobbing.

La prima fase è quella che viene tradizionalmente definita come "sistema di pre-mobbing". In questa fase non è ancora definito cosa si intenda per mobbing, ma si fa riferimento ad una serie di fattispecie analoghe, tutte centrate sull'interpretazione di quanto disposto dall'art. 2103 c.c.

Decisamente ampia appare, infatti, la casistica relativa ai danni da dequalificazione e demansionamento professionale. In particolare in questo senso si fa riferimento ad una pluralità di fattispecie quali:

- “l’emarginazione del dipendente tramite la progressiva dequalificazione della sua attività”;
- “variazione in peius delle proprie mansioni lavorative”;
- “impoverimento del bagaglio professionale a causa di costrizione del lavoratore all’inattività”;
- “assegnazione del lavoratore a mansioni diverse e di minore qualificazione, derivanti dall’appartenenza politica del dipendente ad una determinata area politica (lottizzazione)”;
- “l’affiancamento di uno o più soggetti al fine di svilire l’attività della vittima”;
- “sottoutilizzazione del lavoratore rispetto alle mansioni di diritto”;
- “reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato in mansioni non corrispondenti alla sua qualifica”.

Oltre alle molteplici ipotesi di dequalificazione, la giurisprudenza ha rilevato quali ulteriori situazioni in cui si configura una responsabilità del datore di lavoro ed una indiretta presenza di mobbing:

- “il trasferimento ingiustificato del lavoratore in altre sedi aziendali”;
- “la minaccia del licenziamento”;
- “la delittuosa macchinazione da parte del capo del personale ai danni del lavoratore, consistente in una simulazione di furto e nella simulazione della sorpresa del lavoratore in quasi flagranza di reato”;
- “la reiterata e immotivata comminazione di sanzioni disciplinari”;
- “il sistematico storno e apertura della posta indirizzata alla vittima”;

- “assegnazione di benefici immotivati a soggetti aventi pari grado della vittima”; impiego eccessivo del lavoratore (surmenage lavorativo);
- “l’abuso di controlli della malattia del lavoratore”.

Piuttosto ricca è la casistica giurisprudenziale relativa alle violenze e alle molestie sessuali perpetrate da colleghi o dal datore di lavoro a danno della vittima.

Il quadro appena tracciato ci permette di comprendere come, in questa fase, l’obiettivo è quello di sanzionare, tramite i meccanismi della responsabilità civile, non il fenomeno del mobbing, peraltro sconosciuto fino a tempi recenti quale categoria propria, ma piuttosto, solo alcune degenerazioni della condotta del mobber o solo alcuni degli strumenti adoperati da quest’ultimo, quali forme “surrettizie” di dequalificazione professionale o demansionamento.

3.9 Mobbing come framework.

Una parte della dottrina particolarmente attenta al fenomeno ha voluto definire il mobbing, conosciuto come una forma di "terrorismo psicologico" e di "comunicazione non etica sul posto di lavoro", anche come *framework*, ossia una sorta di lente di ingrandimento di comportamenti di per se stessi incapaci di acquisire rilevanza giuridica ma che nella reiterazione del lungo periodo, consentono di ricondurre ad unità i diversi tasselli di un'unica strategia offensiva.

Il mobbing quindi, inteso come framework, può essere ricondotto alla familiare figura dell’abuso del diritto, categoria volta a dimostrare nel lungo periodo, il carattere illecito di comportamenti che formalmente

appaiono giustificati dall'esercizio di un diritto o di un legittimo potere da parte del loro autore ma che un'attenta analisi ex post, ne attesta ineludibilmente, la concreta illiceità.

Il mobbing inteso come framework che si concretizza all'interno dell'ambiente di lavoro, integra una chiara ipotesi di abuso del diritto codificato negli artt. 1175 c.c. e 1375 c.c.; ciò perché il mobbing rappresenta una violazione dei principi fondamentali di correttezza e buona fede, che dovrebbero caratterizzare la struttura deontica del rapporto di lavoro.

La collocazione di tale fenomeno all'interno della categoria letteraria dell'abuso del diritto, è dimostrata anche dalla propensione da parte del legislatore, riscontrata in varie proposte di legge, ad inquadrare il mobbing nell'ottica della vessatorietà e non dell' illiceità; ciò perché, mentre l'illecito è visibilmente *contra ius*, il comportamento abusivo o vessatorio è quello che pur inserendosi all' interno dell'esercizio di un diritto o di un potere, risulta non conforme alle finalità per le quali quel diritto o quel potere sono stati conferiti.

Dalla prima giurisprudenza sul mobbing, si rileva come le Corti devono ancora compiutamente mettere a fuoco e razionalizzare i numerosi input che provengono dalla psicologia del lavoro e dalla sociologia.

In definitiva possiamo affermare che il nuovo orientamento giurisprudenziale apre le porte al concetto di mobbing come fenomeno unitario, esso viene inteso come un "framework", ovvero una cornice, che permette di apprezzare la condotta illecita nella sua interezza, e proprio in quanto "fatto notorio" che assume valenza giuridica ai sensi del 2° comma dell'art. 115 c.p.c. e diventa "legal framework".

3.10 Considerazioni giurisprudenziali relative alle prime leggi regionali sul mobbing.

La legge della regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16, intitolata "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro", ha contribuito non poco al dibattito sull'argomento mobbing.

La stessa, dopo aver indicato cosa si intenda per mobbing, ed aver enunciato in maniera esemplificativa gli atti ed i comportamenti idonei a semplificare la fattispecie, delinea una strategia di contrasto al fenomeno sui luoghi di lavoro.

Tra queste un ruolo fondamentale è quello attribuito alle ASL, alle quali era attribuito il compito di istituire appositi centri, dislocati sul territorio in relazione ai livelli occupazionali, al fine di offrire un'adeguata assistenza al lavoratore. Ad essi è attribuito il compito di fornire una prima consulenza giuridica, intraprendere i dovuti interventi di carattere psicologico, nonché segnalare al datore la situazione di disagio invocandone un immediato intervento.

La Corte Costituzionale con sentenza 359/2003 dichiara l'illegittimità della legge regionale per due ragioni.

Innanzitutto, la legge, dettava previsioni inerenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro, invadendo il limite della materia dell'ordinamento civile; secondariamente incideva sulla disciplina della salute e della tutela della sicurezza del lavoro rimessi dalla Costituzione al legislatore nazionale.

La Corte riconosceva il diritto di intervento delle regioni, ma non ammetteva l' "invasione" sul terreno dei principi fondamentali.

Nel definire cosa si intendesse per mobbing la legge avrebbe dettato un principio fondamentale, con conseguente illegittimità di tutte le altre disposizioni in quanto direttamente associabili a tale definizione.

Le conclusioni della Corte furono condivise da parte della dottrina, e criticate da un'altra parte della stessa dottrina, che sosteneva l'esistenza di un equivoco di fondo.

La mancanza di una precisa definizione di mobbing e le critiche mosse dalla dottrina nella sentenza 359/2003 furono tra le ragioni che condussero la Presidenza del Consiglio dei Ministri a proporre motivi diversi alla base della richiesta di dichiarazione di illegittimità costituzionale delle leggi regionali Abruzzo n. 26 del 2004, la legge Umbria n. 18 del 2005 e la legge Friuli Venezia Giulia n. 7 del 2005.

In questo caso venne imputato alle legge Abruzzo, che nel prevedere l'istituzione di strutture amministrative (centro di riferimento regionale, centri d'ascolto localizzati, organismo regionale tecnico consultivo), e nel definire le relative funzioni avesse privilegiato gli apparati sanitari piuttosto che quelli a cui era affidata la tutela e la sicurezza del lavoro.

Alla legge Umbria si imputava di aver tratteggiato in maniera "elastica" le competenze spettanti alle strutture amministrative.

Alla legge Friuli Venezia Giulia di aver rimesso l'applicazione delle disposizioni di tutela del prestatore di lavoro ad incontrollabili apparati amministrativi o ad altrettanto incontrollabili associazioni di volontari o sindacali.

La Corte Costituzionale rigetta tutte le censure di illegittimità costituzionale proposte nei confronti delle tre leggi regionali per non aver in nessun caso il legislatore superato i limiti della competenza regionale, essendosi limitato ad introdurre misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno mobbing e a prevenire e limitare le sue conseguenze.

La Corte non rileva nelle tre leggi in esame alcun elemento illegittimo, diversamente dalla legge n. 16/2002 della regione Lazio, che, per i motivi già indicati, venne dichiarata incostituzionale.

Il principio rilevabile con riferimento a tali leggi è che “l'intervento regionale non è precluso qualora introduca misure finalizzate ad analizzare il fenomeno mobbing in tutti i suoi aspetti al fine di prevenirlo e di limitarne le conseguenze”.

Nelle tre leggi regionali, infatti e diversamente dalla legge della regione Lazio, non viene tracciata alcuna definizione della fattispecie del mobbing.

E' invece analogo il contenuto in quanto si prevedono strumenti e apparati simili per tutelare il lavoratore di fronte a pratiche vessatorie, così come simili sono le soluzioni proposte dalle quattro leggi.

Sembra corretto ritenere che, con riguardo alle leggi in esame e all'atteggiamento assunto dalla Corte, la stessa abbia avuto un ripensamento sulla rigida posizione di chiusura assunta con riferimento alla legge regionale Lazio del 2003. La Corte non poteva certo mutare in maniera radicale la propria posizione a distanza di così pochi anni, ed ha dunque deciso di operare delle aperture, coerenti con il quadro costituzionale, dimostrando di recepire le osservazioni prospettate dalla dottrina.

3.11 La competenza legislativa regionale in tema di mobbing.

Il riparto di competenze tra regioni e stato, in materia, deve essere affrontato con riferimento alla riforma del titolo V (legge 3/2001) della Costituzione .

Nel titolo V, si devolve alla competenza concorrente la materia della “tutela e sicurezza del lavoro”, e più precisamente con riferimento al terzo

comma dell'art. 117, si ritiene in dottrina, l'esistenza di una competenza legislativa concorrente sulla disciplina dei rapporti di lavoro.

La questione principale, su cui si è però alimentato il dibattito è se "sia effettivamente precluso in via assoluta alla legge regionale di fornire una propria nozione di mobbing".

La Corte Costituzionale, ha affermato il ruolo della giurisprudenza nel definire il fenomeno, attraverso la classificazione di alcune figure sintomatiche, e ha disconosciuto alle regioni la possibilità di intervenire dettando un'autonoma definizione, e indicandole di muoversi nell'ambito del panorama normativo delineato dai giudici chiamati a decidere sulle controversie in tale settore.

La conclusione è che "non è precluso alle regioni di intervenire dettando norme definitorie nelle materie di competenza concorrente volte a stabilire l'ambito di applicazione della normativa regionale e descrittive di un fenomeno della realtà sociale".

L'illegittimità non potrà essere ricondotta alla definizione in sé, ma si dovrà verificare la finalità che essa assume nel contesto della legge con la conseguenza di doverla leggere insieme a tutte le disposizioni delle medesima.

Se così non fosse alla funzione legislativa delle regioni verrebbe attribuito un ruolo meramente attuativo di quella statale e, dunque, sarebbe indebitamente compressa.

Un altro aspetto rilevante, collegato a quello prima indicato, attiene l'individuazione degli ambiti di intervento della legislazione regionale in tema di mobbing.

La questione, ha per oggetto l'incertezza dei confini delle materie indicate all'art. 117 Costituzione, dovuta ad una tecnica di ripartizione per materia piuttosto che per funzione, che con riguardo al diritto del lavoro assume una distinzione tra nozioni di "materia" e "fenomeno".

Attraverso le diverse posizioni assunte dalla Corte si rileva che il legislatore regionale non può intervenire, in tema di mobbing, per dettare regole finalizzate a disciplinare direttamente il rapporto contrattuale tra datore e lavoratore, mentre non è escluso un intervento, come in effetti è stato da parte della contrattazione collettiva.

La questione si complica quando il legislatore intervenga senza dettare regole che attengono direttamente alla regolamentazione dei rapporti interprivati. In merito a questo aspetto, la Corte costituzionale assume una posizione differente rispetto a quella tenuta nella pronuncia del 2003. In quel caso l'illegittimità della previsione della regione Lazio ricadeva sull'attribuzione al centro anti-mobbing della facoltà di segnalare al datore di lavoro, la situazione di disagio del lavoratore invitandolo a porre gli adeguati rimedi.

Si assumeva, così, un'indebita interferenza nella disciplina del rapporto di lavoro.

Nelle ultime decisioni, La Corte, ha assunto invece, che gli adempimenti dei centri regionali e degli organi ispettivi sono esterni rispetto alla regolamentazione del rapporto di lavoro; questo anche con riguardo all'attribuzione da parte della regione Umbria al "servizio di prevenzione e sicurezza" del compito di eseguire ispezioni nel luogo di lavoro per accertare, l'esistenza di azioni di mobbing e l'eventuale stato di malattia del lavoratore.

È chiara l'analogia di questa previsione con quella della legge laziale. Ed è dunque evidente l'apertura che di recente la Corte ha operato a favore di una competenza concorrente regionale in tema di prevenzione e contrasto del mobbing.

3.12 Il demansionamento e la dequalificazione professionale.

In una sentenza del Tribunale d'Ivrea, datata 17 novembre 2005, si evince un principio che permette di comprendere esattamente la portata di una condotta di demansionamento riferita al mobbing.

In essa si afferma che "non vi può essere necessaria coincidenza e diretta correlazione tra l'illegittimità di un trasferimento per violazione del divieto di modifica in peius delle mansioni e l'esistenza di un comportamento di mobbing, atteso che, per configurare il mobbing è necessario un elemento oggettivo, dato dalla serialità, sistematicità ed abitualità del comportamento, nonché un elemento soggettivo, integrato dalla volontà di denigrare e vessare il lavoratore, al fine di escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento, in altre parole di degradarne le condizioni di lavoro per compromettere salute, professionalità o dignità nell'ambito dell'ufficio d'appartenenza".

Il demansionamento rappresenta una delle pratiche maggiormente adottate dai mobbers, soprattutto i dai datori di lavoro, al fine di provocare un danno nei confronti del proprio dipendente, ormai poco gradito.

La giurisprudenza si è espressa in molteplici occasioni sulla questione, che ha per oggetto il dettato previsto all'art. 2103 del c.c..

Alla disciplina codicistica è demandato il compito di chiarire entro quali limiti, il datore di lavoro, possa esercitare il c.d. ius variandi rispetto alle mansioni svolte da un proprio dipendente.

L'art. 2103 c.c. afferma 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".

In base al principio della contrattualità delle mansioni, espresso dall'art. 2103 c.c., il lavoratore è, dunque, chiamato ad esercitare le funzioni per le quali è stato assunto o quelle corrispondenti ad una categoria superiore che ha successivamente acquisito, ovvero, le mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte.

Il lavoratore non può essere soggetto ad alcuna diminuzione della retribuzione, pena la nullità di qualsiasi provvedimento contrastante con tale disposizione.

La ratio della richiamata disposizione normativa è diretta a tutelare l'interesse del lavoratore alla conservazione del proprio patrimonio professionale, oltre all'accrescimento, allo sviluppo ed all'affinamento di tale patrimonio, mediante l'esercizio di un'adeguata attività lavorativa, conforme alle previsioni pattizie.

Seguendo tale impostazione è dunque esclusa la legittimità di una mobilità verso il basso, salvo nei casi normativamente previsti, comunque subordinati all'interesse alla conservazione del posto di lavoro.

E', viceversa, ammessa una mobilità verso l'alto, con conseguente diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, oltre ad una mobilità di tipo orizzontale, laddove venga in tal caso rispettata la c.d. equivalenza professionale.

L'accertamento di tal equivalenza dovrà essere effettuato non in modo statico, nella considerazione del solo complesso delle attitudini già acquisite dal lavoratore, ovvero in modo dinamico, valutandone anche la capacità professionale potenziale e l'abilità tecnica acquisita attraverso l'esperienza, in relazione alla possibilità d'utilizzo del complessivo patrimonio professionale.

In tal senso assume notevole rilievo il valore professionale, rispetto al parametro retributivo, poiché si tende a garantire una tutela nei confronti

di un possibile depauperamento del patrimonio professionale del lavoratore.

La Corte di Cassazione non ha, però, ritenuto sussistere automaticamente demansionamento, in ogni modifica quantitativa delle mansioni, con riduzione delle stesse, ma solo laddove esse finiscano per impedire la piena utilizzazione e l'ulteriore arricchimento della professionalità acquisita nella fase precedente del rapporto, tenendo conto che il demansionamento implica una "sottrazione di mansioni tale – per la sua natura e portata, per la sua incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale – da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con una riduzione delle capacità dello stesso acquisite ed un conseguenziale impoverimento della sua professionalità".

Nel caso in cui, le condizioni sopra indicate non fossero rispettate, il lavoratore può rifiutarsi di svolgere mansioni diverse da quelle per le quali è stato assunto, in forza "dell'eccezione d'inadempimento" previste all'art. 1460 c.c., senza esporsi ad un'eventuale responsabilità di natura disciplinare.

Ad ogni modo, è stato rilevato che il rifiuto della prestazione lavorativa è ammesso, purché la reazione del lavoratore risulti proporzionata e conforme a buona fede.

Anche nel caso d'illegittimo demansionamento, è stato rilevato che, se il datore di lavoro comunque adempie gli altri obblighi contrattuali che gli spettano, quali il pagamento della retribuzione, copertura previdenziale ed assicurativa, conservazione del posto di lavoro e via dicendo, il lavoratore non può rendersi totalmente inadempiente, sospendendo ogni attività lavorativa, quando vi sia controversia su un'obbligazione che non incide immediatamente sulle esigenze vitali del lavoratore.

Quanto detto è stato confermato dalla Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza 9 maggio 2007, n. 10547.

Il caso ha riguardato un medico radiologo dipendente ospedaliero che sarebbe stato assegnato a mansioni dequalificanti e per questo aveva rifiutato di svolgerle, essendo infine licenziato per giusta causa per condotta contraria agli obblighi contrattuali.

Un notevole passo indietro si è avuto in seguito alla sentenza della Corte di Cassazione n. 25033/2006. In essa è previsto di affidare alla contrattazione collettiva l'inserimento nei contratti di lavoro, di clausole che consentono di affidare al dipendente mansioni diverse da quelle previste.

Il caso in esame riguarda una dipendente di "Poste Italiane" che, assunta con inquadramento nell'area operativa con mansioni d'addetta allo sportello, dopo due anni veniva "demansionata" poiché assegnata a mansioni di recapito.

La dipendente propose ricorso al Tribunale di Brescia chiedendo che la società Poste Italiane fosse condannata alla sua reintegra nelle mansioni precedentemente svolte nonché al risarcimento del danno da dequalificazione.

Il Tribunale di Brescia accoglieva parzialmente il ricorso, dichiarando illegittimo il provvedimento d'assegnazione della dipendente a mansioni di recapito e ordinando la 36 Cass. Civ., 1307/1998.

reintegrazione della stessa nelle mansioni d'addetta allo sportello. Rigettava invece la domanda volta al risarcimento del danno da dequalificazione.

Anche la società Poste Italiane, impugnava la sentenza di primo grado e la Corte d'Appello di Brescia riformava integralmente la decisione del giudice di primo grado rigettando il ricorso.

La Corte territoriale rilevava che la dipendente era stata assunta per lo svolgimento di mansioni rientranti nell'Area operativa, cui appartenevano

sia quelle di sportello che quelle di recapito ed in relazione alle quali la contrattazione collettiva prevedeva, con apposita clausola di fungibilità, l'intercambiabilità delle mansioni e tale clausola di fungibilità non poteva ritenersi in contrasto con il disposto dell'articolo 2103 c. c. Avverso questa pronuncia, la dipendente propose ricorso per Cassazione, ottenendo però un rigetto dalla Suprema Corte.

La suprema Corte assunse come giustificazione della sua decisione che "la contrattazione collettiva da una parte deve muoversi all'interno e nel rispetto della prescrizione prevista all'articolo 2103 comma 1 c.c., che fa divieto di un'indiscriminata fungibilità di mansioni. Tuttavia la contrattazione è legittimata a porre meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale prevedendo, con apposita clausola, la fungibilità funzionale tra mansioni per sopperire a contingenti esigenze aziendali ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica senza per questo incorrere nella sanzione di nullità del comma 2 della medesima disposizione".

Parliamo di dequalificazione professionale, in senso proprio, quando dei provvedimenti del datore, illegittimamente ledono il diritto del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettatagli per legge.

Come ha correttamente affermato la Corte tali provvedimenti, vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema d'autostima che d'eterostima nell'ambiente di lavoro ed in quel socio familiare, sia in termini di perdita di chances per futuri lavori di pari livello.

Di fronte all'inosservanza del datore di lavoro, ai limiti a cui è soggetto, il lavoratore può proporre azione risarcitoria, in ragione del danno da dequalificazione professionale, inteso quale pregiudizio patito dal lavoratore medesimo per la perdita di professionalità causata dalla

mancata esecuzione della prestazione lavorativa, o dall'esecuzione di una prestazione di minor rilevanza, anche in considerazione di un'eventuale lesione dell'identità personale e della reputazione professionale.

La liquidazione del danno che né deriva, è variamente operata dalla giurisprudenza, avendo riguardo per le particolari circostanze del caso concreto.

Secondo un orientamento consolidato, può affermarsi che il danno da dequalificazione professionale è liquidato secondo il criterio equitativo di cui all'art. 1226 c.c., eventualmente con riferimento all'entità delle buste-paga prodotte in giudizio, attribuendosi al lavoratore una o mezza mensilità di retribuzione per ogni mese nel quale egli ha svolto le mansioni dequalificanti, ovvero il doppio della retribuzione nel caso di totale privazione d'ogni mansione.

Anche nella vicenda di specie il danno da demansionamento è stato liquidato secondo una parametrizzazione equitativa, in considerazione della retribuzione percepita e del numero dei mesi nei quali il lavoratore era stato adibito alle mansioni dequalificanti.

Il danno da demansionamento, che può consistere in un pregiudizio tanto patrimoniale quanto non patrimoniale, non rientra nell'area dell'illecito civile extracontrattuale, ma consegue ad un inadempimento datoriale di natura contrattuale, atteso che i limiti posti dall'art. 2103 c.c. sono strettamente inerenti al contratto di lavoro, costituendone regola legale. Anche il danno che ordinariamente si accompagna al demansionamento e che attiene al pregiudizio alla salute o alla personalità del lavoratore, si configura come conseguenza di un comportamento da ritenersi illecito già sul piano contrattuale, in ragione del disposto di cui all'art. 2087 c.c., posto a tutela non solo dell'integrità fisica, ma anche della personalità morale del lavoratore.

A fronte di tale ricostruzione, nella giurisprudenza di legittimità si è, tuttavia, aperto un contrasto in tema d'onere della prova del danno da demansionamento, nel pur comune convincimento che l'illegittimo comportamento datoriale è idoneo ad incidere su una pluralità d'aspetti (patrimoniali e non) e che il ricorso alla liquidazione equitativa deve essere ammesso anche per il risarcimento del danno non patrimoniale.

Secondo un primo orientamento, posto che il pregiudizio è correlato all'attribuzione di mansioni inferiori rispetto a quelle assegnate al lavoratore al momento dell'assunzione, si riverbera nella vita professionale e di relazione dell'interessato, l'ammontare del relativo risarcimento può essere determinato dal giudice anche in mancanza d'allegazione di uno specifico elemento di prova da parte del danneggiato, attraverso l'apprezzamento degli elementi presuntivi acquisiti al giudizio.

Secondo un altro indirizzo di legittimità, il prestatore di lavoro che chieda la condanna del datore al risarcimento del danno, anche nella sua eventuale componente biologica o relazionale, subito a causa di una lesione idonea a determinare la sua dequalificazione, deve fornire la prova dell'esistenza di tale danno e del nesso di causalità con l'inadempimento, prova che costituisce presupposto indispensabile per procedere, quindi, alla valutazione equitativa.

Tale contrasto giurisprudenziale è stato recentemente risolto dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, le quali, con pronuncia resa a distanza di pochi giorni da quella in commento, hanno ritenuto di dover aderire all'indirizzo da ultimo menzionato.

In tal senso è stato rilevato che dall'inadempimento datoriale non deriva automaticamente l'esistenza del danno, non essendo tale danno immancabilmente ravvisabile nella potenzialità lesiva dell'atto illegittimo. L'inadempimento, infatti, risulta già sanzionato con l'obbligo di corresponsione della retribuzione, ed è perciò necessario che si produca

una lesione aggiuntiva e, per certi versi, autonoma, non potendo non valere, anche in questo caso, la distinzione tra “inadempimento” e “danno risarcibile” secondo gli ordinari principi civilistici, in base ai quali il danno attiene alla perdita o al mancato guadagno che siano conseguenza immediata e diretta dell’inadempimento.

D'altra parte la Corte ritiene che, poiché il risarcimento del danno mira alla reintegrazione del pregiudizio che abbia determinato un'effettiva diminuzione del patrimonio del danneggiato, attraverso il raffronto tra il suo valore attuale e quello che sarebbe stato se l'obbligazione fosse stata correttamente adempiuta, ove diminuzione non vi sia stata (o non sia stata provata) il diritto al risarcimento non è configurabile.

Il danno da demansionamento genericamente inteso, prescinde dalla mera violazione dello specifico precetto di cui all'art. 2103 c.c.. Attraverso l'ampia locuzione di cui all'art. 2087 c.c. viene, infatti, assicurato al lavoratore il diretto accesso alla tutela di tutti i danni non patrimoniali da egli subiti, secondo la lettura, costituzionalmente orientata, dell'art. 2059 c.c..

Il danno non patrimoniale risulterà, quindi, comprensivo del danno biologico (inteso come lesione dell'integrità psico-fisica secondo i canoni fissati dalla scienza medica), del danno morale (tradizionalmente inteso, come sofferenza psichica sopportati dal soggetto passivo dell'illecito) e della lesione d'interessi costituzionalmente protetti.

3.13 Le molestie sessuali ed il licenziamento nel mobbing.

Le molestie in genere, e quelle sessuali nello specifico, hanno di recente assunto notevole entità tra le condotte adottate dai mobbers al fine di determinare una lesione nei confronti delle loro vittime.

A tali condotte è allegato il licenziamento, che può seguire una denuncia di mobbing sulla base di molestie sessuali subite, ma non adeguatamente dimostrate, ovvero false.

La Corte di Cassazione si è espressa, nelle proprie sentenze, sottolineando la necessità di operare un adeguato bilanciamento tra le esigenze delle vittime e quelle dei presunti mobber che a fronte di una denuncia del genere, andrebbero incontro a pesanti conseguenze oltre che patrimoniali, lesive della propria dignità e del proprio prestigio.

Generalmente questi due eventi, verificabili entro il luogo di lavoro, possono essere rapportati a due questioni di rilevante importanza, ma in un certo senso contrapposte. La prima riguarda la configurabilità in capo al dipendente, del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro.

La seconda riguarda, invece, l'individuazione dei limiti alle pressioni dal datore esercitate nei confronti del lavoratore subordinato che vadano oltre il normale esercizio del potere direttivo e della relazione gerarchica che si configura.

Relativamente al primo aspetto, la Corte di Cassazione, coerentemente a quanto indicato all'art. 21 della Costituzione Italiana, in virtù della libertà di manifestazione del pensiero, afferma l'esistenza di una piena titolarità del diritto di critica in capo al lavoratore. Dottrina e giurisprudenza hanno puntualmente indicato che il diritto di critica incontra "un significativo limite nella necessità che esso si manifesti in maniera civile, nel rispetto della verità oggettiva e senza configurare fattispecie penali ovvero senza tradursi in atteggiamenti ingiuriosi o diffamatori, idonei a ledere ingiustificatamente il decoro ed il prestigio dell'azienda, anche sotto il profilo economico, sebbene la critica possa essere formulata anche con notevole asprezza ed intensità".

Dalla costruzione giurisprudenziale del diritto del dipendente ad esprimere il proprio pensiero in forma critica, si rileva che il dipendente ha l'obbligo di:

- Garantire la veridicità dei fatti narrati;
- Assicurare il carattere civile e misurato dell'esposizione;
- Agire in presenza di una corrispondenza dell'informazione o dell'opinione comunicata ad un interesse socialmente rilevante.

La gravità del comportamento e l'infondatezza delle critiche devono essere oggetto di una rigorosa valutazione da parte del giudice di merito, il quale volta per volta dovrà operare una valutazione degli scopi perseguiti e dei mezzi utilizzati.

Secondo la Corte di Cassazione, qualora il lavoratore non fosse in grado di dimostrare la scarsa valenza delle critiche, e l'ingiusta condotta del datore, che sulla base di un ipotetico comportamento illegittimo provvede al suo licenziamento, si configura un elemento negativo del comportamento adottato dal dipendente, che risulta sottratto alla garanzia costituzionale del diritto di critica.

In casi del genere il licenziamento sarà legittimo e non si configurerà in capo alla vittima la facoltà di impugnare la condotta del superiore gerarchico per mobbing.

Con la sentenza 29 Ottobre 2004, la Corte d'Appello di Firenze ha, però, postulato un importante principio in tema di licenziamento. La Corte ha sostanzialmente assunto che " l'utilizzo dei poteri direttivo e disciplinare del datore di lavoro deve avvenire in conformità con i principi dell'ordinamento pena il possibile abuso degli stessi poteri e la possibile configurabilità della fattispecie del mobbing nel caso in cui la pluralità delle condotte datoriali, inquadrabile in un disegno unitario, abbia determinato un effetto vessatorio nei confronti del lavoratore. Il risarcimento dei danni

da esso derivanti ha natura contrattuale ed in particolare il danno esistenziale deve essere liquidato in via equitativa.

Con questa pronuncia si riconosce la possibilità per il datore di esercitare un potere nei confronti del lavoratore subordinato, ma entro dei limiti dettati dal corretto esercizio dello stesso potere.

Tali limiti trovano fondamento nella Costituzione e più precisamente nel combinato tra l'art. 41.2 e 32, con i quali s'impone che i rapporti tra imprenditore e lavoratori, nonché tra gli stessi dipendenti sia basato sul rispetto reciproco.

Il superamento dei limiti determina un abuso di potere del datore. Tale abuso può presentarsi sotto molteplici forme. La messa in ferie forzata del lavoratore n'è un esempio emblematico, così come il demansionamento e l'emarginazione volontaria del lavoratore, il disconoscimento dei diritti derivanti dalla propria qualifica, l'effettuazione di trasferimenti illegittimi, la collocazione in posti di lavoro scomodi, allo scopo di precludere al lavoratore la possibilità di comunicare informazioni rilevanti per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

La giurisprudenza ha altresì considerato persecutorio il comportamento consistente nella richiesta di ripetute visite di controllo, o mediante la minaccia di procedimenti disciplinari, anche per infrazioni di scarso peso.

Per quanto concerne le molestie, invece, la giurisprudenza, è giunta a chiarire entro quali termini si può parlare o no di mobbing. In tal senso si afferma che “gli abusi sistematicamente perpetrati in danno di un individuo sul posto di lavoro, realizzati allo scopo da danneggiare la vittima fiaccandola psicologicamente attraverso soprusi e vessazioni ripetuti nel tempo, sono normalmente definiti come mobbing”.

E' di notevole importanza distinguere tali molestie dalla normale dialettica dei rapporti interpersonali perché ricadenti in una dimensione di ostilità e avversione patologica.

Come già accennato più volte, il mobbing è espressione di un insieme di atti e condotte lesive, che determinano l'emarginazione e l'isolamento della vittima, e che può avvenire attraverso aggressioni verbali, o come di recente più frequentemente avviene, attraverso indebite attenzioni sessuali.

In questi casi, la personalità del lavoratore è fortemente alterata fino ad emarginarlo dal contesto produttivo. Proprio in relazione a tali valutazioni, sembra opportuno far rientrare nella fattispecie del mobbing anche le molestie sessuali esercitate dal dipendente nei confronti del collega di lavoro per le quali si attribuisce all'autore la completa responsabilità.

La Corte di Cassazione ha infine affermato l'esistenza di un obbligo in capo al datore di garantire l'incolumità e l'integrità dei propri dipendenti sul posto di lavoro in ogni forma e con ogni mezzo, adottando le necessarie misure organizzative volte a far sì che ciò avvenga.

In tema di molestie sessuali nel luogo di lavoro, va citata, una pronuncia del Tribunale di Torino che, dopo aver accertato la sussistenza di un'ipotesi di mobbing subita da una lavoratrice molestata sessualmente e relegata a lavorare in condizioni particolarmente disagiati, ha inteso applicare direttamente la norma costituzionale del diritto alla salute prevista all'art. 32 e il dettato indicato all'art. 2087 c.c. per rilevare la responsabilità del molestatore.

Così come indicato nel caso del licenziamento, anche in presenza delle molestie sessuali assume un ruolo di notevole entità l'onere della prova in capo alla vittima.

La Corte ha definito la molestia sessuale come “uno dei più detestabili comportamenti lesivi della personalità morale e dell’integrità psicofisica dei lavoratori subordinati”, ma ha affermato la necessità di una rigorosa verifica probatoria delle circostanze dedotte e del danno subito dal lavoratore, pur ammettendo in via di principio la difficoltà nel poterla raggiungere.

Dalle considerazioni della Corte si rileva che non ogni forma di pressione psicologica può considerarsi mobbing, ma soltanto quella obiettivamente ed effettivamente in grado di ferire la dignità morale e psicofisica del prestatore di lavoro, per la sua intrinseca offensività, per le modalità attraverso cui viene esercitata o per le condizioni personali e la posizione rivestita.

Più precisamente si afferma che “il turbamento psicologico attraversato da chi è vittima del mobbing, non basta a cancellare l’eventuale portata diffamatoria della denuncia”.

Non vi è dubbio che alle denunce di molestie sessuali siano applicabili parametri probatori meno rigorosi dell’ordinario. Ciò deriva da un’evidente difficoltà della vittima nel dimostrare eventi che generalmente si verificano in assenza di ulteriori testimoni, ovvero per la particolare posizione assunta degli stessi testimoni, in caso di loro presenza, i quali potrebbero essere poco incentivati a testimoniare di fronte al pericolo di un futuro licenziamento o di un’imputazione per concorso in reato.

Concludendo, possiamo rilevare come la Corte Suprema, si è mossa con ragionevole cautela, dimostrando di avere a cuore il diritto personale all’onore ed alla reputazione ed il rispetto del valore della leale collaborazione nello svolgimento del rapporto di lavoro, oltre ad una fondamentale esigenza della certezza giuridica.

CAPITOLO 4

LA GIURISDIZIONE

4.1 Gli strumenti di tutela.

A tutt'oggi, non esiste nel nostro ordinamento una specifica legislazione in materia di mobbing, malgrado innumerevoli proposte di legge; pertanto, la tutela giuridica contro tale fenomeno, viene normalmente fatta scaturire dalla normativa in materia di tutela della dignità e professionalità del lavoratore e da quella relativa alla tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

In definitiva per tutelare la vittima di mobbing si ricorre, in maniera indiretta, alle norme e alle categorie concettuali giuridiche già esistenti, riconducendo la fattispecie a discipline come il divieto di discriminazione, di dequalificazione, di demansionamento, di molestia, ecc.

Si è quindi giunti a predisporre la tutela risarcitoria alla lesione dei diritti della personalità, creando nuove figure di danno riconducibili al danno morale ed esistenziale.

Come già detto precedentemente si fa ricorso di volta in volta alla Costituzione, alle norme civilistiche, allo Statuto dei Lavoratori, alla legislazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e a quelle di tutela e salvaguardia delle condizioni femminili nel mondo del lavoro.

4.2 La tutela penale.

Attualmente manca una norma penale che sanzioni il reato di mobbing nel nostro ordinamento giuridico.

L'esigenza della tipizzazione e di tassatività delle norme penali, impedisce che si possa parlare di reato di mobbing.

Quella pluralità di condotte che si possono avere proprio per la atipicità degli illeciti civili (grazie all'art. 2043 c.c.), in ambito penale trova un muro insormontabile per il fatto che, al di là dei reati tipici, vi è l'irrilevanza penale del fatto e la sua non punibilità.

Nell'attuale ordinamento manca una norma che sanzioni in modo complessivo gli atteggiamenti di vessazione morale, umiliazione, dequalificazione professionale.

Pertanto, volta per volta, vengono utilizzate dal giudice le condotte e le singole ipotesi di reato previste dal codice penale e tipizzate.

Molte condotte, rientranti nelle dinamiche vessatorie di mobbing, per evitare che restino impunte, vengono tipizzate entro classificazioni di reati già presenti nell'ordinamento.

Vi sono ipotesi ingiuriose e diffamatorie che possono ledere onore e decoro della persona (art. 594 e 595 c.p.), condotte che incidono sulla sfera psico-fisica della vittima (come le minacce e le molestie, sanzionate ex art. 612 e 660 c.p.), condotte di violenza privata (art. 610 c.p.), fino a giungere nei casi di violenza sessuale e lesioni.

Anche l'abuso d'ufficio, potrà rilevare, allorché ci si trovi in una Pubblica Amministrazione, essendo un reato "proprio".

Occorrerà, individuare la "ratio" in cui è possibile ricollegare la condotta, passare nell'elemento probatorio ed al suo accertamento.

La legge penale garantisce la libertà individuale e garantisce la punibilità in presenza di elementi soggettivi come il dolo e la colpa.

Non è quindi sufficiente l'oggettività ed il puro nesso di causalità materiale a determinare la punibilità. Quindi occorrerà valutare la fondatezza della colpa o del dolo ed in questa valutazione consisterà l'accertamento probatorio.

Nella colpa ricadranno tutte quelle condotte di aggressione alla sfera morale e psichica, caratterizzate dalla non consapevolezza ed in

esse possono ricondursi le violazioni delle norme sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 626 e ss.mm. e ii.).

Qualora la condotta sia dolosa, occorrerà valutare se trattasi di dolo diretto o intenzionale, dove l'agente deve rappresentarsi l'evento come conseguenza precisa del suo comportamento, oppure di dolo indiretto o eventuale, nel caso in cui l'agente ponga in essere un comportamento ed accetti il rischio del suo verificarsi, rappresentandosi la concreta possibilità del verificarsi del fatto-evento ulteriore rispetto alla propria idea.

Inoltre, una volta verificata la condotta ed individuato il danno, l'esigenza successiva sarà quella di dimostrare il nesso di causalità, ovvero quel rapporto di causalità che si collochi tra condotta ed evento.

Ad esempio la malattia che deriva dal mobbing deve essere strettamente dipendente dalla condotta mobbizzante ed a sua volta la condotta deve essere unica causa efficiente capace di determinare l'evento dannoso.

La direttiva del Parlamento europeo che ha evidenziato la necessità per gli Stati membri di approfondire le violenze psicologiche in ambito lavorativo, nasce dalla necessità di far pervenire ad una comune definizione della fattispecie del mobbing.

A questo proposito giova ricordare le leggi di Francia e Svezia e i progetti di legge italiani (nn. 1813,6410,6667), le leggi regionali italiane sul punto e le altre iniziative legislative (ad esempio quelle in materia di molestie sessuali, forma diffusa di mobbing).

Dal punto di vista normativo sicuramente siamo lontani da un'appagante definizione, mentre da quello giurisprudenziale abbiamo una serie saustiva di pronunce sul tema.

Da questo articolo si ricava il principio di tassatività o determinatezza della legge penale la quale impone una puntuale

formulazione della stessa ed una precisa determinazione delle fattispecie, perché in esse rientri la definizione indubbia del penalmente illecito.

Ciò che in ambito civile è liberamente valutabile come insieme di condotte caratterizzate dalla atipicità dei fatti illeciti, nell' ambito penalistico diventa un ostacolo difficile da valicare, proprio per il fatto che, al di là delle condotte tipiche vi è l'irrelevanza penale del fatto e di conseguenza la sua non punibilità.

Nell'attuale ordinamento penale manca quindi, di conseguenza, una norma che sanzioni tutti gli atteggiamenti di vessazione morale, le umiliazioni, le dequalificazioni.

Quindi le singole ipotesi di reato penale saranno le uniche utilizzabili dal Giudice per sanzionare quelle condotte delittuose non tipizzate.

Si potranno verificare alcune ipotesi di condotte lesive della dignità e l'onore della persona, frasi ingiuriose e diffamatorie, condotte che incidono sulla sfera psicofisica delle vittime.

In tali casi potranno richiamarsi, rispettivamente i reati previsti dagli artt. 594 e 595, 612 e 660 c.p.

Da non sottovalutare, inoltre, il reato di violenza privata (art. 610 c.p.) come quello relativo alle molestie sessuali, alle violenze sessuali, alle lesioni.

Nel caso l'ambiente ove si consumi il reato sia una Pubblica Amministrazione ci si troverà di fronte ad un caso di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), reato «proprio».

Potrà individuarsi una fattispecie tipica a cui il comportamento incriminato vada ricondotto; il passo successivo sarà quello dell'accertamento probatorio.

L'indagine probatoria penale rifiuta ogni automatismo nella individuazione del reato, attenendosi a specifici parametri soggettivi, quali

la colpa o il dolo. L'indagine penale non potrà quindi prescindere dalla valutazione di questi aspetti.

Esistono condotte dolose o colpose a seconda della volontà e consapevolezza delle conseguenze.

Nella colpa ricadono quelle forme di aggressione della sfera morale e psichica del prestatore di lavoro, in cui possa riconoscersi la violazione di specifiche norme: l'art. 2103 o l'art. 2087 c.c., ovvero l'art. 3, comma 1, letto r), D.Lgs. n. 626/1994.

Se la condotta sia da classificare come dolosa, allora sarà da valutare se trattasi di dolo diretto o intenzionale, dove l'agente si rappresenti l'evento come conseguenza precisa del suo comportamento.

Potrà trattarsi invece di dolo eventuale o indiretto. In quel caso, allora, l'agente, si rappresenterà la possibilità del verificarsi dell'evento ulteriore, accettando il rischio che esso si verifichi.

L'esigenza successiva, accertato il danno, sarà quella di dimostrare il nesso di causalità, ovvero quel rapporto di causalità che si colloca nella struttura del reato come nesso di dipendenza causale tra condotta ed evento.

La malattia che derivi da mobbing deve essere conseguenza immediata e diretta della condotta.

La condotta dovrà avere la caratteristica di essere causa efficiente ed unica, capace di determinare, essa sola, l'evento dannoso.

Anche a livello internazionale, il Parlamento europeo ha posto in evidenza la necessità per tutti gli Stati membri di approfondire lo studio del fenomeno delle violenze psicologiche in ambito lavorativo, per poter pervenire ad una comune definizione di mobbing.

In Europa, primariamente in Francia e Svezia, si è affrontato il problema a livello penalistico. Anche in Italia un tentativo è stato fatto attraverso alcuni disegni di legge, nonché con svariate leggi regionali,

anche se la situazione non appare ancora appagante dal punto di vista normativo.

Dal punto di vista giurisprudenziale, invece, esistono diverse pronunce, molte provenienti dai Giudici di prime cure, talune anche dalle aule della Corte di Cassazione. Le condotte mobbizzanti si ripercuotono comunque in varie strutture e non solo nel mondo del lavoro.

Ad esempio è opportuno non tralasciare da questo ambito il c.d. nonnismo, presente negli ambienti militari o all'interno delle strutture carcerarie.

Oggi finalmente si è presa coscienza che esso lede principi di rilievo costituzionale ed anche le istituzioni politiche e militari ammettono finalmente l'esistenza del fenomeno.

4.3 Obbligo di tutela della salute e della sicurezza del datore di lavoro.

L'art. 43, comma 1, del D.lgs 286/1998 n'è conferma. In esso è incluso nel concetto di discriminazione "ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica".

Nel caso del mobbing, l'illeicità della condotta mobbizzante, non è rilevabile solo in relazione all'adempimento o all'inadempimento degli obblighi previsti dal contratto di lavoro subordinato, ma, una volta accertate le lesioni all'integrità psico-fisica, morale e psicologica del lavoratore,

nonché i pregiudizi al suo patrimonio, occorre rilevare se le condotte mobbizzanti rispondano ad un disegno preordinato.

A tal proposito è necessario, non solo l'accertamento dell'intenzionalità o del nesso di causalità materiale, ma anche l'esistenza di un collegamento funzionale tra eventi gli lesivi e l'esecuzione della prestazione principale (attività lavorativa), cosicché da far rientrare tali eventi nell'area della responsabilità contrattuale in quanto conseguenze dannose dell'inadempimento degli obblighi di protezione.⁽¹⁾

L'inserimento nell'organizzazione dell'impresa, comporta il determinarsi di tanti contatti sociali quanti sono i soggetti presenti nel luogo di lavoro. Da ciò, il rischio d'interferenze lesive non dipende soltanto dall'obbligo di prestazione che lega il lavoratore all'imprenditore, ma aumenta esponenzialmente in ragione delle molteplici relazioni che s'instaurano nell'ambiente lavorativo.

La disciplina della responsabilità contrattuale è idonea a valutare e sancire anche casi del genere, infatti, l'art. 1228 c.c., che imputa al debitore le conseguenze dannose del fatto colposo o doloso di terzi di cui si sia avvalso nell'adempimento delle obbligazioni, va applicato all'inadempimento dell'obbligo di protezione ove la sua attuazione sia stata devoluta dal debitore a terzi ausiliari.

Con terzo ausiliare intendiamo "colui che non s'identifica né con il debitore né con il creditore, e che coopera, di fatto o giuridicamente, all'adempimento dell'obbligo con l'assenso del debitore".

Sono terzi ausiliari coloro che appartengono all'organizzazione dell'impresa del debitore, ossia coloro di cui si serva, con il consenso del debitore, il primo ausiliare: nel caso specifico del mobbing ci riferiamo a

1. P.Denari, La responsabilità diretta e personale nel danno da mobbing, in Lavoro e Prev. oggi, 2004, p. 371.

quel personale che collabora con il datore di lavoro nell'adempimento delle funzioni di controllo sui lavoratori o della sicurezza del luogo di lavoro.

Il fondamento della responsabilità che si rileva, facendo riferimento agli articoli 2049 c.c. e 1228 c.c., è rintracciabile nella massima *cuius commoda eius et incommoda*, in virtù della quale chi profitta del fatto dei propri dipendenti in *utilibus* deve risponderne anche in *damnosa*⁷⁹: se così fosse, nei casi di mobbing orizzontale o ascendente, il datore di lavoro sarebbe responsabile pure delle condotte mobbizzanti dei propri dipendenti, che eludano la propria sfera di controllo.

4.4 L'abuso del potere direttivo del datore di lavoro

Al contenuto dell'adempimento dell'obbligo di protezione, va aggiunto, nella definizione della responsabilità nei casi di mobbing, il rispetto della clausola generale di buona fede nel rapporto di lavoro subordinato. Questa, deve essere onorata tanto dal datore di lavoro, per non andare in contro ad una responsabilità personale e diretta, quanto dal dipendente subordinato che ha il dovere di garantire un comportamento consono alle esigenze del luogo di lavoro in cui adempie alle proprie prestazioni lavorative.

Con la sentenza della Corte di Cassazione 2 maggio 2006, n. 10108, è sottolineato il principio secondo cui "il mobbing prima di essere altro (violazione dell'art. 2087 c.c.) costituisce violazione degli obblighi di correttezza e buona fede, o in altri termini, abuso del diritto, nella specie del potere direttivo".⁽²⁾

2. Federici A., Mobbing: quando il lavoratore vorrebbe licenziare il datore di lavoro, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, p. 647.

Si parla di buona fede oggettiva, quale generale criterio di comportamento che le parti devono avere nell'esecuzione del contratto così come è ritenuto dalla dottrina "La norma che impone alle parti di eseguire il contratto secondo buona fede è comunemente considerata una norma che concorre a formare il contenuto legale del contratto, a norma dell'art. 1374 c.c. ; sicché la violazione del dovere di esecuzione secondo buona fede è la violazione del contratto, inadempimento contrattuale".⁽³⁾

In questo senso si parla pure di dovere di buona fede, come violazione e abuso del diritto.

"La violazione del dovere di buona fede nell'esecuzione del contratto può anche configurarsi come abuso del diritto: ciò accade quando un contraente esercita verso l'altro, i diritti che gli derivano dalla legge o dal contratto, per realizzare uno scopo diverso da quello cui questi diritti sono preordinati".⁽⁴⁾

È interessante rilevare come la Cassazione, nelle sue pronunce, ha recepito il corretto ruolo che, nelle rispettive posizioni contrattuali assumono il datore di lavoro e il lavoratore in ordine allo scambio che pongono in essere nel rapporto di lavoro "... mentre nel passato lo scambio veniva regolato essenzialmente per quel che riguarda gli aspetti della corrispettività, ora vengono esplicitamente regolamentati anche altri suoi non meno rilevanti aspetti, relativi allo svolgimento della prestazione e, in altri termini, all'esercizio dei poteri di supremazia".

L'abuso è, più che al diritto, riferibile all'esercizio del potere imprenditoriale di gestione del rapporto di lavoro, che, pur essendo un completamento della libertà di iniziativa economica, soggiace al rispetto dei canoni di correttezza e di buona fede.

3. Galgano F., Il dovere di buona fede e l'abuso del diritto, in Quaderni CSM, 1996, p.28.

4. Galgano F., Op. cit., 1996 p. 30.

Questo perché il datore è egualmente soggetto ai doveri di fedeltà che incombono sul lavoratore.

L'unica differenza tra i due, e di non poco conto, è che quando è il lavoratore a violare il dovere, il datore può disporre il suo licenziamento; quando, invece, è il datore di lavoro a provocare una violazione, il lavoratore non può licenziarlo, ma può solo dimettersi ed uscire dal rapporto di lavoro.

E', dunque, rappresentata l'essenza del fenomeno mobbing. Esso viene posto in essere al fine di estromettere il lavoratore all'organizzazione aziendale o ad indurlo a dimettersi ed uscire dal rapporto.

In casi di questo tipo verrà attribuito un ruolo determinante all'elemento finale (lo scopo): le persecuzioni cui si concreta il mobbing sono preordinate ad indurre il lavoratore alle dimissioni, o ad estrometterlo dal contesto lavorativo con il licenziamento o con l'emarginazione dalla comunità aziendale (inattività, isolamento relazionale ecc.).

Un esempio tra tanti riguarda l'obbligo del datore di comunicare al lavoratore i motivi che stanno alla base degli atti datoriali: la giurisprudenza ha affermato che la comunicazione può esprimersi sotto diverse forme ma deve ispirarsi ai criteri di adeguatezza, congruità e correttezza.

La buona fede è inclusa nel concetto stesso di obbligo di protezione che sorge in capo al datore di lavoro. Egli, dunque, non solo deve adempiere l'obbligo di astenersi dal commettere azioni di tipo vessatorio, ma soprattutto, deve prevenire ed evitare eventuali condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro di cui è responsabile.

La definizione degli istituti dell'inadempimento dell'obbligo di protezione e del rispetto della clausola generale di buona fede, è minima rispetto al concetto di responsabilità, che risulta essere ben più articolato.

4.5 Quando il lavoratore abusa del proprio diritto di tutela.

Con la sentenza della Sezione Lavoro della Cassazione n. 9908 e datata 20 giugno 2003, è stato affrontato il problema dell'abuso, da parte del lavoratore, del diritto di denunciare il datore, nei casi di un'ipotetica violazione dei suoi diritti.

Più precisamente si afferma che "Il comportamento del lavoratore tendente, con una serie di ripetute iniziative, ad ottenere l'esercizio dell'azione penale nei confronti del datore di lavoro è l'accertamento d'illeciti di vario tipo, al solo scopo di nuocere per recare molestie a questi, è rilevante sotto il profilo disciplinare". ⁽⁵⁾

Nello specifico, il ricorrente, aveva denunciato il proprio datore all'INPS e all'Ispettorato del lavoro per una presunta irregolarità nella sottoscrizione dei modelli 01/M, firmati in modo non leggibile, ed aveva inviato al Presidente della società ed al Procuratore della Repubblica presso il Pretore di Torino, una lettera, con la quale si ipotizzavano gravi responsabilità penali a carico del Direttore del personale e del medico della fabbrica, per averlo adibito alla movimentazione di pesi superiori ai 15 chili, in contrasto con quanto stabilito dalla apposita Commissione medica. Nel merito il Tribunale aveva giudicato assai grave il comportamento del ricorrente.

I giudici d'appello ritenevano del tutto irrilevante la questione dell'irregolarità dei modelli 01/M, adducendo che i responsabili ed il legale rappresentante della società sarebbero stati facilmente individuabili.

Del tutto ingiustificata appariva la denuncia alla Procura della Repubblica, perché procedesse penalmente, in quanto dal processo

5. Cassazione, sez. lav., 20 giugno 2003, n. 9908.

emerse un comportamento erroneo del datore, causato da un mero equivoco, a cui il responsabile aveva subito posto rimedio, venuto a conoscenza della corretta disposizione inserita nel parere della commissione medica.

La Corte concludeva rilevando la buona fede del datore di lavoro, che aveva immediatamente ottemperato alle nuove prescrizioni dell'ambulatorio di Medicina Legale, non appena ne era venuto a conoscenza.

Il comportamento del ricorrente, valutato nel suo complesso risultò, invece, del tutto ingiustificato.

Inspiegabile fu per la Corte l'accanimento del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, tanto da portarla a rilevare un grave, reiterato e ingiustificato comportamento del ricorrente.

Tale condotta costò al ricorrente una sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di tre giorni, per violazione del dovere di buona fede e collaborazione nei confronti del datore di lavoro.

Tale provvedimento appare giustificato dal personale desiderio del ricorrente di danneggiare la società appellata.

È evidente che nella sentenza sopra richiamata, la Corte preveda, che il diritto del lavoratore di rivalersi nei confronti dell'azienda o del superiore gerarchico, deve essere giustificata da una violazione reale ed attuale di un interesse propria del ricorrente, e non dalla semplice volontà rivalsa dello stesso.

4.6 La responsabilità civile nel mobbing.

Valori quali la dignità umana, la sicurezza e la libertà dei prestatori di lavoro, sono i principali beni mortificati da condotte mobbizzanti. Questi, così come ad esempio, la salute ed il rispetto della personalità del

lavoratore, sono pienamente tutelati dalla costituzione italiana (art. 2, art. 41, art. 32 Cost.).

La responsabilità civile, offre una serie di strumenti in grado di garantire la loro tutela. Gli articoli 2087 c.c. e l'art. 2043 c.c., così come le altre norme che interessano la responsabilità civile, sono idonee a garantire il lavoratore anche nei confronti di azioni propriamente mobbizzanti.

Negli ultimi anni inoltre, come afferma Bona, la responsabilità civile ha sicuramente dimostrato di poter giocare un ruolo decisivo sul versante dell'“umanizzazione” del posto di lavoro.

Nel corso di questo processo di “umanizzazione”, si sono affrontate le questioni riguardanti il rapporto tra responsabilità civile e mobbing. Nelle sentenze del Tribunale di Torino (Erriquez c. Ergom; Stomeo c. Ziliani S.p.A) e in quella del Tribunale di Forlì (Mulas c. Banca Nazionale Agricoltura), lo schema di responsabilità civile del datore di lavoro enunciato con l'art. 2087 c.c., raggiunge il massimo della protezione per la tutela del lavoratore stesso.

Nel giudizio di responsabilità si abbandona il tradizionale schema leicità/illeicità dei singoli comportamenti, e si va verso una visione globale, che tiene fortemente in considerazione le questioni di carattere ambientale in cui si collocano i diversi episodi riferiti al mobbing.

Questi precedenti sono alla base di una nuova dimensione del danno del lavoratore, in cui la tutela della salute, della professionalità e della personalità morale dello stesso, sono al centro di un'attività normativa volta a garantire la sua piena difesa.

La “nuova” tutela delle condizioni del lavoro, non è una vicenda unicamente italiana, ma riguarda l'intero scenario comunitario, e costituisce il luogo ideale per quella lotta al mobbing, più volte auspicata dalla Risoluzione del Parlamento europeo "Mobbing sul posto di lavoro".

La responsabilità penale potrebbe contribuire, in questo campo, in maniera rilevante.

I problemi che attualmente incontra il sistema del processo penale e la difficoltà a dare piena attuazione ad una categoria giuridica qual è quella del mobbing, che non sempre riesce a conciliarsi con le rigide fattispecie criminose, però, non hanno consentito tale intervento.

Va notato che la giurisprudenza penale, ha mostrato di recente, di poter intervenire sul campo delle vessazioni morali con maggiore efficacia e diversamente rispetto a quelli che erano gli assetti tradizionali.

Ha grande rilievo una sentenza della Suprema Corte, nella quale il reato di violenza privata (art. 610 c.p.) ha trovato applicazione nei confronti di un imprenditore, che era venuto meno ai doveri previsti all'art. 2087 c.c.. Questi, si era infatti omesso, di porre fine alle vessazioni attuate dai capi gruppi nei confronti dei lavoratori dipendenti, rendendosi così corresponsabile.

Altri reati penali ipotizzabili in caso di mobbing sono: l'aver provocato un danno alla salute del lavoratore che può determinare la responsabilità per il reato di lesioni personali colpose (art. 490 c.p.), i richiami verbali umilianti ed eccessivi, potranno integrare i reati di ingiuria (art. 594 c.p.) o di diffamazione (art. 595 c.p.).

Si potranno inoltre riconoscere, secondo i casi, i reati di abuso di ufficio (art. 323 c.p.) o di molestie sessuali (legge 66/1996). In ogni caso, spesso ricorrerà l'aggravante dell'abuso di autorità, di relazioni d'ufficio o di prestazione d'opera (art. 61, n. 11 c.p..)

La quinta sezione penale della Corte di Cassazione nella sentenza n. 33624 datata 29 agosto 2007, ha affermato, che il mobbing non è reato.

I giudici di legittimità, hanno chiarito la loro posizione affermando che: "la difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al codice penale questa tipizzazione,

deriva dalla erronea contestazione del reato da parte del pubblico ministero. Infatti, l'atto di incolpazione è assolutamente incapace di descrivere i tratti dell'azione censurata.

La condotta di mobbing, afferma il collegio, suppone non tanto un singolo atto lesivo, ma una mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti, anche se non singolarmente connotati da rilevanza penale, convergenti sia nell'esprimere l'ostilità del soggetto attivo verso la vittima sia nell'efficace capacità di mortificare e di isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro”.

Il lavoratore, per difendersi dalle vessazioni del datore o dei colleghi, può chiedere il risarcimento del danno in un processo civile o fare una denuncia per maltrattamenti in sede penale. In quest'ultimo caso, tuttavia, dovrà provare la reiterazione della persecuzione e della discriminazione, altrimenti non vi sarà alcuna condanna. Insomma, nel nostro codice penale non esiste una precisa figura incriminatrice per punire il cosiddetto mobbing.

La previsione di illecito penale potrebbe, dunque, “giocare” un ruolo determinante nella lotta al mobbing, soprattutto quale potente deterrente.

La responsabilità civile, però, per l'atipicità delle regole su cui si regge e la maggiore agilità nel processo del lavoro, pare offrire maggiori garanzie di successo alle vittime del mobbing, senza contare poi che l'accoglimento della richiesta di pubblicazione della sentenza, può rappresentare una punizione ed un disincentivo equivalente, se non superiore, alle pene applicabili in seguito ad una condanna penale.

4.7 La responsabilità civile del datore di lavoro.

La clausola generale di responsabilità prevista dall'art. 2087 c.c. , rappresenta il punto cardine nel rilevare la responsabilità civile del datore

di lavoro, sia che si tratti di mobbing verticale, sia che si tratti di mobbing orizzontale. Il contributo fornito dall'art. 2087 c.c. , in tema, era già stato evidenziato dalla dottrina e dalla prima giurisprudenza.

La Corte di Cassazione ha opportunamente statuito che “il contenuto dell'obbligo previsto all'art. 2087 c.c. non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica di prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell'ambito aziendale, comportamenti che sono lesivi del diritto all'integrità psicofisica del lavoratore”.⁽⁶⁾

Si trova applicazione dell'art. 2087 c.c. in entrambe le sentenze torinesi così come nel caso *Mulas c. Banca Nazionale Agricoltura*. Da queste pronunce, si rileva per altro, come l'applicazione della norma possa indistintamente adattarsi sia ai casi di bossing, quanto a quelli di mobbing orizzontale: ad esempio, nel caso *Erriquez c. Ergom Materie Plastiche S.p.A.* il mobber non era il datore di lavoro, bensì il capo di turno diretto superiore della vittima; in *Mulas c. Banca Nazionale Agricoltura*, i mobbers erano stati un gruppo di dirigenti ed il personale dell'amministrazione; in *Stomeo c. Ziliani S.p.A.* il mobber era il datore di lavoro, il quale allo scopo di condurre il proprio dipendente alle dimissioni, aveva attuate una serie di condotte tipiche da bossing.

L'art. 2087 c.c. ricopre un ruolo determinante nella definizione della responsabilità nei casi di mobbing, per due ragioni principali :

1. E' una norma atipica. In essa non è prevista solo la sanzione per la violazione di norme relative alla tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, ma a sua volta fonda doveri e posizioni soggettive, per altro in continuo

6. Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, p. 644.

aggiornamento dei suoi contenuti a fronte di nuovi fattori di rischio e nuove forme di prevenzione;

2. Il concetto di colpa in esso presente comprende pressoché tutte le ipotesi di responsabilità vicaria.

Per quanto concerne il primo aspetto, questa norma è la più atipica tra quelle che si occupano di responsabilità datoriale.

Il suo contenuto è aperto e dunque, non subisce alcuna forzatura dall'accoglimento del mobbing, andando questo a ledere la personalità morale del lavoratore oltre che eventualmente la sua salute. ⁽⁷⁾

L'art. 2087 c.c. , dunque, non può riferirsi solo ed esclusivamente ad una condizione di violazione degli obblighi da parte del datore di lavoro, ma si presta a tutelare il soggetto mobbizzato dinnanzi ad una molteplicità di condotte, che sono, dal punto di vista giuridico, assolutamente variegate.

L'applicazione dell'art. 2087 c.c. trova fondamento anche sulla violazione delle clausole generali di buona fede e di correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. ; a questi può aggiungersi il contributo fornito dalla sentenza della Suprema Corte Edilsalento c. Carone, in cui, la responsabilità datoriale è estesa alle condotte di per sé lecite (nella specie, visite mediche domiciliari di controllo), ma determinate dall'"intento persecutorio".

Il Tribunale di Pisa con la sentenza del 3 ottobre 2001 ha osservato che la norma in questione – art. 2087 c.c. -, in relazione al mobbing, configura un "obbligo del datore di lavoro di rispettare la personalità del suo lavoratore evitando ogni comportamento che, pur formalmente corretto, possa risolversi in una forma di pressione, di "accerchiamento",

7. Tullini P., Mobbing e rapporto di lavoro, in Rivista giuridica di diritto del lavoro, 2000, p. 251.

sì che il lavoratore possa avvertire questa sorta di presenza costante, il fiato sul collo, la consapevolezza che ogni manifestazione della sua personalità non gradita al datore possa comportare conseguenze pregiudizievoli sul piano del rapporto contrattuale”.⁽⁸⁾

Il Tribunale di Roma, in tema, ha affermato che i confini dell'art. 2087 c.c. si spingono fino al dovere del datore di lavoro di garantire “condizioni di lavoro non eccessivamente stressanti ovvero un ambiente di lavoro salubre e quindi, non pericoloso per la salute”.

A tutte le considerazioni sopra espresse, si deve in fine aggiungere, che l'operatività dell'art. 2087 c.c. , è rafforzata dal raccordo con articoli di rango costituzionale, ed in particolare con gli artt. 2, 41 comma 2, e 32 Cost.: è anzi proprio la lettura della norma in questione, in funzione delle disposizioni costituzionali, che ha permesso intorno alla metà degli anni ottanta di configurare il catalogo dei doveri datoriali verso sostanziali posizioni di atipicità.

Dal punto di vista soggettivo, la norma si fonda su di una nozione di colpa molto ampia. In giurisprudenza la norma in questione non prescinde dal concetto di colpa, tuttavia soprattutto nei casi in cui si tratta di azioni riconducibili ad altri dipendenti o vertici aziendali (dirigenti, amministrazione del personale) è in uso parlare di strict liability, intesa come colpa omissiva.

Quanto detto si può riscontrare nella sentenza Mulas c. Banca Nazionale Agricoltura in cui il datore di lavoro è stato ritenuto responsabile per non aver fornito “alcun elemento utile rivolto a dimostrare di aver posto in essere attività tese a tutelare il lavoratore da comportamenti discriminatori dei diritti superiori dello stesso senza ricercare le ragioni”:

8. Trib. Pisa, sez. lav., 3 ottobre 2001.

“La Banca non si è posta il problema di esaminare perché un dipendente in continua ascesa ad un certo punto si blocchi del perché le note caratteristiche sempre positive diventino mediocri, del perché non ci sia progressione in carriera, sempre avvenuta in passato e di chi sia la responsabilità”.

La responsabilità dell'impresa per il danno fisiologico subito dalla lavoratrice perseguita dal preposto, aggressivi e vessatori da parte dei preposti e responsabili nei confronti dei loro sottoposti”.⁽⁹⁾

Il Tribunale di Pisa, infine, in relazione all'art. 2087 c.c. mette in luce il criterio della “massima sicurezza fattibile” e quindi “il datore di lavoro che sa che un suo dipendente realizza comportamenti vessatori od addirittura comportamenti che si concretizzano in fattispecie delittuose di estrema gravità, come le molestie o ...gli atti di libidine molesta, e tenuto a porre in essere...quanto necessario per impedire il reiterarsi del comportamento illecito”.

Concludendo, questa norma – art. 2087 c.c. - può essere intesa, in relazione al mobbing, un modello di responsabilità vicaria. Tale impostazione se pur estensiva si fonda su un concetto sfumato di culpa in vigilando vel educando.⁽¹⁰⁾

L'art. 2087, è applicato allo scopo di ovviare e sanzionare la mancata considerazione da parte dell'azienda, di vessazioni tipiche del mobbing, perpetrate dai propri vertici.

Da quanto detto, è evidente l'esistenza di una forma di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, volta ad incentivare lo stesso a disporre di misure idonee ad assicurare la tutela del proprio dipendente.

9. Trib. Torino, sez. lav., 16 novembre 1999.

10. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., op. cit., 2002, 60

4.8 La responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro.

L'art. 2087 c.c. non è l'unico a cui si fa riferimento quando si affronta il problema della responsabilità riferita ai casi di mobbing.

L'applicazione degli articoli 2043 e 2049 c.c. è funzionale a rilevare, la responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro.

La Suprema Corte ha assunto una posizione inequivocabile in tal senso, affermando che la responsabilità contrattuale dell'imprenditore, derivante dall'inadempimento dell'obbligo di "gestire" l'impresa garantendo le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale dei dipendenti, può concorrere con la responsabilità extracontrattuale dello stesso datore di lavoro, che sussiste qualora alla violazione dell'art. 2087 c.c. si affianca una lesione dei diritti che spettano alla persona del lavoratore, indipendentemente da qualsiasi rapporto lavorativo: lesione della personalità, della professionalità o della salute del lavoratore sono alcuni esempi di violazione del datore.

Questa posizione trae la propria legittimazione dal fatto che il datore di lavoro, con la propria condotta, non solo viola i precetti previsti in tema di rapporto lavorativo, ma anche quelle che si riferiscono indistintamente a tutti i soggetti dell'ordinamento giuridico italiano e che sono collocati all'art. 2043 c.c. .

L'azione extracontrattuale è inoltre considerata intimamente collegata allo stesso art. 2087 c.c. in virtù della sua doppia natura.

La responsabilità extracontrattuale è, innanzitutto, rilevabile come violazione all'art. 2049 c.c., che così sancisce: "padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti.

Quest'articolo è inteso al fine di rilevare la responsabilità indiretta del datore di lavoro per il fatto dannoso commesso dal proprio dipendente,

postulando l'esistenza di un rapporto di lavoro e di un collegamento tra la condotta dannosa perpetrata dal dipendente e le mansioni dallo stesso svolte.: non si richiede, invece, un vero e proprio nesso di causalità tra l'evento dannoso e la mansione, essendo al contrario sufficiente un rapporto di occasionalità necessaria.

Con occasionalità necessaria intendiamo che l'incombenza svolta, deve aver determinato una situazione tale da agevolare e rendere possibile il fatto illecito e l'evento dannoso, e questo indistintamente al se il dipendente abbia operato oltre i limiti delle proprie incombenze.

Secondo il prof. Bona è, dunque, corretto parlare in tal senso del "principio dell'efficacia agevolativa"; secondo tale principio le incombenze svolte dal lavoratore devono avere reso possibile, o comunque favorito, la produzione dell'evento dannoso, indipendentemente dal se tale comportamento si sia determinato autonomamente ovvero, nell'ambito delle mansioni affidategli o addirittura travalicando il limite delle stesse.

Ciò che è però davvero importante secondo Bona è la connessione funzionale o strumentale tra mansione svolta dal dipendente-mobber e l'evento lesivo.

La dottrina ha osservato, che la portata da attribuire ai principi di occasionalità necessaria e connessione funzionale, deve essere valutata sulla base di un ulteriore criterio giurisprudenziale: il datore è responsabile anche per il fatto doloso del suo dipendente, per il reato commesso dal lavoratore, e per la condotta che il subordinato abbia tenuto in violazione delle direttive impartitegli.

La responsabilità che né deriva, per il datore di lavoro, è particolarmente rigida, fondata sull'applicazione del modello di causalità della *conditio sine qua non*.

Come è indicato da Monateri ne "La responsabilità civile": il datore di lavoro viene così sanzionato, tramite la responsabilità civile, per aver

posto in essere l'antecedente minimo senza il quale l'autore del danno non si sarebbe trovato in quella specifica situazione di tempo e di luogo in cui ha arrecato il danno.

Va esclusa la responsabilità del datore, solo nelle ipotesi in cui l'evento dannoso, non sia neppure indirettamente legato alle mansioni di lavoro, ovvero, al ruolo che il mobber svolge all'interno dell'azienda.

La responsabilità del datore per il fatto dei suoi dipendenti, così come prevista all'art. 2049 c.c., non presuppone necessariamente l'individuazione di un certo lavoratore come autore della condotta illecita, essendo invece sufficiente l'accertamento che il comportamento dannoso sia stato posto in essere dai dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni.

Questa precisazione è particolarmente importante nel caso in cui la condotta mobbizzante sia stata messa in atto da più colleghi contemporaneamente.

4.9 La responsabilità del “mobber”.

Detto delle diverse tipologie di responsabilità configurabili nei casi di illecito da mobbing, occorre precisare l'azione proponibile dal mobbizzato, anche al fine di ottenere un congruo risarcimento per i danni subiti.

La vittima può proporre azione ex art. 2043, anche contro l'autore materiale della condotta persecutoria. Si fa riferimento art. 2043 c.c. anche quando l'autore materiale dell'azione mobbizzante sia il titolare – persona fisica dell'azienda.⁽¹¹⁾

Il principio che sta alla base di quest'affermazione è il seguente: se la vittima decide di agire non contro l'azienda/datrice di lavoro, bensì contro il rappresentante della stessa come persona fisica/mobber, la

11. Greco L., Danno biologico nel rapporto di lavoro, in *Diritto e Diritti*, 2003.

responsabilità, per gli eventi lesivi occorsi ai dipendenti di essa, ha sempre natura extracontrattuale, riconducibile alla violazione del divieto del “neminem laedere” e quindi alla norma generale indicata all’art. 2043 c.c. In casi del genere non è escluso che la vittima oltre a rivalersi nei confronti di uno o più mobbers, possa vantare una pretesa risarcitoria nei confronti dell’impresa, essendo ravvisabile una responsabilità sia concorsuale che solidale.

Sono delle scelte che dipendono dalla strategia di volta in volta adottata nella gestione del contenzioso.

4.10 La definizione del profilo probatorio nei casi di mobbing.

Una delle principali questioni controverse, oggetto di scontro tra gli interpreti che si occupano di definire la fattispecie del mobbing, è quell’attinente la definizione del profilo probatorio.

Le difficoltà derivano innanzitutto dall’inevitabile intreccio con il problema della definizione del fenomeno, nonché dall’importanza che la stessa prova riveste nella risoluzione del contenzioso.

Come più volte detto, il mobbing non si presenta sottoforma di condotta isolata, ma è il risultato di una molteplicità di azioni vessatorie, che si producono per un certo tempo, che si verificano all’interno del luogo di lavoro e che possono interessare più soggetti.

La vittima dovrà, dunque, ripercorrere tutte le tappe di una vicenda estremamente complessa ed articolata, indicando i diversi capi di prova.

Lo sforzo consiste nel fare comprendere a pieno il contesto ambientale in cui si colloca la vicenda, l’anormalità che è alla base della situazione vissuta, il progredire dell’accerchiamento e la gravità dei fatti di cui è vittima.

Una situazione del genere, potrebbe determinare effetti inevitabilmente negativi nei confronti della stessa vittima: il numero elevato dei capi di prova, spesso poco accompagnati da una valida documentazione probatoria, può determinare dei problemi di gestione della controversia e imporre un carico di lavoro particolarmente oneroso al giudice, non sempre perfettamente disposto ad interessarsi in maniera piena ed assoluta a vicende così sovraccariche e ricche di dati poco certi.

A questo si devono aggiungere i diversi ostacoli che il mobbizzato deve affrontare per fornire una valida dimostrazione dei capi di prova: nelle controversie lavoristiche, è noto, non sempre le testimonianze fornite dai colleghi rendono giustizia, tanto più nel caso di mobbing, in cui gli stessi colleghi rischiano di configurarsi come mobbers, capaci di proseguire la condotta persecutoria anche all'interno del processo stesso.

L'assenza di una nozione unitaria di mobbing è la principale causa per la quale le Corti non hanno ancora definito in modo univoco gli eventi considerati mobbizzanti.

Nella prima giurisprudenza l'orientamento assunto dai giudicanti è la semplice dimostrazione di molestie morali reiterate nel tempo e di un danno che è ad esse riconducibile.

Tale impostazione è stata, comunque, più volte oggetto di critiche all'interno della stessa giurisprudenza per l'eccessiva semplicità del contenuto probatorio assunto.

Sulla base delle critiche che le vennero mosse e delle diverse motivazioni adottate nel corso delle sentenze dalle Corti, la prima giurisprudenza giunse alla definizione di uno schema univoco del profilo probatorio, attribuendo un peso determinante ai seguenti elementi:

- la sussistenza di una serie di episodi che hanno avuto come vittima il mobbizzato;
- la loro reiterazione nel tempo;

- l'esistenza di conseguenze dannose collegate alle condotte illecite;
- la ravvisabilità, di un collegamento che unisca le condotte vessatorie nonostante le stesse si presentino distanziate temporalmente. Nelle sentenze delle Corti, non si rileva alcuna richiesta di prova da parte del ricorrente dell'elemento finalistico degli episodi subiti.

Non sembra, neanche, che la prima giurisprudenza abbia ritenuto condizione necessaria per la configurabilità del mobbing la prova di significative conseguenze sulla salute psichica della vittima.

Rilevante al riguardo è la posizione assunta dal Tribunale di Forlì nel caso "Mulas", in cui la stessa Corte ha dimostrato che il mobbing da prima di tutto luogo ad un danno esistenziale, e dunque non sempre viene richiesto che il lavoratore abbia subito un danno di natura psichica.

La prima giurisprudenza è, comunque giunta, ad un'importante conclusione. Una volta che il ricorrente provi, la riconducibilità degli episodi alla figura del mobbing, scatta "l'inversione dell'onere della prova" ⁽¹¹⁾ a carico del datore di lavoro.

Nella sentenza C. c. Ansaldo Industria S.p.A, controversia che aveva per oggetto diversi comportamenti persecutori contro la vittima, la Sezione lavoro della Cassazione ha affermato che "grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del prestatore, allorquando la vittima abbia dato dimostrazione del danno subito e del nesso di causa con una determinata attività lavorativa". ⁽¹²⁾

11. Mazzamuto S., op.cit., 2004, p. 49

12. Cass., sez. lav., 2 maggio 2000, n. 5491.

Come indica il Tribunale di Forlì, il datore di lavoro deve dimostrare di “aver posto in essere le dovute cautele al fine di evitare la realizzazione del processo di mobbizzazione”.⁽¹³⁾

L'onere della prova spetta in questa fase al datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare, e non con pochi problemi, che il quadro unitario di vessazioni proposto dalla vittima sia falso. Ad egli spetta il compito di “smontare” ogni singolo episodio che il ricorrente addebita ad una sua qualche responsabilità.

Va precisato che qualora l'azienda riuscisse a “smontare” il “legal framework” proposto dalla vittima, il datore non va esente da qualsiasi tipo di responsabilità, in quanto è ad egli configurabile ai fini risarcitori la responsabilità per le singole condotte.

Sulla base dei principi sopra enunciati, e delle caratteristiche proprie del mobbing, si rileva la seguente regola probatoria applicabile ai casi di mobbing: una volta che il lavoratore abbia dimostrato la lesione dei suoi diritti tutelati dall'ordinamento giuridico (principalmente alla personalità e la salute), e la possibilità di ricondurre tale lesione ad eventi avvenuti all'interno del luogo di lavoro e qualificabili come mobbing, spetta al datore dimostrare che le singole condotte, indicate dalla vittima come inserite nell'azione mobbizzante, non sono qualificabili come tali e non ricoprono il carattere di illiceità dalla vittima sostenuto.

Il datore dovrà dare precise spiegazione di ogni singola condotta allegata dal ricorrente.

13 Salvagni M., Il mobbing e l'onere della prova: fattispecie a formazione complessa, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2005 p. 634.

Ulteriori considerazione a sostegno di tali impostazione si rilevano, oltre che nella giurisprudenza e nella formulazione letteraria dell'art. 2087 c.c. , nei seguenti punti indicati dal prof. Monateri:

- a) essa risponde in primo luogo all'esigenza posta in rilievo dalla Risoluzione "Mobbing sul Posto di Lavoro" del Parlamento UE del 20 Settembre 2001, in cui si sottolinea l'importanza di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per quanto concerne la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente;
- b) il mobbing produce una grave disparità e diseguaglianza tra il lavoratore mobbizzato ed i suoi colleghi aggressori con conseguente discriminazione della vittima rispetto agli stessi mobbers, sicché si ha una situazione decisamente simile alle discriminazioni che sono considerate sia dalla legge 10 aprile 1991 n. 125, che all'art. 4 comma 5, e che prevedono che " quando il ricorrente fornisce elementi di fatto... idonei a fondare in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione⁹⁶"; in altri termini lo schema probatorio previsto da questa normativa speciale dovrebbe trovare un'applicazione analogica nel caso del mobbing, considerato soprattutto che le discriminazioni sessuali vengono attuate, attraverso dei comportamenti ed atti, molti dei quali risultano in tutto e per tutto coincidenti con quelli tipici del mobbing (molestie morali, ostacoli nella progressione di carriera, isolamento, variazione in peius delle mansioni e delle qualifiche, licenziamenti ecc.

4.11 Competenza e giurisdizione nei casi di mobbing.

L'azione promossa dalla vittima contro l'azienda, rientra nelle competenze del giudice del lavoro, in quanto tale azione risarcitoria trova fondamento nel rapporto contrattuale intercorso.

Qualche problema si presenta qualora la vittima decida di far valere l'azione contro il collega o il superiore che ha concretamente perpetrato la condotta vessatoria.

E' devoluta alla competenza del Tribunale in funzione di giudice del lavoro, l'azione con la quale il lavoratore richiede un risarcimento dei danni per comportamento ingiurioso del proprio datore di lavoro e del superiore gerarchico, indicando quale causa pretendi la violazione dell'art. 2087 c.c., il quale impone all'imprenditore di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro, così come l'abuso del potere disciplinare.

L'ordinamento attribuisce la facoltà di adire il Tribunale pure ai congiunti della vittima, mediante la proposizione di azione iure proprio. Secondo la regola generale, la domanda di risarcimento dei danni proposta iure proprio dai congiunti del lavoratore, è indipendente dalla competenza per materia del

giudice del lavoro, sia che la vittima sia deceduta o no, e resta soggetta alla competenza per valore, trovando la sua fonte nella responsabilità extracontrattuale.

In giurisprudenza viene così affermato, che la controversia promossa dai genitori di un lavoratore deceduto per infortunio sul lavoro ed avente per oggetto il risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale, da essi sofferto, in quanto relativa alla domanda fatta valere iure proprio anziché iure hereditario, esula dalla competenza per materia del giudice del lavoro, ancorché la morte sia stata

cagionata da inadempienza contrattuale del datore di lavoro verso il dipendente ai sensi dell'art. 2087 c.c., trovando la sua fonte esclusiva nella responsabilità extracontrattuale di cui all'art. 2043 c.c. ⁽¹⁴⁾

Esiste competenza del giudice del lavoro qualora l'azione sia proposta iure hereditario, per il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione dell'art. 2087 c.c.. Questa affermazione produce non poche perplessità, in quanto se da un lato può apparire formalmente corretto, nella sostanza non è del tutto condivisibile e accettabile, in quanto si mettono in condizione gli attori di instaurare due giudizi distinti, pur a fronte di un medesimo danno.

Il problema della competenza e delle giurisdizione nei casi di mobbing, potrebbe essere risolto solo riformando le regole attuali alla radice.

4.12 La competenza giurisdizionale in materia di pubblico impiego.

Il pubblico impiego rappresenta l'area lavorativa entro la quale si verifica il maggior numero di episodi di mobbing; le vessazioni poste in essere da colleghi, superiori o vertici aziendali possono essere ben celate dalle "prerogative" di cui sono o, almeno teoricamente, erano in possesso i pubblici dipendenti.

Particolarmente alto è, ad esempio, il rischio che corrono i medici che prestano il loro servizio presso aziende ospedaliere.

In seguito all'estensione degli schemi di tutela previsti in relazione all'ex art. 2087 c.c., e congiuntamente alla privatizzazione del pubblico impiego, si sono aperti dei nuovi scenari per quanto concerne la tutela risarcitoria dei dipendenti pubblici.

14. Monateri P.G., Bona M., Oliva U., Op. cit. ,2002, 156

Il problema, di non facile risoluzione, che si presenta in capo ai difensori dei lavoratori soggetti a pratiche vessatorie quali il mobbing o altre condotte lesive della salute o della personalità, è quello dell'individuazione del giudice innanzi al quale instaurare la controversia. Il professionista si trova a dover scegliere tra diverse aree giuridiche spesso non ben coordinate tra loro: diritto processuale civile, diritto processuale amministrativo o diritto del lavoro.

Premessa a qualsiasi tipo di valutazione sulla competenza e la giurisdizione nei casi mobbing maturati entro i pubblici uffici, è la problematica relativa al processo di pianificazione della tutela del lavoratore pubblico e privato.

Con il D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 si è giunti all'unificazione dei due sistemi con la conseguente "privatizzazione del pubblico impiego".

In particolare con il decreto legislativo 29/1993 si è avviato il trasferimento della competenza giurisdizionale, in materia di pubblico impiego, dal giudice amministrativo al giudice ordinario.

Il quadro legislativo è risultato incompleto ed inorganico, il trasferimento da una giurisdizione all'altra non è stato regolamentato in maniera coerente ed omogenea lasciando, dunque, ampi spazi a dubbi interpretativi.

Le tappe fondamentali di tale devoluzione vanno identificate in due decreti legislativi successivi:

- D.lg. 31 marzo 1998 n. 80 intitolato: "Nuove norme in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa";
- D.lgs. 29 ottobre 1998 n. 387 intitolato "Ulteriori disposizioni integrative e correttive del D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80".

Ad oggi le controversie relative al pubblico impiego trovano il loro fondamento normativo nell'art. 68 del D.lgs. n. 29/1993.

L'art 68 stabilisce il trasferimento "al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, di tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" riconoscendo due eccezioni:

- l'esclusione della materia relativa alle procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
- l'esclusione di alcuni rapporti di lavoro subordinato di categorie di pubblici dipendenti che esercitano una peculiare funzione pubblica: magistrati ordinari, contabili e amministrativi, personale militare e delle forze di polizia dello Stato, personale della carriera diplomatica, dipendenti della Banca d'Italia e di quelli dell'autorità garante per la concorrenza e per le comunicazioni, avvocati e procuratori dello Stato, professori universitari, ordinari, associati e ricercatori.

Un ulteriore problema a cui l'interprete deve però fare riferimento è quello che deriva dal contenuto dell'art. 45, comma 17 del D.lg. 31 marzo 1998, n. 20, per questo sono attribuite al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998.

Le controversie relative a questioni attinenti ad un periodo anteriore del rapporto di lavoro, restano sottoposte alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, e sono soggette a decadenza, se non proposte entro il 15 settembre del 2000.

Il contenuto dell'art. 45, comma 17 del D.lgs. 31 marzo 1998 n.20 e le questioni normative che ne conseguono, hanno determinato notevoli complicazioni nel definire il quadro dell'azione risarcitoria relativamente al mobbing nei pubblici uffici.

Il primo problema a cui deve necessariamente farsi riferimento, è quello della tutela sostanziale delle posizioni giuridiche dei lavoratori della pubblica amministrazione, che hanno subito delle condotte mobbizzanti attraverso atti precedenti al 30 giugno 1998 e che non siano stati impugnati entro il 15 settembre del 2000.

Tale data, come detto, costituisce il termine di decadenza, entro il qual è possibile presentare un'azione di risarcimento nei confronti degli autori dell'illecito.

In casi del genere, i lavoratori pubblici non avranno la possibilità di adire alcun giudice: né quello ordinario, almeno nel caso in cui facciano valere una responsabilità esclusivamente contrattuale della Pubblica Amministrazione (in quanto, in queste ipotesi sarà competente il TAR), né però quell'amministrativo in quanto ormai superato il termine di decadenza del 15 settembre 2000. In queste ipotesi ci si troverà a fare i conti con evidenti casi di denegata giustizia.

Gli effetti del danno sulla persona per le pratiche di mobbing possono verificarsi a distanza di anni dai singoli comportamenti subiti. In questi casi i lavoratori non avrebbero possibilità di fare valere le loro richieste riparatorie in alcun luogo di giustizia.

Questa è un'eventualità che non è poi stata confermata nei fatti, grazie anche ad altri interventi legislativi volti a ristabilire la tutela giurisdizionale nei confronti dei dipendenti pubblici e uno stato di diritto fortemente messo in discussione dai precetti legislativi sopra indicati.

4.13 Due casi di mobbing entro la Pubblica Amministrazione.

Le sentenze 3315/2007 e 339/2007.

Con la Sentenza n. 3315/2007, il Tar della Regione Lazio è intervenuto a chiarire alcune questioni in merito alla giurisdizione nelle

controversie che riguardano i casi di mobbing nella Pubblica Amministrazione. A seguito della contrattualizzazione del Pubblico Impiego, le controversie in materia di lavoro sono devolute alla giurisdizione ordinaria.

Alcuni settori lavorativi sono rimasti fuori dalla privatizzazione del pubblico impiego. Si pensi alle forze dell'ordine. Per i lavoratori di questo settore, la competenza è rimasta alla giurisdizione amministrativa.

Il Tar del Lazio ha, comunque, affermato che è competente il giudice ordinario, quando l'azione del risarcimento del danno al dipendente è fondata sulla responsabilità extracontrattuale della Pubblica Amministrazione, come nella richiesta del danno biologico per lesione attinente all'integrità psico-fisica che derivi dalla situazione di disagio e dal comportamento di superiori; è competente, invece, il giudice amministrativo, quando la domanda risarcitoria scaturisce da una violazione del rapporto contrattuale, essendo fondata sull'inadempimento da parte del datore di lavoro pubblico di obblighi relativi al rapporto di impiego, tra cui anche la violazione dei doveri di imparzialità e buona amministrazione, posti in essere con un comportamento omissivo o commissivo, venendo meno all'obbligo specifico, di cui all'art. 2087 c.c., che vincola il datore di lavoro ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica e morale del lavoratore.

Il giudice amministrativo è competente, inoltre, quando sussiste il cumulo di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, e in tema di mobbing, possono ricorrere particolari condizioni "ove il rapporto di lavoro non ha costituito la mera occasione per la condotta vessatoria ed ostile di colleghi o superiori gerarchici, ma ha visto anche la configurazione di una culpa in vigilando da parte dell'amministrazione, che, consapevole di tale condotta, nulla ha posto in essere perché cessasse il lamentato atteggiamento di ostilità".

In un'altra recentissima sentenza relativa al mobbing nella Pubblica Amministrazione non privatizzata sono stati introdotti degli ulteriori elementi di chiarimento.

Il Tar della Regione Abruzzo, con la Sentenza n. 339/2007, ha stabilito che la competenza, in merito al risarcimento del danno biologico conseguente a condotte di mobbing, è del giudice amministrativo per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni non privatizzate.

Il caso in esame riguarda una guardia carceraria. Il dipendente in questione è stato vittima di una serie di vessazioni, integranti la fattispecie del mobbing.

Per questo, il dipendente ha agito ai fini della tutela risarcitoria dei danni professionali, biologici ed esistenziali subiti.

Le condotte del mobber sono state quelle comuni in questi casi: sanzioni disciplinari, false accuse, discriminazioni, isolamento nel posto di lavoro.

Come sempre accade in questi casi, le condotte vessatorie causavano gravi danni alla salute del dipendente. Il "mobbizzato" è ricorso pertanto al Tar.

Il comportamento dell'Amministrazione che ha ommesso di vigilare e di tutelare l'integrità psicofisica del dipendente ha leso il fondamentale diritto dello stesso ad estrinsecare la sua personalità nell'ambito lavorativo, ledendo anche la sua dignità e la sua reputazione professionale.

Il ricorrente ha anche rappresentato che, a causa dei gravi e ripetuti atti vessatori posti in essere dai Direttori e dai superiori di grado, riferibili pertanto all'Amministrazione, ha subito un danno biologico, essendo affetto da "disturbo post-traumatico da stress", unitamente ad un "episodio depressivo maggiore", sindromi queste che hanno influenzato e tuttora influenzano le sue capacità lavorative, sociali, personali, relazionali ed

esistenziali, per cui tale tipo di danno deve essere valutato nella misura del 20%.

Oltre al danno biologico, il dipendente ha chiesto il risarcimento del danno esistenziale, che è danno non patrimoniale collegato ad un oggettivo deterioramento delle personali condizioni di vita.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Il Mobbing questo sconosciuto: cosa è, perché e come intervenire*, Milano, Franco Angeli Editore, 2004.

AA.VV., *Proposte di Criminologia applicata*, Giuffrè Editore, Milano, 2003.

Abate Simona - Della Porta Domenico - Pellegrino Ferdinando,
Burn-out, mobbing e malattie da stress. Come valutare il rischio psicologico e organizzativo-sociale, Positive Press, Verona, 2005.

Amato Fabrizio- Casciano M. Valentina- Lazzeroni Lara- Loffredo Antonio,
Il Mobbing. Aspetti lavoristici: nozioni, responsabilità, tutele, Giuffrè Editore, Milano, 2002.

Ascenzi Antonio - Bergagio G. Luigi,
Mobbing: riflessioni sulla pelle, Giappichelli Editore, Torino, 2002.

Barboni Liana, *L'illegittimità costituzionale della legge regionale del Lazio sul mobbing: perplessità ed equivoci intorno alla distinzione tra nozioni di "materia" e "fenomeno"*.

Bona Marco - Monateri P. Giuseppe - Oliva Umberto,
Il mobbing come "legal framework": una categoria unitaria per le persecuzioni morali sul lavoro, Riv. Crit, dir, priv., 2000.

Bona Marco - Monateri P. Giuseppe - Oliva Umberto,
Mobbing-Vessazioni sul lavoro, Giuffrè Editore, Milano 2000. 155

Bona Marco - Monateri P. Giuseppe - Oliva Umberto.
La responsabilità civile nel mobbing, Milano, Ipsoa c. 2002.

Boscati Alessandro, *Mobbing e competenza legislativa regionale: continuità ed innovazione nella recente giurisprudenza della Corte Costituzionale*, da Argomenti di diritto del lavoro, 2006.

Brondolo Walter - Marigliano Antonio, *Danno psichico*, Giuffrè Editore, Milano, 1996.

Calafa Laura, *Tra mobbing e mero conflitto, un'ipotesi di legittima reazione e un atteggiamento incivile del datore di lavoro*, in Rivista italiana di diritto dellavoro, 2002.

Consoletti A., *Mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro, analisi e strumenti di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2010

Casilli Antonio, *Stop Mobbing. Resistere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro*, Derive Approdi Editore, Roma, 2000.

Cimaglia Maria Cristina, *Riflessioni sul mobbing e danno esistenziale*, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2002.

Corso Fulvio, *Mobbing e competenze legislative in materia di lavoro*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2002.

Cottone Mariele, *Danno da mobbing: nesso di causalità ed oneri probatori*, in Argomenti di diritto del lavoro, 2007.

Del Punta Riccardo, *Il mobbing: l'illecito ed il danno*, in Lavoro e Diritto, 2003.

De Cupis A., *Il danno. Teoria generale della responsabilità civile*, Milano 1979.

De Falco Giuseppe – Messineo Agostino – Messineo Fabrizio, *Mobbing: diagnosi, prevenzione e tutela legale*, EPC Libri, Roma, 2003.

D'Amore Roberta,
Il Mobbing: il fenomeno, le conseguenze, la responsabilità,
in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2005.

D'Aponte Marcello, *Molestie sessuali e licenziamento: è necessaria la prova del c.d. mobbing*, da Rivista italiana del diritto del lavoro, 2006.

Ege Harald, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora Editore, Bologna, 1996.

Ege Harald, *I numeri del Mobbing. La prima ricerca italiana*, Pitagora Editore, Bologna, 1998.

Ege Harald, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè editore, 2002.

Federici Antonio,
Mobbing: quando il lavoratore vorrebbe licenziare il datore di lavoro,
in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2005.

Fodale Daniela *La valutazione del danno da mobbing*,
in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2002.

Gabassi Pier Giorgio, *Psicologia del lavoro nelle organizzazioni* 2003,
Franco Angeli Editore, Milano 2003.

Gabassi Pier Giorgio, *Psicologia, lavoro, organizzazioni*.
Franco Angeli Editore, Milano 2002.

Galgano Francesco, *Il dovere di buona fede e l'abuso del diritto*,
in Quaderni CSM, 1996.

Greco Lino, *Danno biologico nel rapporto di lavoro*, in Diritto e Diritti, 2003.

Hirigoyen Marie-France, *Molestie morali, La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi Editore, Torino, 2000.

Invernizzi Giordano, *Manuale di Psichiatria e Psicologia Clinica*,
McGraw-Hill, Milano, 2000.

Izzi Daniela, *Denuncia di mobbing e licenziamento per giusta causa: chi la fa l'aspetti?*, in Rivista italiana del diritto del lavoro, 2006.

Lazzari Chiara, *Il mobbing fra norme vigenti e prospettive d'intervento legislativo*, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2001.

Loffredo Antonio, *Abuso dei poteri datoriali, mobbing e danno esistenziale*
in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2005.

Mazzamuto Salvatore, *Il mobbing*, Giuffrè Editore, 2004.

Meucci Mario, *Danni da mobbing e la loro risarcibilità: danno professionale, biologico e psichico, morale, esistenziale*, Ediesse, Roma.

Meucci Mario, *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, Ediesse, Roma, 2003.

Parpaglioni Mara., *Il danno esistenziale fa il suo ingresso nel diritto del lavoro*, in Rivista Italiana di diritto del lavoro, 2002.

Mongillo P., *Mobbing: un fatto come e quando*,
Università degli Studi di Salerno, 2003.

Pera Giuseppe, *La responsabilità dell'impresa per il danno psicologico subito dalla lavoratrice perseguita dal preposto*,
in Rivista italiana del diritto del lavoro, 2000.

Pera Giuseppe. *Angherie e inurbanità negli ambienti di lavoro*,
da Rivista italiana del diritto del lavoro, 2001.

Proia Giampiero, *Alcune considerazioni sul cosiddetto mobbing*,
in Argomenti di diritto del lavoro, 2005.

Ratti Luca, *Trasferimento illegittimo e mobbing: brevi osservazioni susistematicità ed intenzionalità delle condotte*,
in Argomenti di diritto del lavoro, 2006.

Restelli Roberto, *La denuncia contro il datore di lavoro, tra uso e abuso del diritto: un caso di mobbing al contrario*,
in Rivista italiana di diritto del lavoro.

Ruggirei Ruggero - Petruccelli Irene, *Il mobbing: danno e valutazione*, in
Argomenti di diritto del lavoro, 2004.

Salvagni Michelangelo,
Il mobbing e l'onere della prova: fattispecie a formazione complessa,
in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2005.

Schiavone Teresa, *Mancata idoneità offensiva della condotta e mobbing: alcune considerazioni su fattispecie ed elemento soggettivo*,
in Argomenti di diritto del lavoro, 2006.

Sims Adrew, *Introduzione alla psicopatologia descrittiva*,
Raffaello Cortina Editore, Milano, 2004.

Tosi Paolo, *Il mobbing: una fattispecie in cerca di autore*,
in Argomenti di diritto del lavoro , 2003.

Tullini Patrizia, *Mobbing e rapporto di lavoro*,
in Rivista giuridica di diritto del lavoro, 2000.

Vinceri Martina, *Natura del danno risarcibile, danno esistenziale e responsabilità datoriale in ipotesi di mobbing sul luogo di lavoro*,
in Rivista italiana del diritto del lavoro, 2001.

SITOGRAFIA

- www.mobbing-sisu.com
- www.nomobbing.org
- www.ricercagiuridica.com
- www.sindacatonazionale.com
- www.stopmobbing.org
- www.studiolegalelaw.it
- www.altalex.com
- www.bullismo.com
- www.diritto.it
- www.dirittoefamiglia.it
- www.giurdanella.it
- www.ilmobbing.it
- www.inail.it
- www.lapratिकाforense.it
- www.mimamobbing.org