

Stefano Banchetti

## ***MOBBING***

### **danni alla persona del lavoratore e strumenti di tutela**

SOMMARIO: 1. *Mobbing* e danno esistenziale – 2. Il problema della definizione – 3. Tipologia – 3.1. I comportamenti costitutivi del *mobbing* – 3.2. Le fasi – 3.3. La condizione psicologica della vittima e il profilo dell'aggressore – 4. Le conseguenze – 5. La tutela della vittima del *mobbing*. Generalità – 5.1. Casi particolari di tutela: antidiscriminatoria, collettiva, sindacale, indennitaria – 6. La tutela penale – 6.1. Le fattispecie penali applicabili – 7. La tutela civile. Premessa – 7.1. La tutela verso comportamenti rientranti nel *mobbing* – 7.2. Questioni di giurisdizione e competenza – 7.3. La tutela in forma specifica e cautelare – 7.4. Il risarcimento del danno – 7.4.1. La responsabilità del datore di lavoro – 7.4.2. La responsabilità personale del *mobber* – 7.4.3. Il danno risarcibile.

#### **1. *Mobbing* e danno esistenziale.**

Il termine *mobbing* ha cominciato ad essere conosciuto in modo diffuso da poco più di un lustro, ma il nuovo anglicismo ha avuto subito notevole successo ed è divenuto in breve di uso comune.

Diversi i fattori che hanno determinato quella che potrebbe quasi essere vista come una sorta di “moda” (convegni di studi, trasmissioni televisive, articoli, saggi, volumi, siti *web*, film): dai profili di interdisciplinarietà della materia (che coinvolge la psicologia del lavoro, il diritto civile e penale, la medicina, la sociologia), al fatto che riguarda situazioni in qualche modo ben conosciute negli ambienti di lavoro ma mai analizzate a fondo, al crescente interesse per la piena realizzazione della tutela della persona, oltre la sfera strettamente patrimoniale, che deve caratterizzare un ordinamento giuridico compiuto negli strumenti di tutela.

E' evidente, tuttavia, che ciò comporta anche il rischio di abuso del termine e conseguente banalizzazione nonché, in certi casi, di strumentalizzazione; non sfugge infatti, a chi ha un po' di esperienza di lavoro in organizzazioni complesse, che il più delle volte si parli di *mobbing* in modo improprio, e talora del tutto a sproposito.

Ciò non toglie che l'emersione e lo studio del *mobbing* abbiano contribuito in modo forse determinante a riempire alcuni spazi ancora vuoti, o non adeguatamente definiti, nella disciplina della tutela della persona, ed in particolare del lavoratore, con particolare riferimento alla dimensione non patrimoniale ed esistenziale. In proposito si fa spesso riferimento – in termini non privi di una qualche enfasi retorica, ma comunque efficaci – di tutela di quello che l'uomo è, piuttosto che di quello che l'uomo ha.

La tutela del lavoratore vittima del *mobbing* non può poi prescindere dalla categoria del danno esistenziale – affermatasi pressoché nello stesso periodo – per i forti profili di complementarietà tra le due figure.

Il risarcimento del danno esistenziale è infatti subito apparso, anche alla giurisprudenza, come la soluzione più appropriata ai fini dell'esatta qualificazione del danno risarcibile in caso di *mobbing*. Ciò deriva soprattutto dalla difficoltà di inquadrare nell'ambito del danno biologico, cioè nella vera e propria malattia, il disagio psichico e lo stress, che costituiscono la conseguenza più comune di una situazione mobbizzante; inoltre, attraverso l'utilizzo di tale categoria appare più agevole valutare, in un contesto unitario, le molteplici sfaccettature del danno concretamente subito dalla vittima che, oltre alla salute in senso proprio, investono solitamente altri importanti aspetti della personalità: quelli relazionali, affettivi, professionali.

Così lo studio del *mobbing* e quello del danno esistenziale si sono in qualche modo alimentati e sostenuti vicendevolmente, contribuendo alla loro rapida affermazione (quale strumento di tutela giuridica, ovviamente) come dimostra il fatto che si tratta di figure ormai ampiamente conosciute ed utilizzate dalla giurisprudenza, e non solo.

## 2. Il problema della definizione.

E' noto che il termine *mobbing* deriva dall'inglese "to mob" – aggredire, assalire – e trova origine negli studi di etologia di Konrad Lorenz negli anni '60/ '70 per indicare il comportamento aggressivo del branco nei confronti di un singolo animale membro del gruppo, diretto a provocarne l'allontanamento.

Nel mondo del lavoro per *mobbing* si intende quell'atteggiamento ostile, di persecuzione psicologica e violenza morale, posto in essere in forma sistematica e duratura attraverso pratiche vessatorie di diverso tipo da parte di uno o più soggetti (cd. "mobber") nei confronti di una vittima (cd. "mobbizzato").

Lo studio di tali comportamenti negli ambienti di lavoro prese le mosse, a partire dalla metà degli anni ottanta, dall'opera dello psicologo del lavoro svedese, di origine tedesca, Heinz Leymann, secondo cui per *mobbing* sul lavoro si deve intendere

una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica – e non occasionale o episodica – da una o più persone eminentemente nei confronti di un solo individuo, il quale, a causa del mobbing, viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Queste iniziative devono ricorrere con una determinata frequenza (statisticamente: almeno una volta alla settimana) e nell'arco di un lungo periodo di tempo (statisticamente: almeno sei mesi di durata). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali (Leymann 1996, 27. Il passo è altresì riportato in: Meucci 1999, 1954; Nunin 2000; Gaspari 2002, 410).

Lo psicologo del lavoro che più ha studiato il fenomeno nella realtà italiana, Harald Ege, definisce il *mobbing* come

una situazione lavorativa di conflittualità 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 o 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 a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione (Ege 2002a, 39).

Con il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, (attuazione direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro), anche il legislatore ha preso in considerazione il *mobbing*. Infatti, l'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo considera come "discriminazioni" anche

le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (D.Lgs. 216/2003, art. 2, co. 3);

ove per "motivi di cui all'articolo 1", deve farsi riferimento a: religione, convinzioni personali, *handicap*, età e orientamento sessuale.

Ne consegue che quella sopra indicata non può essere considerata una definizione normativa a carattere generale del *mobbing*, ma riguarda solo un numero limitato di comportamenti, ed in particolare quelli finalizzati a discriminazione per motivi determinati. Si rileva, peraltro, che la tutela offerta da tale normativa non ha innovato in modo significativo l'ordinamento vigente, avendo la legge carattere di tipo prevalentemente "proclamatorio" (cfr. § 5.1).

Manca quindi una definizione giuridica in senso proprio di *mobbing*.

In tale contesto i giudici hanno spesso utilizzato le definizioni elaborate nell'ambito della psicologia del lavoro al fine di verificare se una determinata fattispecie possa esservi o meno inquadrata. Un certo successo ha avuto la definizione di Harald Ege (cfr. per es. Trib. Forlì 28.1.2005, n. 28, [www.personaedanno.it](http://www.personaedanno.it)), così come il suo modello strutturato in sei fasi (§ 3.2).

Molte poi le voci che si sono levate per chiedere l'introduzione di una disciplina legislativa *ad hoc*.

In difetto di tale disciplina legislativa, tuttavia, si può ritenere che le definizioni elaborate dalla psicologia del lavoro siano rilevanti – e sufficienti – anche ai fini della tutela giuridica, con l'avvertenza, tuttavia, che diversi sono gli ambiti e le finalità in cui si muovono le discipline; pertanto se viene riscontrata l'esistenza di *mobbing* ai sensi della definizione data dalla psicologia del lavoro, non possono *sic et simpliciter* essere collegate conseguenze giuridiche senza un ulteriore passaggio – non necessariamente rilevante invece ai fini delle discipline psicologiche e psichiatriche – che è quello della violazione di una norma giuridica.

Tali discipline, infatti, basano il loro approccio principalmente sulla situazione soggettiva e psicologica di una persona che mostra segni di disagio, tendendo poi a lenire tale disagio (es. agendo sull'autostima, ecc.); nella prospettiva del giurista è invece necessaria la sussistenza e la violazione di un obbligo giuridico (*neminem ledere*, doveri di protezione). Lo studio del *mobbing* in campo giuridico non può pertanto prescindere dall'accertamento del carattere illecito, sotto il profilo civile e/o penale, dei comportamenti. Se, cioè, una situazione di disagio psicologico non è diretta conseguenza di comportamenti che abbiano le caratteristiche dell'illecito, non c'è *mobbing* – ovvero il *mobbing* non è giuridicamente rilevante – non potendosi procedere all'individuazione di responsabilità imputabili.

In altri termini, il rilievo del *mobbing* si apprezza sul piano fattuale: ciò che deve dimostrare il lavoratore non è tanto il *mobbing* o le sue fasi, quanto la violazione di norme giuridiche che comporti da un lato una responsabilità imputabile, dall'altro un pregiudizio alla persona (sostanzialmente in questo senso: Bona 2003, 310; Nisticò 2003, 329).

Così la sussistenza, secondo le indicazioni della psicologia del lavoro, di una situazione di *mobbing* assume importanza in una controversia giuridica da un lato per delimitare la cornice entro la quale si muovono i protagonisti e conseguentemente per apprezzare, in un contesto unitario, diversi comportamenti che presi singolarmente potrebbero apparire irrilevanti o, addirittura, leciti (cfr. § 3.1), dall'altro per accertare l'esistenza del nesso causale.

E' proprio sulla prova del nesso causale che può essere apprezzata l'utilità anche in campo giuridico del *mobbing*: se dimostro di essere stato oggetto di comportamenti vessatori e di aver riscontrato determinati pregiudizi, allora possono diventare decisivi in giudizio gli studi di psicologia del lavoro che, con metodo scientifico e statistico, dimostrano che chi subisce tali comportamenti è normalmente soggetto a conseguenze pregiudizievoli compatibili con quelle denunciate.

Si può in conclusione convenire con chi ha osservato che “per il giurista, quello della definizione è un falso problema” (Nisticò 2003, 330).

Inoltre l'atipicità dei comportamenti che costituiscono il *mobbing* (§ 3.1) rende preferibile il ricorso alla tutela offerta da clausole generali ed aperte, quali quelle in tema di responsabilità civile. Infatti è proprio l'atipicità dell'illecito civile che consente all'ordinamento di offrire tutela anche di fronte a nuove fattispecie di volta in volta emergenti nella realtà sociale, pur se non codificate o comunque disciplinate.

Per tali ragioni si può anche dubitare dell'utilità dell'introduzione di una disciplina legislativa specifica e di carattere generale sul *mobbing*, che provveda ad una tutela *ad hoc*, aggiuntiva rispetto a quella offerta dall'ordinamento. In passato avrebbe potuto avere una qualche utilità nel caso in cui fosse stato introdotto il risarcimento del danno non patrimoniale; ma oggi, con l'affermazione del danno esistenziale e la conseguente rivisitazione del danno non patrimoniale operata dalla giurisprudenza, tale disposizione non è più necessaria.

Di fatto, una disciplina legislativa *ad hoc* rischierebbe di sostanzarsi o con la previsione di strumenti di tutela già esistenti ovvero con una normativa di favore per il lavoratore su determinati aspetti (per es. in tema di onere della prova, così come previsto da alcune proposte di legge), ma che presterebbe il fianco alla possibilità di abuso o strumentalizzazione. Per legge potrebbero poi essere introdotte specifiche fattispecie di reato, ma in tal caso le perplessità sono ancora maggiori (sul punto v. § 6).

### 3. Tipologia.

Il *mobbing* può essere verticale, se praticato da un superiore gerarchico verso uno o più sottoposti, ovvero orizzontale, se avviene tra pari grado (generalmente molti contro uno). In rari casi può anche verificarsi il caso di *mobbing ascendente*, cioè attuato da un gruppo compatto di sottoposti contro il superiore gerarchico.

Ovviamente non si tratta di uno schema rigido, ma le diverse tipologie possono coesistere (è il caso, per esempio, di un'azione vessatoria iniziata da un superiore gerarchico alla quale poi si associa, per conformismo o altre motivazioni, un certo numero di colleghi della vittima).

Il *mobbing*, poi, può essere non solo un fenomeno circoscritto all'interno delle dinamiche e dei rapporti di un gruppo sociale, quale quello costituito dall'insieme dei lavoratori di un'azienda (prepotenza di un capo verso uno o più sottoposti; invidia o gelosia verso un collega; boicottaggio dei subalterni rispetto al capo), ma può anche costituire una precisa strategia aziendale volta ad allontanare persone determinate o, addirittura, a porre in essere una precisa politica di riduzione e ringiovanimento del personale "scavalcando" la rigida disciplina in materia di licenziamenti. Si è soliti parlare, in questo caso, di bossing.

Spesso in realtà *mobbing* verticale e *bossing* vengono usati come sinonimi. Si ritiene invece opportuno distinguere tra le due figure: il *mobbing* verticale è tipico del rapporto gerarchico e non impegna necessariamente i vertici dell'azienda ma indica semplicemente il ruolo rivestito dai protagonisti all'interno dell'azienda; il *bossing* invece consiste in una azione pianificata dai vertici aziendali in vista del perseguimento di determinati obiettivi.

Caso "paradigmatico" di *bossing*, salito alla ribalta della cronaca nel momento in cui si iniziava a parlare di *mobbing*, è quello deciso dal Tribunale penale di Taranto confronti dei responsabili della ILVA S.p.a di Taranto, per la nota questione della "palazzina Laf" - edificio dove erano stati "confinati" alcuni dipendenti che non avevano inteso aderire alla proposta aziendale di novazione del contratto (novazione che prevedeva il passaggio dalla qualifica di impiegato a quella di operaio) e altri dipendenti ritenuti "scomodi" (Trib. Taranto 7.3.2002, [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_a.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a.html)).

#### 3.1. I comportamenti costitutivi del *mobbing*.

La caratteristica essenziale del *mobbing*, come si è detto, è costituita dalla sistematicità e dalla durata degli atti di molestia morale e violenza psicologica sul luogo di lavoro, che possono essere i più vari e non consistono necessariamente, a differenza dei fenomeni in qualche modo "contigui" del bullismo e del nonnismo, in comportamenti violenti.

Leymann ha individuato cinque tipologie di azioni (o omissioni) attraverso le quali si concretizza il *mobbing* (Leymann 1996, 28 ss.). In particolare, tali azioni sono volte a:

- privare la vittima della possibilità di esprimersi in azienda (la vittima viene progressivamente privata delle necessarie informazioni sulla vita aziendale; è soggetta ad attacchi o minacce; il *management* fa in modo di isolarla dai colleghi, rifiutando contatti o comunicando con lei solo in via burocratica; il superiore gerarchico interpreta a suo modo le comunicazioni, ecc. Si tratta in

sostanza di azioni di diverso tipo che tendono a privare la vittima della possibilità di far valere il suo punto di vista);

- privare la vittima dei suoi contatti sociali (i colleghi non le rivolgono più la parola oppure il *management* impedisce agli altri colleghi di rivolgerle la parola; le viene assegnata una stanza isolata e inadeguata, ecc);

- screditare la vittima (sono posti in essere insistenti pettegolezzi o calunnie sul suo conto; è sottoposta a ridicolizzazioni umiliazioni anche in forma brutale, per esempio enfatizzando la sua diversità razziale, sessuale, oppure l'esistenza di malattie o di *handicap*, ecc. Tali atti incidono fortemente sulla stima che la vittima ha di se stessa);

- pregiudicare la situazione professionale della vittima (le vengono assegnate mansioni inferiori a quelle prima esercitate, oppure inutili, assurde o squalificanti; le viene ordinato di non far nulla. In casi particolari potrebbero esserle assegnate anche mansioni superiori, al fine di indurla in errore);

- compromettere la salute della vittima (si tratta dell'assegnazione di incarichi usuranti, di orari intollerabili, di aggressioni fisiche o attive molestie sessuali. Il pregiudizio per la salute della vittima è peraltro una conseguenza tipica del *mobbing*, anche se le singole azioni non sono direttamente rivolte a tale scopo, anzi anche se non vi è alcuna volontà diretta, da parte dei *mobber*, di cagionarle un danno alla salute).

Leymann, a seguito di alcune centinaia di interviste a soggetti mobbizzati, ha quindi stilato un elenco di 45 comportamenti “tipici”, indicativi della presenza di una situazione di *mobbing* (Leymann 1996, 42).

Tale elencazione da un punto di vista più strettamente giuridico può avere tuttavia una valenza solamente descrittiva in quanto il trovarsi in presenza di una o più azioni comprese nell'elenco non è senz'altro indicativo dell'esistenza del *mobbing*: non è ovviamente necessaria la presenza di tutte le azioni indicate, né si può aprioristicamente escludere che altre possano concorrere a farlo in essere.

Si deve poi osservare che molto spesso i comportamenti “mobbizzanti” non sono posti in essere apertamente – cosa che potrebbe consentire alla vittima di replicare o, comunque, di prenderne consapevolezza – ma avvengono nell'ambito della comunicazione non verbale: sguardi, sottintesi, allusioni, comportamenti sgarbati, omissioni ecc. (Hirigoyen 2000, 65).

Si può pertanto parlare di atipicità dei comportamenti che integrano una fattispecie di *mobbing*: qualsiasi azione (o omissione) di carattere molesto o vessatorio può esserne costitutiva, purché siano presenti i più volte richiamati requisiti di durata e sistematicità.

Anche la finalità di allontanare o escludere il lavoratore del posto di lavoro non può considerarsi un requisito presente in ogni pratica di *mobbing*; non è, in altri termini, necessario, o comunque rilevante, il “dolo specifico” (Banchetti 2001, 2082; Ege 2002, 76; Gaspari 2002, 423. *Contra*: Oliva 2000, 27 - ma, diversamente, Oliva 2003, 332 - Trib. Como 22.5.2001, *LG*, 2002, 73; *OGL*, 2002, 277, rimasta peraltro sostanzialmente isolata).

Le motivazioni, infatti, sono ben diverse da quella dell'allontanamento dal luogo di lavoro in molte fattispecie senz'altro riconducibili al *mobbing*, come, per esempio, nel caso in cui il *management* che voglia disfarsi di un dirigente o di un tecnico specializzato anziché licenziarlo preferisca “cucinarlo a fuoco lento” per dequalificarlo professionalmente - facendogli oltretutto perdere la stima di se stesso - al fine di impedirgli di poter trovare prontamente impiego in una impresa concorrente (a vantaggio della quale potrebbe porre a disposizione il proprio *know how*). In altri casi, una condotta vessatoria può essere utilizzata dai vertici aziendali al fine di far accettare ai alcuni dipendenti diverse e più sfavorevoli condizioni di lavoro (come nel già citato caso dell'ILVA di Taranto, di cui alla sentenza del Trib. di Taranto del 7.3.2002).

In altri casi ancora il comportamento aggressivo e vessatorio di un capo nei confronti dei subalterni può essere dovuto esclusivamente alla volontà prevaricatrice del capo stesso, mirante ad affermare la sua supremazia, il suo potere, ed eventualmente a stimolare un'exasperata competitività tra i dipendenti, magari perché ritenuta (a torto) più produttiva (si veda, p. es., il caso deciso da Trib. pen. Torino 4.7.2005, [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_a.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a.html)). Si tratta del tipico

atteggiamento di “caporalato”, presente in molti luoghi di lavoro e talora tollerato dalle aziende (Hirigoyen 2000, 71. Per una rassegna di alcuni casi concreti e rappresentativi delle più frequenti situazioni di *mobbing*, si veda Gilioli e Gilioli 2000, 35 ss.).

Molti comportamenti spesso presenti nell’ambito di una fattispecie di *mobbing* sono in realtà provvisti di specifica tutela o, comunque, già conosciuti dalla giurisprudenza; si pensi al demansionamento, al trasferimento illegittimo, alle molestie sessuali, al licenziamento illegittimo e/o ingiurioso, ad altre fattispecie di comportamenti vessatori o discriminatori.

La novità e l’importanza del *mobbing* – o come altrimenti detto il suo “valore aggiunto” (così Trib. Forlì 28.1.2005, n. 28, [www.personaedanno.it](http://www.personaedanno.it)) –, allora, sta proprio nel fatto di aver individuato e definito un fenomeno costituito da una serie di comportamenti che, presi singolarmente, potrebbero anche non avere rilievo giuridico e che soltanto se considerati unitariamente possono essere valutati nella loro reale portata (in questo senso, tra gli altri, Monasteri, Bona e Oliva, 2000, 33; Banchetti 2001, 2106; App. Torino 25.10.2004, [dirittolavoro.altervista.org/link3.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3.html); Trib. Forlì 28.1.2005, n. 28, [www.personaedanno.it](http://www.personaedanno.it)) con tutte le conseguenze che ne derivano in tema di responsabilità e di (*quantum* del) risarcimento. Anche la Corte costituzionale, decidendo in tema di competenza legislativa sulla legge anti-mobbing approvata dalla Regione Lazio, ha avuto modo di osservare che, con riferimento ai soggetti attivi del *mobbing*,

vengono in evidenza le condotte – commissive o, in ipotesi, omissive – che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall’effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione (Corte cost. 10-19.12.2003, n. 359, GU, Serie Speciale, n. 51, del 24.12.2003; [www.altalex.it](http://www.altalex.it) ).

### 3.2. Le fasi.

Un solo atto non integra la fattispecie del *mobbing*, che è invece un processo in evoluzione, uno “stillicidio” di azioni (o omissioni) che, singolarmente considerate, potrebbero anche risultare del tutto insignificanti. A ciò si aggiunga che le motivazioni che muovono i *mobber* e le finalità che essi perseguono possono essere le più varie.

Gli psicologi e gli esperti che hanno studiato a fondo il fenomeno hanno pertanto cercato di definire i diversi stadi o fasi del *mobbing*, anche al fine di comprenderne le conseguenze sulla vittima.

Leymann ha proposto un modello strutturato in quattro fasi (Leymann 1996, 74 ss.). In breve sintesi, la prima fase è costituita dai conflitti quotidiani presenti nel luogo di lavoro (attacchi, scherzi, meschinità); si passa successivamente dal conflitto al mobbing: la vittima assume una posizione esclusivamente difensiva, venendosi a trovare progressivamente sempre più isolata; emergono a questo punto i primi sintomi di *stress* e malattia psicosomatica. La terza fase è costituita dall’ostilità del servizio del personale, che necessariamente ad un certo punto deve intervenire, quantomeno perché vi sarà la percezione di qualcosa di anomalo e dell’esistenza di un problema (ripetute assenze, lamentele ecc.): in questa fase la vittima assume inevitabilmente la posizione di accusato. I diritti della vittima sono quindi pregiudicati, e ciò avviene per determinazione o, quantomeno, per tolleranza o scarsa conoscenza dei fatti da parte dei superiori gerarchici o dei responsabili del personale. Leymann fa presente che dalla prima fase si può passare direttamente alla terza, specie quando il *mobbing* è di tipo verticale. L’ultima fase è costituita dall’esclusione dal mercato del lavoro, nei diversi modi possibili (isolamento totale, trasferimento, licenziamento, malattia di lunga durata, pensione di invalidità, ecc.)

Il ricercatore che più ha studiato il *mobbing* nella realtà italiana, Harald Ege, ha notato che il modello sopra descritto, frutto degli studi in area scandinava e tedesca, non aderisce perfettamente alla realtà sociale italiana, che risulta più complessa e si caratterizza per una diffusa e fisiologica

conflittualità in azienda, per il ruolo particolare assunto dalla famiglia (più presente e "protettiva" rispetto ad altri paesi) e per la difficoltà di trovare un diverso impiego (Ege 1998, 6 e 14. Si veda anche Gilioli e Gilioli 2000, 16).

Ege ha quindi ampliato il modello di Leymann per renderlo maggiormente rispondente alla realtà italiana e ne ha proposto uno composto da sei fasi, più una pre-fase denominata "condizione zero", che rappresenta una situazione iniziale - sconosciuta alla cultura nordeuropea - costituita da un conflitto fisiologico, normale e accettato, tipico delle aziende (banali diverbi, piccole accuse o ripicche), che non costituisce *mobbing*, ma è terreno fertile al suo sviluppo, e che non è indice di una volontà di distruggere o prevaricare, ma di elevarsi sugli altri.

Le fasi del modello Ege sono le seguenti:

*Fase I: Il conflitto mirato*

E' la prima fase del mobbing in cui si individua una vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. Il conflitto fisiologico di base dunque prende una svolta, non è più una situazione stagnante, ma si incanala in una determinata direzione a questo momento l'obiettivo non è più solo quello di emergere, ma quello di distruggere l'avversario, fargli le scarpe. Inoltre, il conflitto non è più oggettivo e limitato al lavoro, ma sempre più adesso sbanda verso argomenti privati. (...).

*Fase II: L'inizio del mobbing*

Gli attacchi da parte del mobber non causano ancora sintomi o malattie di tipo psico-somatico sulla vittima, ma tuttavia le suscitano un senso di disagio e fastidio. Essa percepisce un inasprimento delle relazioni con i colleghi ed è portata quindi ad interrogarsi su tale mutamento. (...).

*Fase III: Primi sintomi psicosomatici*

La vittima comincia a manifestare dei problemi di salute e questa situazione può protrarsi anche per lungo tempo. Questi primi sintomi riguardano in genere un senso di insicurezza, l'insorgere dell'insonnia e problemi digestivi. (...).

*Fase IV: Errori ed abusi dell'amministrazione del personale*

Il caso di mobbing diventa pubblico e spesso viene favorito dagli errori di valutazione da parte dell'ufficio del Personale. La fase precedente, che porta in malattia la vittima, è la preparazione di questa fase, in quanto sono di solito le sempre più frequenti assenze per malattia ad insospettire l'amministrazione del personale. (...).

*Fase V: Serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima*

In questa fase il mobbizzato entra in una situazione di vera disperazione. Di solito soffre di forme depressive più o meno gravi e si cura con psicofarmaci e terapie, che hanno solo un effetto palliativo in quanto il problema sul lavoro non solo resta, ma tende ad aggravarsi. Gli errori da parte dell'amministrazione infatti sono di solito dovuti alla mancanza di conoscenza del fenomeno del mobbing e delle sue caratteristiche. Conseguentemente, i provvedimenti presi sono non solo inadatti, ma anche molto pericolosi per la vittima. Essa finisce col convincersi di essere essa stessa la causa di tutto o di vivere in un mondo di ingiustizie contro cui nessuno può nulla, precipitando ancora di più nella depressione. (...).

*Fase VI: Esclusione dal mondo del lavoro*

Implica l'esito ultimo del mobbing, ossia l'uscita della vittima dal posto di lavoro, tramite dimissioni volontarie, licenziamento, ricorso al pre-pensionamento o anche esiti traumatici quali il suicidio, lo sviluppo di manie ossessive, l'omicidio o la vendetta sul mobber. Anche questa fase è preparata dalla precedente: la depressione porta la vittima a cercare l'uscita con le dimissioni o licenziamento, una forma più grave può portare al pre-pensionamento o alla richiesta della pensione di invalidità. I casi di disperazione più seri si concludono purtroppo in atti estremi. (...)"

(Ege 1998, 10).

I modelli sopra descritti riguardano i casi di *mobbing* tra colleghi o tra superiori e subalterni; non descrivono, invece, alla perfezione i casi di *bossing* (*mobbing* pianificato dai vertici aziendali), che seguono dinamiche in parte diverse (si pensi ai cd. "reparti confino") soprattutto per quanto riguarda le fasi iniziali. In ogni caso anche le pratiche di *bossing* rientrano a pieno titolo nel *mobbing* essendo sostanzialmente identiche sia le modalità di aggressione (che anzi possono essere ancora più subdole), sia le conseguenze per la vittima.

Naturalmente l'iter descritto può concludersi anche nelle fasi iniziali, anzi probabilmente l'esito finale è limitato ad un numero limitato di casi; può darsi infatti che la vittima sappia reagire e far valere le proprie ragioni, oppure che chiedi e ottenga subito un trasferimento o trovi volontariamente una diversa occupazione; può darsi ancora che sopravvenga un efficace intervento dell'amministrazione del personale.

Affinché un'azione vessatoria possa essere considerata giuridicamente rilevante non è ovviamente indispensabile che essa raggiunga l'ultima fase, né che segua esattamente l'*iter* sopra descritto, ma è necessario – e sufficiente – che la condotta cagioni un danno ingiusto alla persona, casualmente collegato agli atti posti in essere dai *mobber*, ovvero che integri i presupposti di una diversa forma di tutela prevista dall'ordinamento come, per esempio, la tutela inibitoria o quella indennitaria. Neanche è necessario che si verifichi un danno alla salute, risultando sufficiente, per entrare nel campo del giuridicamente rilevante, che sussista un pregiudizio alla personalità morale, e quindi alla dignità, del lavoratore (sulla differenza di prospettiva dell'approccio giuridico al mobbing rispetto a quello psicologico o psichiatrico v. § 2).

### **3.3. La condizione psicologica della vittima e il profilo dell'aggressore.**

Una volta divenuto bersaglio di tale tipo di molestie morali e atti vessatori – per ragioni che possono anche a lui risultare del tutto oscure – il lavoratore entra in un *tunnel* dal quale è difficile venire fuori.

E' stato notato, dagli psicologi, che una prima reazione di un soggetto mobbizzato è spesso quella di autocolpevolizzarsi, cioè di trovare in se stesso, e non nell'ambiente di lavoro, le cause degli eventi (anche perché l'aggressione è spesso portata avanti non con attacchi diretti, ma privilegiando l'ambito della comunicazione non verbale); fa seguito, poi, un senso di solitudine e una sempre maggiore immobilità di fronte alle crescenti vessazioni.

Si tratta di un fenomeno circolare (...). Una serie di comportamenti deliberati da parte dell'aggressore è destinata a scatenare l'ansia della vittima, il che provoca in lei un atteggiamento difensivo, di per se causa di nuove aggressioni. Dopo che il conflitto si è sviluppato per un po', si attivano fenomeni di reciproca fobia: la vista della persona odiata causa una rabbia fredda nell'uno, la vista del persecutore scatena nella vittima una reazione di paura. È un riflesso condizionato aggressivo o difensivo. La paura provoca nella vittima comportamenti patologici, che fungeranno da alibi per giustificare retroattivamente l'aggressione. Essa reagisce il più delle volte in modo veemente e confuso. Qualunque cosa intraprenda, qualunque cosa faccia, i suoi persecutori le ritorcono tutto contro. Scopo della manovra è disorientarla, spingerla alla totale confusione e all'errore (Hirigoyen 2000, 55).

La vittima comincia dunque ad avere la percezione della situazione in cui si trova; può allora tentare, in qualche modo, di reagire. Peraltro, trovandosi in una situazione in cui è ben difficile far valere la "ragionevolezza", non di rado la reazione potrà essere impulsiva, se non violenta. Tuttavia bisogna considerare che:

un osservatore esterno considera patologica ogni azione impulsiva, soprattutto se è violenta. Chi reagisce alla provocazione sembra responsabile della crisi. L'agredito (...) agli osservatori esterni sembra essere l'aggressore. Ciò che essi non vedono è che la vittima è messa in una condizione tale per cui non ha più la possibilità di rispettare un *modus vivendi* che è per lei una trappola. È tra due fuochi e, qualunque cosa faccia, non può cavarsela. Se reagisce, accende il conflitto. Se non reagisce, lascia che la situazione mortifera si espanda (Hirigoyen 2000, 129).

Per quanto riguarda, invece, la figura psicologica dei *mobber*, è stato rilevato che, sebbene possano esservi ricompresi soggetti con personalità megalomane, paranoica o aggressiva, il più delle volte si tratta di persone normali, che si limitano ad imitare il gruppo ovvero le persone più carismatiche; di individui cioè psicologicamente conformisti, per i quali agisce il meccanismo dell'adeguamento e conformazione al "branco" o al capo (Gilioli e Gilioli 2000, 15; Hirigoyen 2000, 131 ss.).



#### 4. Le conseguenze.

Le conseguenze che il *mobbing* può produrre nella persona e nella personalità della vittima possono essere particolarmente gravi.

Se le persone caratterialmente più deboli corrono maggiori pericoli immediati, quelle più forti potrebbero nel tempo sopportare conseguenze addirittura peggiori in quanto, essendo in grado di offrire maggiore "resistenza" agli attacchi, possono essere soggette ad una persecuzione più tenace e duratura.

Le conseguenze negative possono riguardare il reddito della vittima: dalle spese mediche alla perdita di retribuzione relativamente a quelle voci spesso esistenti e direttamente collegabili al concreto svolgimento dell'attività (indennità di diverso tipo, straordinari usualmente svolti, ecc.); potrebbe anche verificarsi che, a seguito di un'azione di *mobbing*, un lavoratore sia costretto ad accettare un'occupazione diversa e più svantaggiosa economicamente.

Nel caso in cui il *mobbing* conduca all'interruzione del rapporto di lavoro, gli aspetti patrimoniali del danno possono assumere particolare gravità per la vittima. Ovviamente, in tali ipotesi, la tutela si accompagnerà a quella prevista, a seconda dei casi, per il licenziamento ingiustificato, discriminatorio o ingiurioso.

La dequalificazione professionale ovvero la completa inattività spesso presenti nelle fattispecie di *mobbing* comportano normalmente un pregiudizio alla professionalità del lavoratore "mobbizzato", che da un lato pregiudica le possibilità di stipendio o di carriera, l'immagine professionale, il *know how*, dall'altro può arrivare ad incidere anche sulla sfera non reddituale della persona (dignità personale, vita di relazione e altre attività realizzatrici della persona).

Le maggiori conseguenze negative per la vittima riguardano proprio la sua sfera esistenziale. In particolare, per quanto riguarda la salute (integrità psico-fisica), è stato rilevato che

dal punto di vista della salute psichica, le conseguenze principali sono lo stress, l'ansia, la depressione, la frustrazione, le fobie, gli attacchi di panico, il crollo dell'autostima e la rabbia, che talvolta può sconfinare nel tentativo di suicidio o, più raramente, nell'aggressività verso altre persone (...).

Oltre allo stress possono insorgere anche diverse malattie fisiche che hanno all'origine un grave disagio psichico: da quelle respiratorie (come l'asma bronchiale) a quelle dell'apparato digerente (come l'ulcera duodenale), dalle vertigini alle cefalee, fino ai vuoti di memoria. Frequentissimi sono i disturbi del sonno, le palpitazioni e le lombalgie. Ma c'è anche chi non mangia più e chi diventa bulimico, chi perde interesse sessuale e chi ha gonfiori o eritemi sulla pelle. Nelle persone predisposte si verificano o si accentuano problemi legati all'abuso di alcol e di droghe. In generale, c'è un calo delle difese immunitarie e quindi una maggiore tendenza ad ammalarsi. Fino ai casi più drammatici in cui lo stress favorisce l'insorgere di malattie gravissime, come il tumore (...).

Anche il suicidio, come si è visto, è un rischio reale, perché la depressione, se non viene curata, porta spesso a fantasticare o ad attuare progetti autodistruttivi.

(Gilioli e Gilioli 2000, 11).

Le malattie psicosomatiche conseguenti al disagio psicologico sono spesso classificate come disturbi dell'adattamento ovvero, nei casi più gravi, come disturbi post-traumatici da stress.

Peraltro, la distinzione tra danno alla salute, disturbo psichico, stress e semplice disagio può risultare tutt'altro che agevole; infatti nel *mobbing* – i cui effetti possono variare in funzione dell'intensità e della frequenza delle azioni vessatorie, del carattere della vittima e di altri fattori – non sempre lo stress, il disagio e il malessere psicologico sfociano in una vera e propria patologia (Barbui 2000, 733; Ziviz 2001, 1033. Si veda, in proposito, Cass. 24.3.1998, n. 3131, *LG*, 1998, 1072, che ha negato che l'eventuale esistenza di stati di disagio psichico denoti, di per sé, una lesione all'integrità psico-fisica della persona) eppure si tratta sempre di effetti senz'altro pregiudizievoli per la persona del lavoratore.

Sempre riferita alla sfera esistenziale del lavoratore, ma senz'altro al di fuori del danno alla salute propriamente inteso, è la lesione alla dignità personale e all'immagine professionale della persona colpita. Si deve sottolineare che proprio la compromissione di tali aspetti, che attengono

sostanzialmente alla personalità morale della vittima, è di fatto presente in ogni fattispecie di *mobbing* e può quindi essere considerata come conseguenza “tipica”.

Inoltre, la frustrazione, la perdita dell'autostima ed il progressivo isolamento in cui precipita la vittima del *mobbing* possono determinare ulteriori riflessi negativi anche nelle diverse attività realizzatrici della personalità, ivi comprese quelle relazionali (interne ed esterne all'ambiente di lavoro), nonché nell'ambito della serenità familiare.

Oltre alle conseguenze negative per la sfera patrimoniale ed esistenziale della vittima che, come si è visto, possono arrivare ad essere gravissime, il *mobbing* può danneggiare anche le aziende. Non è difficile, infatti, comprendere come la vittima del *mobbing* diventi progressivamente meno produttiva (taluno ha stimato del 50%) e anche i *mobber*, dedicando parte delle loro energie a pensare ed attuare gli atti vessatori, rendono senz'altro di meno all'azienda (taluno ha stimato del 10 %) (Leymann 1996, 134 ss.; Ege 1998, 8; Gilioli e Gilioli 2000, 24 ss.). Ulteriori costi per le aziende possono derivare dalle possibili azioni legali e richieste di risarcimento da parte dei mobbizzati.

Nei casi di *bossing*, tuttavia, i costi per le aziende non sono facilmente definibili, in quanto le finalità della stessa azienda che ricorre a tali pratiche sono proprio quelle di ridurre i costi, per esempio, per sostituire i dirigenti più anziani con altri più giovani, meno costosi. Nei casi più estremi, si può ipotizzare addirittura una complessa strategia aziendale che utilizza reparti "ghetto" o "confino" al fine di scoraggiare l'attività sindacale oppure per spronare la produttività dei dipendenti, ingenerando negli stessi il timore di poter finire in tali reparti.

Ulteriori danni, anche se indiretti, prodotti dal *mobbing* possono riguardare i familiari della vittima (non solo il danno patrimoniale derivante dai riflessi dell'eventuale perdita del lavoro, ma anche le conseguenze “esistenziali” per il *ménage* familiare. Sugli effetti del *mobbing* nella famiglia della vittima v. Ege 1998, 14).

Infine, si devono considerare i costi sociali, che sono di non poco conto, soprattutto nei paesi in cui esiste un sistema sanitario nazionale, dove cioè il costo delle cure mediche, cui spesso dovranno far ricorso le vittime del *mobbing*, sono in tutto o in parte a carico della collettività.

## **5. La tutela della vittima del mobbing. Generalità.**

Presupposto imprescindibile nell'individuazione delle forme di tutela è costituito dalla particolare attenzione che la Costituzione presta al lavoro (artt. 1, 3, 4, 35, 36, 37, 38, 40, 41), che non è visto come semplice scambio tra forza lavoro e retribuzione economica, ma viene considerato anche come attività che contribuisce allo sviluppo della persona umana (art. 3, secondo comma), tanto che la tutela della sicurezza, libertà e dignità umana costituiscono anche un limite alla libertà di iniziativa economica (art. 41, secondo comma).

Sostanzialmente conformi sono i principi enunciati dall'Unione Europea nella “Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea” (meglio nota come “Carta di Nizza”) che, dopo aver affermato l'inviolabilità della dignità umana, dedica numerose norme alla tutela dei lavoratori (artt. 5, 12, 15, 28, 30, 31, 32, 33, 34).

In concreto, la tutela del lavoratore mobbizzato può essere, a seconda dei casi, di tipo penale, civile, ovvero amministrativo/disciplinare. Tale ultima tipologia riguarda prevalentemente la tutela dell'azienda verso i danni ad essa prodotti dal *mobber*.

La tutela di ordine generale e più completa non può che essere quella civile che, come è noto, può essere: cautelare, in forma specifica e per equivalente (risarcitoria). Proprio la tutela risarcitoria – che può avere natura contrattuale e/o extracontrattuale – costituisce quella di più frequente utilizzo, anche per la fungibilità della riparazione pecuniaria.

In virtù dell'atipicità dell'illecito è poi possibile che una determinata condotta sia valutata nel modo più ampio, così che anche episodi apparentemente diversi e slegati possono essere

ricondotti ad un unico filo conduttore, al fine di dimostrare l'esistenza di una responsabilità imputabile.

La tutela di carattere penale, anche per i principi di tipicità e determinatezza della sanzione, è invece circoscritta a fattispecie specifiche e (di norma) più gravi.

Esistono poi ulteriori forme specifiche di tutela, fondate su normative di tipo speciale, che riguardano situazioni particolari e determinate.

### **5.1. Casi particolari di tutela: antidiscriminatoria, collettiva, sindacale, indennitaria.**

Per quanto riguarda l'ulteriore disciplina positiva, si è già detto che il *mobbing* è stato oggetto di attenzione (ma non di specifica e puntuale disciplina) da parte del legislatore all'interno del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, (attuazione direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro), ed in particolare dall'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo che considera come "discriminazioni" anche "le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo". Per "motivi di cui all'articolo 1", deve farsi riferimento a: religione, convinzioni personali, *handicap*, età e orientamento sessuale. Ne consegue che non tutti i casi di *mobbing* sono da considerarsi "discriminazione" per gli effetti di tale normativa.

La tutela verso le discriminazioni è disciplinata dall'art. 4 del decreto legislativo che prevede che detta tutela si svolga nelle forme previste dall'art. 44, commi da 1 a 6, 8 e 11 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (disciplina immigrazione e norme sulla condizione dello straniero). Lo stesso articolo 4 dispone poi – riproducendo in parte quanto già previsto dal citato art. 44 – che il giudice possa ordinare la cessazione della condotta o dell'atto discriminatorio, nonché la rimozione degli effetti e possa altresì stabilire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, entro un termine determinato.

Il comma 8 dell'art. 44 d.lgs. 286/1998, espressamente richiamato, prevede una sanzione penale per chiunque eluda i provvedimenti del giudice. Il comma 11 del medesimo articolo dispone inoltre la decadenza da eventuali agevolazioni pubbliche godute e l'esclusione dagli appalti di pubbliche amministrazioni per le imprese condannate per atti discriminatori.

L'art. 4 del d.lgs. 216/2003 prevede altresì espressamente la risarcibilità del danno non patrimoniale, nonché la possibilità di ordinare la pubblicazione della sentenza a spese del convenuto.

E' previsto, inoltre, che il giudice possa valutare gli elementi dedotti dal ricorrente ai sensi dell'art. 2729, primo comma, c.c. (!). Tale semplice (quanto inutile) richiamo non si pone tuttavia perfettamente in linea con l'art. 10 della direttiva europea, che aveva invece disposto che gli Stati membri assicurassero che nel caso in cui la persona che si ritiene discriminata esponga "fatti dai quali si può presumere una discriminazione diretta o indiretta" sia a carico della parte convenuta "provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento".

Ne consegue che la sopra citata normativa non introduce innovazioni particolarmente significative rispetto agli strumenti di tutela già presenti nell'ordinamento.

In funzione di prevenzione potrebbe giocare un ruolo importante la tutela collettiva di cui all'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, che prevede il diritto dei lavoratori stessi, tramite le loro rappresentanze, non solo di controllo, ma anche di promozione dell'applicazione di tutte le misure idonee alla salvaguardia dagli infortuni e dalle malattie professionali.

Il CCNL Ministeri 2002/2005 ha preso in considerazione il *mobbing* disponendo da un lato l'istituzione di un comitato paritetico (art. 6), dall'altro prevedendo l'applicabilità di una sanzione disciplinare per i *mobber* (art. 13, co. 4, lett. e).

In una diversa prospettiva, è possibile una tutela indennitaria presso l'INAIL. La riforma operata con d.lgs. n. 38/2000, infatti, ha ampliato la tutela offerta da tale Istituto, passando da un

sistema di indennizzabilità delle sole malattie individuate *ex lege* (malattie professionali in senso stretto) ad un sistema che prevede l'indennizzabilità di tutte le patologie di cui sia provata la correlazione con il lavoro (Gambacciani 2003, 323). Il *mobbing* – è chiaro – non è una malattia, ma può essere causa di determinate malattie (cfr. § 4). Qualora pertanto i suoi effetti siano tali da cagionare una malattia in senso proprio (danno biologico) si può rientrare nell'ambito del danno indennizzabile *ex art.* 13 d.lgs. 38/2000. La circolare INAIL n. 71 del 17.12.2003, avente ad oggetto i disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro, ha recato le necessarie precisazioni a riguardo; tale circolare, tuttavia, è stata successivamente annullata con sentenza del TAR Lazio del 4.7.2005, n. 5454 (in [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_b.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_b.html)).

Solo per “dovere di cronaca”, infine, si accenna alla legge della Regione Lazio 11.7.2002, n. 16, (per un commento: Pasquinelli 2004, 4400) che recava disposizioni per prevenire e contrastare il *mobbing*, dichiarata illegittima dalla Corte costituzionale, su impugnativa del Governo, con sentenza 19.12.2003, n. 359, ([www.altalex.it](http://www.altalex.it)) sul principale rilievo che tale normativa sarebbe venuta ad incidere sulla disciplina civilistica dei rapporti di lavoro.

## 6. La tutela penale.

Quando si affaccia agli onori della cronaca un fenomeno nuovo, che presenta profili problematici o antiggiuridici, e viene avvertito il bisogno dell'intervento delle Istituzioni per contrastare tale fenomeno si è spesso portati ad invocare a gran voce l'emanazione di una legge *ad hoc*. Qualora poi si ponga un problema di tutela di una parte debole, spesso sembra che l'unica tutela possibile sia quella penale.

Occorrerebbe, invece, anzitutto valutare se la normativa vigente fornisca già, ovvero sia in grado di fornire, risposte adeguate, e tenere sempre presente che un nuovo intervento legislativo deve – o dovrebbe – essere adeguatamente ponderato per valutarne la sua concreta portata nell'ambito dell'intero sistema.

Non essendovi nel nostro ordinamento una norma penale che punisca un reato di *mobbing*, vi è chi ritiene che una simile fattispecie dovrebbe essere introdotta (si vedano, per esempio, le proposte di legge, presentate alla Camera nella XIII legislatura, n. 1813, Cicu e altri; n. 6667, Fiori; nonché quelle presentate al Senato nella XIV legislatura, n. 1290, Eufemi e altri; n. 2420, Bergamo; n. 3253, D'Ippolito; n. 3255, Magnalbò); ma ciò rischia di porsi irrimediabilmente in contrasto con il principio di determinatezza della sanzione penale.

Infatti, ove si abbiano presenti le condotte che costituiscono il *mobbing*, si capisce che ben difficilmente – senza rischio di correre in evidenti abusi e strumentalizzazioni – detto principio possa essere adeguatamente rispettato: spesso non ci si trova di fronte ad una precisa condotta che abbia caratteri di univocità, ma ad una serie di comportamenti inurbani, scortesi, maleducati o addirittura rientranti nell'ambito della comunicazione non verbale (alzate di spalle, aria scocciata, risposte evasive, sorrisetti, ecc.). Inoltre, come si è visto, l'esistenza del *mobbing* si riscontra soprattutto valutando gli effetti sulla vittima (Barbui 2000, 733): ove un bersaglio non venga scalfito da condotte potenzialmente mobbizzanti, non c'è *mobbing*.

Si è detto che la tutela di ordine generale è quella civile, vigendo il principio di atipicità dell'illecito. La tutela penale, invece, in virtù dei principi di tipicità e determinatezza, non può che riguardare atti specifici, in cui il fatto-reato sia adeguatamente individuabile. Dovrebbe altresì riguardare le fattispecie più gravi, secondo l'ulteriore principio, di politica del diritto, secondo cui la sanzione penale costituisce l'*extrema ratio*, da prevedersi laddove gli altri strumenti di tutela non risultino idonei (principio di sussidiarietà).

Nei prossimi paragrafi si avrà modo di vedere che molte condotte spesso presenti nel *mobbing* – quelle più gravi ed antiggiuridiche – assumono rilevanza penale ai sensi della normativa penale vigente (in dottrina, ritengono sufficiente la normativa penale in vigore: Cuva, Cuva e Bona 2003, 618; Pasquinelli 2004, 4410).

### 6.1. *Le fattispecie penali applicabili.*

Dalla giurisprudenza sono venute interessanti indicazioni circa l'applicabilità delle vigenti sanzioni penali al fine di sanzionare alcune delle condotte che possono sussistere all'interno di una fattispecie di *mobbing*; ciò anche a riprova della sostanziale idoneità dell'ordinamento penale vigente a reprimere le forme più dure ed antiggiuridiche di *mobbing*.

#### Violenza privata

Il reato di cui all'art. 610 c.p., che tutela la libertà psichica della persona, la sua capacità di autodeterminarsi, appare idoneo a perseguire quei casi di *mobbing* in cui la condotta del *mobber*, complessivamente considerata, abbia i caratteri della minaccia (anche indiretta o mediata) e/o della violenza (propria o impropria), finalizzata a costringere la vittima a fare, tollerare o omettere qualche cosa. Il reato può dirsi consumato allorché la costrizione abbia effetto nei confronti del soggetto passivo (es.: uscita dall'azienda, accettazione di diverse condizioni di lavoro, novazione del contratto).

Chiaramente la condotta può essere anche omissiva, in base al principio per cui “non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo” (art. 40 c.p.). Pertanto, può essere ritenuto colpevole anche quel datore di lavoro che, essendo a conoscenza che nella propria azienda si verificano atti che integrano la commissione di tale reato, non interviene per impedirlo; l'imprenditore è infatti tenuto, ex art. 2087 c.c., ad adottare le misure necessarie alla tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori. In tal senso si è espressa la Cassazione che ha confermato una condanna per violenza privata inflitta ad un imprenditore che non si era adoperato per porre fine ad atti, a lui noti, di maltrattamento e di violenza privata posti in essere da un capogruppo verso i dipendenti (Cass. pen. 12.4.2001, n. 10090, *OGI*, 2002, 195).

Il delitto di cui all'art. 610 c.p. è considerato titolo generico e sussidiario rispetto ad altre figure di reato, ravvisabile ogni qualvolta non sia configurabile una diversa qualificazione giuridica del fatto di coercizione posto in essere dal soggetto attivo. Per quanto interessa, peraltro, la giurisprudenza ammette la possibilità di concorso con il delitto di cui all'art. 572 c.p. (maltrattamenti), nonché con il delitto di cui all'art. 582 c.p. (lesioni personali volontarie).

Una sentenza di condanna per il reato di violenza privata tentata è quella del Tribunale penale di Taranto relativa al già citato caso della “palazzina Laf” dell'ILVA di Taranto (Trib. Taranto 7.3.2002, poi confermata da App. Lecce – sez. distaccata Taranto –, sez. pen., 10.8.2005. Entrambe le sentenze in: [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_b.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_b.html) ).

Nel caso di specie, lo stabilimento di Taranto dell'ILVA S.p.a., prima statale, era divenuto privato nel 1995 a seguito di precisi accordi tra il Ministero del Lavoro e la nuova proprietà (gruppo Riva) secondo i quali quest'ultima si impegnavano a mantenere un certo livello occupazionale nonché ad assorbire il personale di tre società collegate. I dipendenti di tali ultime società che non accettarono di essere assunti con la qualifica di operaio dovettero tuttavia far ricorso al giudice del lavoro per ottenere l'assunzione con la diversa qualifica spettante. A partire dal 1997, poi, l'azienda iniziò a trasferire un certo numero di dipendenti – per lo più impiegati che non avevano accettato la proposta dell'azienda di novazione del rapporto dalla categoria di impiegato a quella di operaio, a parità di stipendio – ad una vecchia palazzina prima disabitata, senza alcuna attività lavorativa da svolgere. Tale situazione si protrasse fino alla fine del 1998, quando alla palazzina vennero posti i sigilli da parte dell'autorità giudiziaria e fu iniziato un procedimento penale a carico dei responsabili.

Nella fattispecie, il Tribunale ha accertato il delitto tentato ritenendo sussistenti sia una condotta di coartazione violenta e/o minacciosa, concretizzantesi nello “spauracchio” della palazzina Laf, sia la “scientificità” della condotta da parte dei vertici aziendali, che avevano la piena

consapevolezza del carattere minaccioso, vessatorio, intimidatorio della palazzina e di quello che rappresentava per i dipendenti dell'azienda nonché delle conseguenze derivanti dalla loro condotta.

Essendo la violenza privata un reato di evento, nel caso di specie è stato realizzato nella forma del tentativo, essendo stati riscontrati, in concreto, i requisiti di cui all'art. 56 c.p. (idoneità ed adeguatezza della condotta).

### Maltrattamenti

Il reato di cui all'art. 572 c.p. (maltrattamenti in famiglia o verso i fanciulli) risulta applicabile in caso di *mobbing* ogni qualvolta il *mobber* ponga in essere una serie di atti o fatti che si concretizzano in vere e proprie sofferenze fisiche e morali della vittima (minacce, percosse, ingiurie, umiliazioni, ecc.). E' necessario il requisito della dell'abitudine (reiterazione dei fatti per un apprezzabile lasso di tempo) nonché la persistenza in tale periodo temporale dell'elemento intenzionale, costituito dal dolo generico.

L'art. 572 c.p. costituisce infatti un caso in cui il nome della rubrica non coincide con l'esatta portata della norma incriminatrice, che prevede la sanzionabilità non solo di familiari o fanciulli, ma anche di chi commette maltrattamenti in danno di "persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte". In tali casi non è necessaria una coabitazione, come nel caso dei maltrattamenti in famiglia, ma è sufficiente un rapporto di tipo continuativo.

E' possibile il concorso (materiale) con il delitto di violenza privata, nel caso in cui il soggetto attivo non solo intenda sottoporre il lavoratore ad una serie di sofferenze fisiche e psichiche, ma anche costringerlo a tenere un comportamento che altrimenti non avrebbe tenuto.

La giurisprudenza ha applicato tale sanzione in alcune fattispecie sicuramente inquadrabili nel *mobbing* (Cass. pen. 12.4.2001, n. 10090, *OGI*, 2002, 195; Trib. pen. Torino 4.7.2005, [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_b.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_b.html)).

### Lesioni personali

Qualora come conseguenza di una condotta di *mobbing* sia cagionata una malattia del corpo o della mente, possono trovare applicazione le fattispecie delittuose di cui all'art. 582 c.p. (lesioni personali dolose) ovvero all'art. 590 c.p. (lesioni personali colpose).

Il delitto di lesioni volontarie (artt. 582 e 583 c.p.), connotato dall'esistenza del dolo generico (diretto o eventuale), cioè dalla coscienza e volontà di cagionare nel soggetto passivo una malattia fisica o psichica, può essere riscontrato nel *mobbing* quando l'agente vuole, ovvero accetta il rischio (dolo eventuale), che il soggetto passivo subisca una malattia come conseguenza della condotta. Si è fatto il caso del *mobber* che, constatato che un suo comportamento vessatorio (cioè illegittimo) produce nella vittima inequivocabili sintomi di malattia, prosegue nella condotta, determinando così l'aggravamento della patologia in corso (Cuva, Cuva e Bona 2003, 615).

Il delitto di cui all'art. 582 c.p. può concorrere (formalmente) con quello di cui all'art. 610 c.p. qualora la condotta violenta non solo sia diretta a ledere la libertà psichica del soggetto passivo, ma sia altresì volta a cagionare nel medesimo una malattia. Tuttavia, nel caso in cui la condotta violenta cagioni una malattia quale evento non voluto, troverà applicazione l'art. 586 c.p. (morte o lesioni come conseguenza di altro delitto)

Quanto al delitto di lesioni colpose, si richiama un caso deciso dal Tribunale di Torino (Trib. Torino, 1<sup>a</sup> sez. penale, 1.8.2002, [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_a.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a.html)) in cui è stata riconosciuta la responsabilità ai sensi dell'art. 590 c.p. del responsabile di un istituto di vigilanza privato in cui un dipendente era stato colpito da infarto miocardico, con residui di invalidità permanente, a causa di superlavoro e di turnazioni particolarmente stressanti (prestazione di straordinario in maniera continuativa, mancata concessione di ferie, ecc.).

Pur non trattandosi di una fattispecie propriamente inquadrabile nel *mobbing*, tuttavia il caso è significativo in quanto il giudice ha collegato casualmente lo stress psicologico per le condizioni di lavoro all'evento lesivo dell'integrità fisica del lavoratore; il giudice ha sottolineato inoltre che il

comportamento omissivo del responsabile dell'azienda costituiva violazione degli obblighi derivanti dall'art. 2087 c.c., quindi capace di integrare gli estremi del delitto colposo in caso di evento lesivo. In linea con il costante orientamento, lo stesso giudice ha poi precisato che l'eventuale concorso di colpa del lavoratore non è sufficiente ad interrompere il nesso causale.

#### Altre fattispecie applicabili

Numerose sono le altre fattispecie penali che potrebbero trovare applicazione in determinate fattispecie di *mobbing*. In caso di offesa all'onore della persona, il delitto di ingiuria (594 c.p.) qualora il *mobber* sia consapevole dell'attitudine offensiva all'onore e al decoro della propria condotta; il delitto di diffamazione (595 c.p.), in caso di offesa alla reputazione. Il delitto di minacce (612 c.p.) può essere contestato in presenza di parole o atti idonei a provocare nella vittima del *mobbing* un turbamento alla sua tranquillità personale attraverso la minaccia di un danno ingiusto (es. licenziamento per ritorsione, trasferimento ad un reparto "confino", ecc.); tale delitto è assorbito da quello di violenza privata, qualora sussistano gli estremi di tale ultimo delitto. Il delitto di estorsione (629 c.p.) può rinvenirsi nel caso in cui la condotta violenta o minacciosa del *mobber* sia volta a costringere il soggetto passivo a fare o ammettere qualche cosa per procurare un ingiusto vantaggio con altrui danno (es.: riduzione dello stipendio, licenziamento per far posto a un amico).

Può, ancora, riscontrarsi la contravvenzione di molestia o disturbo alle persone (660 c.p.) nel caso in cui il *mobber* tenga, in un luogo di lavoro aperto al pubblico, reiterati e intenzionali comportamenti che arrechino molestia, fastidio o disturbo al soggetto passivo (V. App. Milano, 23.7.2002, *LG*, 2003, 187, in un caso di reiterati comportamenti sessualmente molesti). Ai fini del dolo, il fatto deve essere compiuto "per petulanza o altro biasimevole motivo".

In caso di pubblico impiego, può trovare applicazione il reato di abuso d'ufficio (323 c.p.), allorché il soggetto attivo sia un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio e sussista il dolo specifico, consistente nel procurare a sé o ad altri ingiusto vantaggio o arrecare ad altri un danno ingiusto. Si pensi al caso in cui un pubblico funzionario utilizzi poteri o facoltà a lui attribuiti al solo fine di porre in essere un'azione vessatoria volta a recare danno al soggetto passivo, ad esempio mediante abuso di controlli fiscali, continue e pretestuose sanzioni disciplinari, ecc.

Si ricorda, ancora, la fattispecie penale introdotta dall'art. 4 del decreto legislativo n. 216/2003 (cfr. § 5.1) che, richiamando l'art. 44, comma 8, del decreto legislativo n. 286/1998, prevede l'applicabilità dell'art. 388 c.p. (mancata esecuzione dolosa di un provvedimento del giudice), in caso di elusione dei provvedimenti del giudice volti a rimuovere comportamenti definiti discriminatori ai sensi dello stesso decreto legislativo n. 216. Tale fattispecie riguarda le sole ipotesi di *mobbing* riconducibili nell'ambito delle "discriminazioni" per religione, convinzioni personali, *handicap*, età e orientamento sessuale.

Con analogo meccanismo, può trovare applicazione l'art. 650 c.p. (inosservanza di provvedimenti dell'Autorità) in caso di inottemperanza ai decreti emessi dal giudice ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (repressione condotta antisindacale) ovvero dell'art. 15 legge 903/1977 (in caso di discriminazioni basate sul sesso).

Ulteriori fattispecie, riscontrabili in casi particolari, sono il rifiuto o l'omissione di atti d'ufficio (328 c.p.), la calunnia (368 c.p.), le percosse (581 c.p.), la violenza sessuale (609-*bis* c.p.).

Potrebbe, infine, trovare applicazione anche l'aggravante comune di cui all'art. 61, n. 11, c.p.

### **7. La tutela civile. Premessa.**

Si è già evidenziato che quella civile costituisce la tutela di ordine generale nei confronti del *mobbing*, nell'ambito della quale è possibile una valutazione unitaria di fatti, atti, comportamenti che, singolarmente considerati, potrebbero anche non assumere autonomo rilievo giuridico.

Mancando poi una definizione normativa di *mobbing*, i tribunali hanno spesso utilizzato le definizioni elaborate nell'ambito della psicologia del lavoro.

Peraltro, è importante premettere che l'utilizzo processuale di tali modelli in materia non disciplinata da legge, ma regolata prevalentemente da clausole generali ed aperte (in particolare artt. 2043, 2087 c.c.), rischia di essere decettivo, se non controproducente. Così, se dico di essere stato vittima di *mobbing*, ma poi non riesco a dimostrarne tutte le componenti (e non è così semplice), il giudice, escluso il *mobbing*, potrebbe essere portato a respingere la domanda senza valutare adeguatamente eventuali aspetti rilevanti ai fini della responsabilità presenti nella fattispecie (è andata in parte così in Trib. Como 22.5.2001, *LG*, 2002, 73; *OGL*, 2002, 277).

Si è detto che l'importanza in campo giuridico del *mobbing* si apprezza soprattutto su di un piano fattuale (§ 2); si ritiene pertanto opportuno che l'azione del lavoratore sia volta all'accertamento non tanto del *mobbing* o delle sue fasi, quanto della violazione di norme giuridiche che comporti da un lato una responsabilità imputabile, dall'altro un pregiudizio alla persona.

In altri termini, il *mobbing* non è, e non deve essere, il titolo dell'azione giudiziaria (*causa petendi*), ma la cornice fattuale entro la quale si inserisce una condotta illecita e la cui comprovata sussistenza può fornire elementi utili, se non decisivi, in ordine all'analisi della dinamica dei fatti e delle relative responsabilità, alla prova del nesso causale tra la condotta e le conseguenze, all'esame della prevedibilità degli eventi dannosi; alla quantificazione e liquidazione del danno. Il titolo dell'azione sarà piuttosto la lesione della personalità morale ed eventualmente dell'integrità fisica del lavoratore.

In questo senso, la Cassazione ha recentemente avuto modo di affermare la contestazione da parte del lavoratore del *mobbing* può avvenire anche in corso di giudizio e non necessariamente nell'atto introduttivo, non costituendo domanda "nuova" (Cass. 23.3.2005, n. 6326, [www.personaedanno.it](http://www.personaedanno.it), nel caso di specie, il lavoratore aveva chiesto il risarcimento del danno biologico in relazione al demansionamento nonché al "globale comportamento antiggiuridico del datore di lavoro").

Lo strumento di tutela più importante è senz'altro quello risarcitorio, che può discendere dalla responsabilità contrattuale o extracontrattuale del datore di lavoro ovvero dalla responsabilità extracontrattuale del *mobber*; possono inoltre trovare applicazione le altre forme di tutela cautelare ed in forma specifica. Tali aspetti saranno oggetto di apposita trattazione nei paragrafi successivi.

Posto che il *mobbing* si concretizza in una serie di condotte che possono avere anche autonomo rilievo giuridico (demansionamento, licenziamento, trasferimenti, abuso del diritto, ecc.), l'analisi della tutela del lavoratore mobbizzato non può poi prescindere dall'esame delle diverse fattispecie, tipiche o tipizzate, spesso presenti nell'ambito di una fattispecie di *mobbing*, salvo il fatto che il giudice dovrà tener conto della più ampia cornice nella quale si inquadra il comportamento illecito.

### **7.1. La tutela verso comportamenti rientranti nel mobbing.**

I più frequenti comportamenti "tipici" che possono riscontrarsi nell'ambito di una fattispecie di *mobbing* sono i seguenti:

#### Demansionamento

La dequalificazione professionale – o demansionamento – del lavoratore è senz'altro la fattispecie che più spesso si riscontra all'interno del *mobbing*. Si tratta dell'esercizio, da parte del datore di lavoro, dello *ius variandi* rispetto alle mansioni attribuite al dipendente in violazione delle prescrizioni previste dall'art. 2103 c.c. (per il pubblico impiego occorre fare riferimento anche all'art. 52 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165). Peraltro, i confini tra demansionamento e *mobbing* sono spesso labili, anche perché il demansionamento si accompagna inevitabilmente ad una certa ostilità dei vertici aziendali verso il lavoratore.



All'attribuzione di mansioni inferiori viene dalla giurisprudenza equiparato lo svuotamento di mansioni, vale a dire la loro riduzione quantitativa, che può arrivare fino alla completa inattività del dipendente (Cass. 13.8.1991, n. 8835, *RIDL*, 1992, II, 954; Cass. 14.7.1993, n. 7789, *RDL*, 1994, II, 355; Cass. 4.10.1995, n. 10405, *RIDL*, 1996, II, 578).

Fondamento di tale tutela è l'esistenza di un vero e proprio diritto soggettivo del dipendente ad effettuare la prestazione lavorativa, con conseguente inadempimento contrattuale da parte del datore di lavoro in caso di demansionamento o svuotamento delle mansioni attribuite, considerata pressoché pacifica da dottrina e giurisprudenza (Meucci 1999a, 1742 ss.; Veneri 1999, 1111; Trib. Milano 16.12.1995, *DI*, 1996, 460).

La condotta illecita può essere considerata plurioffensiva, in quanto può pregiudicare la personalità e la dignità del lavoratore, nonché la sua immagine sociale e professionale, le *chance* di carriera, la vita di relazione.

A fini risarcitori, dottrina e giurisprudenza hanno quindi elaborato la figura del "danno alla professionalità", generalmente fatto rientrare, anche se *latu sensu*, nell'ambito del danno patrimoniale.

Il danno alla professionalità conseguente alla dequalificazione professionale viene spesso considerato come danno *in re ipsa*, cioè conseguente al solo fatto della dequalificazione illegittima e risarcibile in quanto tale, *ex art.* 1226 c.c., senza bisogno di ulteriori prove (Cass. 16.12.1992, n. 13299, *DInf*, 1993, 3, 652; Cass. 18.10.1999, n. 11727, *LPO*, 1999, 12, 2344; Cass. 6.11.2000, n. 14443, *DI*, 2001, 300; Cass. 2.1.2002, n. 10, *MGL*, 2002, 430. Inoltre, tra le altre, Cass. 13033/2001, 14199/2001, 15868/2002, 2763/2003. In dottrina: Meucci 1999a, 1748).

Altro indirizzo, senz'altro più conforme ai principi dell'ordinamento, ritiene invece che il lavoratore debba dimostrare non solo il fatto dannoso (demansionamento), ma anche l'esistenza e l'entità di un pregiudizio subito, potendo comunque a tal fine far ricorso a presunzioni. Solo una volta dimostrata quantomeno l'esistenza di un pregiudizio vi sarà un risarcimento, che potrà essere eventualmente determinato in via equitativa (Cass. 13.8.1991, n. 8835, *RIDL*, 1992, II, 954; Cass. 18.4.1996, n. 3686, *GI*, 1997, I, 926; Cass. 14.5.2002, n. 6992, *RIDL*, 2003, II, 326; Cass. 8904/2003; Cass. 16626/2003; Cass. 8271/2004. In dottrina: Salvatori 2001, 305).

Si rileva in proposito che, anche alla luce della più recente giurisprudenza sul risarcimento del danno alla persona, la teoria del danno *in re ipsa*, risarcibile sulla base della semplice sussistenza del fatto antigiuridico, sembra ormai recessiva (v. § 7.4.3).

Per quanto riguarda il danno alla professionalità, si ritiene che a tale categoria possa essere attribuita una funzione meramente descrittiva, non potendo il risarcimento che segue le regole ormai consolidate, fondate sulla distinzione tra danno patrimoniale (danno emergente – lucro cessante, compresa la perdita di *chance*) e danno non patrimoniale (morale – biologico – esistenziale) e ciò non solo per ragioni di ordine sistematico, ma anche perché ad un'unica voce di danno alla professionalità – omnicomprensiva, ma disomogenea – è preferibile distinguere le diverse voci di danno, in ragione della plurioffensività della condotta (così: Trib. Pinerolo 6.2.2003, *RCP*, 2003, 435. Sostanzialmente conforme: Trib. Pisa 10.4.2002, [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_a.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a.html), che ha ritenuto il danno alla professionalità ricompreso nel danno esistenziale).

Posto che il danno conseguente al demansionamento configura una responsabilità contrattuale del datore di lavoro, è possibile per il lavoratore sia opporre l'eccezione di inadempimento (Cass. 8.2.1999, n. 1074, *NGiL*, 1999, 335), sia far valere la tutela ripristinatoria dello *status quo ante* (Cass. 27.4.1999, n. 4221, *MGL*, 1999, 6, 606. Conformi: Pret. Milano 11.3.1996, *DI*, 1996, 677; Trib. Cagliari 5.7.96, *LG*, 1997, 312; Trib. Milano 26.4.2000, *RCDL*, 750. *Contra*: Pret. Roma 17.4.1992, *RIDL*, 1993, II, 543).

### Molestie sessuali

Un comportamento sotto molti aspetti "contiguo" al *mobbing* è costituito dalle molestie sessuali sul luogo di lavoro, consistenti in comportamenti insidiosi e vessatori - non necessariamente in

violazione dei reati introdotti dalla legge 15 febbraio 1996, n. 66 o di altre norme del codice penale (Cass. 2.12.1996, n. 10752, *RIDL*, 1997, 3, 594; Cass. 8.8.1997, n. 7380, *RIDL*, 1998, 4, 795) - che possono comportare danni alla sfera esistenziale del lavoratore (in genere di sesso femminile) risultando offensivi per la sua libertà sessuale e dignità personale. I principi desumibili dalle sentenze in materia di molestie sessuali possono pertanto risultare spesso applicabili anche in caso di *mobbing*.

Infatti, posto che tali comportamenti possono violare sia i diritti derivanti dal contratto di lavoro che i diritti soggettivi primari delle persone, la vittima può far valere sia la responsabilità contrattuale del datore di lavoro (artt. 1175, 1375, 2087 c.c.) in quanto è obbligo del datore di lavoro predisporre tutte le cautele, specifiche e generiche, per la tutela del lavoratore, sia la responsabilità extracontrattuale verso il molestatore e/o il datore di lavoro (artt. 2043 e 2049 c.c.) (Pizzoferrato 1998, 812 ss; Veneri 1999, 1117. Pret. Trento 22.2.1993, *RIDL*, 1994, 1, 172; *GC*, I, 555; Cass. 17.7.1995 n. 7768, *GI*, 1996, I, 1110; *RCP*, 1996, 332;).

Il molestatore può poi andare incontro, nei riguardi del datore di lavoro, alla responsabilità disciplinare, compreso il licenziamento per giusta causa (Pret. Torino 26.1.1991, *RIDL*, 1991, 2, 431; Cass. 2.12.1996, n. 10752, *RIDL*, 1997, 3, 594).

### Dimissioni e licenziamento

Il lavoratore che, a seguito di atteggiamenti vessatori, rassegni le proprie dimissioni, potrà facilmente dimostrarne la giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c., con conseguente diritto alla corresponsione dell'identità prevista dall'art. 2118, secondo comma, c.c. La giurisprudenza ha, infatti, riconosciuto la giusta causa di recesso in caso di espressioni ingiuriose del capo del personale verso il dipendente (Cass. 19.11.1999, n. 12903, *SI*, 2000, 895) o in caso di molestie sessuali (Pret. Milano 14.8.1991, *RIDL*, 1992, 2, 403; Pret. Trento 22.2.1993, *RIDL*, 1994, 1, 172; *GC*, 1994, 1, 555; Cass. 8.8.1997, n. 7380, *RIDL*, 4, 795, anche qualora non siano integrati gli estremi dell'illecito civile o penale).

Nei casi più gravi, un lavoratore mobbizzato potrebbe essere indotto a presentare dimissioni non in modo effettivamente libero e consapevole, ma a causa di una situazione psicologica alterata. Possono trovare allora applicazione le norme generali in tema di vizi del consenso nella formazione della volontà contrattuale, applicabili, per l'estensione operata dall'art. 1324 c.c., agli atti unilaterali aventi contenuto patrimoniale, tra i quali rientrano senz'altro le dimissioni. Può essere così chiesto l'annullamento delle dimissioni, ma solo qualora siano riscontrati i presupposti dell'incapacità naturale ex art. 428 c.c., anche nella forma di minaccia illegittima di far valere un diritto (generalmente, il licenziamento) per condizionare la volontà del lavoratore ed ottenere un vantaggio ingiusto (art. 1438 c.c.) (Caccamo e Mobiglia 2000, XIII. V. anche: Oliva 2000, 31).

Quanto alla giurisprudenza, la Cassazione ritiene viziate le dimissioni in caso di temporaneo turbamento dovuto a sindrome ansioso-depressiva tale che le facoltà intellettive, anche se non del tutto private, siano diminuite in modo tale da impedire o ostacolare una seria valutazione della gravità dell'atto (Cass. 4539/2002, 7485/2003, 515/2004, 5159/2004), fermo il fatto che tale accertamento non comporta il diritto alle retribuzioni percepite prima della riammissione o della sentenza che la dispone. La stessa Cassazione ha ritenuto altresì illegittime le dimissioni presentate a seguito di immotivato trasferimento accompagnato da minaccia di licenziamento (Cass. 26.5.1999, n. 5154, *NGL*, 1999, 648; conforme: Cass. 368/84)

Nel caso su cui il lavoratore mobbizzato subisca il licenziamento, potrà senz'altro trovare applicazione – a seconda delle circostanze e delle dimensioni dell'azienda – la disciplina relativa alla tutela reale o obbligatoria ovvero quella applicabile al caso di licenziamento ingiurioso.

Si segnala, infine, la giurisprudenza che nega che sussista un giustificato motivo di licenziamento nel comportamento del lavoratore che abbia reagito - anche se in forma illegittima - ad atti arbitrari di un superiore (Cass. 19.12.1998, n. 12717, *RDL*, 1999, 832; Cass. 16.6.2001, n. 8173, *RIDL*, 2002, II, 154).

### Altri comportamenti illegittimi e vessatori

Esiste, ancora, una ricca casistica giurisprudenziale relativa a comportamenti vessatori di diverso tipo, spesso riscontrabili nella più ampia fattispecie di *mobbing*, di cui si dà conto sinteticamente.

Anzitutto, e in linea generale, la SC ha dichiarato l'illegittimità dei provvedimenti datoriali che “mentre non realizzano alcun apprezzabile interesse per l'impresa, arrecano danno o sono di ingiustificato disagio per i lavoratori” (Cass. 18.2.2000, n. 1892, *MGL*, 2000, 4, 389).

Altri comportamenti illegittimi, ritenuti causa di responsabilità del datore di lavoro, sono: l'abuso delle visite di controllo nei riguardi di una lavoratrice assente per malattia, nonostante che tale malattia fosse già accertata dai controlli precedenti (Cass. 19.1.1999, n. 475, *MGL*, 1999, 1, 270); la reiterata comminazione di sanzioni disciplinari illegittime (Pret. Milano 14.12.1995, *LG*, 1996, 5, 385); il trasferimento discriminatorio o illegittimo (Cass. 8.2.1999, n. 1074, *NGiL*, 1999, 335 – v. sopra); la mancata promozione in violazione degli obblighi di correttezza e buona fede (Cass. 18.8.1999, n. 8710, *RgLPs*, 2000, 268); pretese sproporzionate e carichi di lavoro eccessivamente usuranti (Cass. 5.2.2000, n. 1307, *FI*, 2000, I, 1554; *DResp*, 2001, 385, che ha riconosciuto la responsabilità ex art. 2087 c.c. anche se vi era stato il consenso del lavoratore. Conformi: Cass. 1.9.1997, n. 8267, *MGL*, 1997, 6, 818; Cass. 4.3.2000, n. 2455, *NGiL*, 2000, 456); mancata concessione del riposo settimanale e delle ferie (Cass. 3.7.2001, n. 9009, *RCP*, 2001, 1177.); sistematico disconoscimento dei diritti e meriti derivanti dalla propria qualifica e dal proprio lavoro (Trib. Milano 16.12.1995, *RCDL*, 1996, 458).

## **7.2 Questioni di giurisdizione e competenza.**

In caso di controversie di *mobbing* che investano la pubblica amministrazione è pacifica la giurisdizione del giudice ordinario, come è stato anche riconosciuto dal Consiglio di Stato (Cons. Sta., ord. 6.12.2000, n. 6311, *GAm*, 2001, 174, in un caso relativo ad una richiesta risarcitoria, ex art. 2043, per danno biologico da *mobbing*). A seguito di una serie di interventi normativi, la devoluzione al giudice ordinario è oggi prevista e disciplinata dall'art. 63 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che stabilisce che “il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati”.

Di conseguenza saranno ammissibili anche provvedimenti di tipo cautelare e d'urgenza (v. Trib. Lecce 31.8.2001, [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_a.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a.html), che ha respinto l'eccezione posta dalla parte pubblica di difetto assoluto di giurisdizione, fondata sul fatto che il provvedimento d'urgenza impone un *facere* all'amministrazione)

Nell'ambito della giurisdizione ordinaria, si rientra nella competenza funzionale del giudice del lavoro non solo nel caso in cui la vittima intenda far valere la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, ma anche, per giurisprudenza del tutto prevalente, nell'ipotesi di azione diretta a far valere la responsabilità aquiliana, sia del datore di lavoro, sia di superiori gerarchici o colleghi.

Si riporta, in proposito, stralcio di una sentenza della Cassazione – adita in sede di regolamento di competenza relativamente ad una fattispecie, oggi facilmente inquadrabile nel *mobbing*, in cui una lavoratrice aveva inteso far valere solidalmente la responsabilità della società datrice di lavoro e del capo del personale, asserendo che costui aveva tenuto nei suoi riguardi un comportamento vessatorio e ingiurioso, aveva operato un trasferimento dequalificante, divulgato notizie dal contenuto diffamatorio ed era ricorso a minacce di denuncia per un furto inesistente – che ben sintetizza i termini della questione.

Secondo la giurisprudenza di questa Corte per “controversie relative a rapporti di lavoro subordinato”, ai sensi dell'articolo 409 c.p.c., devono intendersi non soltanto quelle inerenti alle due obbligazioni principali e reciproche che caratterizzano il rapporto di lavoro e ai poteri e doveri che gravitano attorno ad esse, ma ogni controversia in cui la pretesa fatta valere in giudizio si ricolleggi direttamente a detto rapporto. Tale collegamento, a sua volta, deve ravvisarsi ogni volta che il rapporto di lavoro intercorrente tra le parti, pur non costituendo la *causa petendi* della pretesa fatta valere in giudizio, si presenti come antecedente e presupposto necessario della situazione di fatto in ordine alla quale viene invocata la tutela in sede giudiziale, con la sola

esclusione di un rapporto di mera occasionalità (cfr. tra le tante Cass. n. 7304 del 1990, Cass. n. 2049 del 1994, Cass. n. 308 del 1998), essendo anche irrilevante l'eventuale non coincidenza delle parti in causa con quelle del rapporto di lavoro (Cass. n. 9339 del 1994). Sulla base di tali principi è stata affermata la competenza del Pretore quale giudice del lavoro sia per controversie inerenti a veri e propri fatti illeciti che si assumono commessi dai dipendenti in relazione ed in occasione dello svolgimento delle prestazioni lavorative (Cass. n. 3916 del 1983, Cass. n. 6001 del 1985, Cass. n. 1156 del 1985), sia per la domanda di risarcimento danni proposta dal lavoratore nei confronti del diretto superiore gerarchico in relazione ad un suo comportamento illecito concretante abuso del potere disciplinare (Cass. n. 2437 del 1982) (Cass. 8.9.1999, n. 9539, *LPO*, 1999, 2335).

### **7.3. La tutela in forma specifica e cautelare.**

Oltre alla tutela risarcitoria (o per equivalente), volta al ristoro del torto subito attraverso una reintegrazione patrimoniale, l'ordinamento conosce anche la reintegrazione in forma specifica (art. 2058 c.c., ritenuto applicabile anche nell'ambito della responsabilità contrattuale, specialmente in riferimento agli obblighi di protezione), salvo i casi in cui tale tutela sia materialmente impossibile, ovvero eccessivamente onerosa per il debitore.

Peraltro le difficoltà di applicazione di tale tipo di tutela in caso di violazione di posizioni giuridiche soggettive che siano espressione di valori personali fondamentali (salute, immagine, onore, reputazione, riservatezza) – e, quindi, anche dei diritti della personalità del lavoratore – sono state poste in luce dalla dottrina (Pizzoferrato 1999, 1105 ss.) che ha evidenziato che in tali casi il perfetto ristabilimento dello *status quo ante* risulta nei fatti impossibile, soprattutto per la carenza di strumenti coercitivi diretti di fronte a provvedimenti che si concretizzano per lo più in obbligazioni di *facere* infungibile.

Un'ipotesi speciale di tutela in forma specifica è stata introdotta dall'art. 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, che prevede, in caso di atti o comportamenti considerati "discriminatori" ai sensi della stessa legge, la possibilità per il giudice di ordinarne la cessazione nonché la rimozione degli effetti, anche attraverso uno specifico piano di rimozione delle discriminazioni accertate, entro un termine determinato. Si è già detto che non sembrano molte le ipotesi di *mobbing* per le quali tale tutela può essere efficace (cfr. § 5.1).

Analoghe sono le nullità degli atti o patti antisindacali o discriminatori ex art. 15 Statuto lavoratori (che reputa tali gli atti o i patti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di *handicap*, di età o basata sugli orientamenti sessuali o sulle convinzioni personali) nonché la tutela ex art. 15 legge n. 903/1977 (comportamenti diretti a violare la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro).

Nel caso in cui sia prevista la dichiarazione di nullità degli atti discriminatori, la Cassazione ha precisato (Cass. 8.7.2002, n. 9877) che tale richiesta non pregiudica il diritto di chiedere il risarcimento dei danni subiti a causa di tali atti, anche perché il dovere di non discriminare rientra tra le obbligazioni in senso proprio del datore di lavoro.

Altra ipotesi di tutela inibitoria prevista dall'ordinamento è la tutela collettiva disciplinata dall'art. 28 Statuto lavoratori, in caso di condotta antisindacale, che potrebbe rivelarsi utile in caso di *mobbing* che abbia origine nell'attività sindacale della vittima (v. Trib. Monza, decr. 19.12.2000, *LG*, 2003, 975. Nella fattispecie, a seguito di una condotta aggressiva – non rientrante peraltro, nonostante le allegazioni, nel *mobbing* – di un dirigente nei confronti di un rappresentante sindacale, il giudice ha disposto l'affissione dell'ordinanza nella bacheca aziendale nonché ordinato all'azienda di non assegnare al dirigente incarichi che richiedano contatti con la controparte sindacale).

Un rilievo maggiore può invece rivestire il ricorso alla tutela cautelare e d'urgenza, al fine di ottenere giudizialmente l'ordine di cessazione di una condotta illegittima.

Come è noto, l'art. 700 c.p.c. prevede a tal fine l'imprescindibile sussistenza dei requisiti del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*; peraltro, la durata della condotta, nonché la sua possibile multiformità, non rende agevole la dimostrazione del *periculum*, cioè dell'imminenza e

dell'irreparabilità della lesione in relazione al tempo occorrente a far valere il diritto in via ordinaria.

La giurisprudenza di merito ha comunque ammesso l'esercizio dell'azione cautelare in alcuni casi riconducibili al *mobbing*, individuando il *periculum* nel possibile aggravamento di una malattia già in corso, cagionata da atti antigiuridici del datore e/o del *mobber*. E' così stato ordinato al datore di lavoro di assegnare al lavoratore ricorrente le mansioni corrispondenti alla qualifica rivestita (Trib. Roma, ord., 4.7.2002, *LG*, 2002, 980. Simile: Trib. Lecce 31.8.2001, [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_a.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a.html)), in cui il giudice ha altresì confermato l'inibizione al dirigente/*mobber* di avocare mansioni e compiti del ricorrente nonché l'inefficacia di alcuni ordini di servizio e procedimenti disciplinari).

#### **7.4. Il risarcimento del danno.**

Si è detto dell'autonoma configurabilità, a prescindere dalla sussistenza nel caso concreto di altre fattispecie "tipiche", del *mobbing* quale "cornice" che consente di valutare unitariamente e nella loro reale portata – e quindi anche in termini di illecito e conseguenti responsabilità – atti e fatti che, singolarmente considerati, potrebbero non rivestire significato giuridico ovvero essere considerati leciti (cfr. §§ 3.1 e 7).

Il più delle volte non vi è identità tra datore di lavoro e la o le persone che pongono in essere i comportamenti antigiuridici (*mobber*).

Per il lavoratore si presenta quindi la possibilità di agire contro il datore di lavoro, facendo valere la responsabilità contrattuale e/o quella extracontrattuale, ovvero contro il o i *mobber*, facendo valere, in questo caso, la responsabilità extracontrattuale. Ovviamente l'azione può essere proposta anche congiuntamente (per alcune considerazioni circa l'opportunità o meno di esercitare l'azione congiunta, v. Oliva 2003, 333), non è peraltro ipotizzabile il litisconsorzio necessario (Cass. 4296/1987; 2226/1991).

E' utile ricordare, inoltre, che per giurisprudenza costante (tra le altre: Cass. 12339/1999, 5539/2003), qualora sia dimostrata la sussistenza di un nesso causale tra causa umana imputabile ed evento dannoso, una eventuale concausa naturale non imputabile non comporta un parziale esonero dalla responsabilità per l'autore dell'illecito, che pertanto deve essere ritenuto responsabile per l'intero. Così, la predisposizione alla malattia o una certa fragilità di carattere non sminuiscono la responsabilità del datore di lavoro e/o del *mobber* e, conseguentemente, l'entità del risarcimento.

Solo in caso di vero e proprio concorso colposo della vittima (tutt'altro che facile da dimostrare in caso di *mobbing*), il risarcimento è diminuito secondo la gravità della colpa e dell'entità delle conseguenze (artt. 1227, 2056 c.c.).

##### **7.4.1. La responsabilità del datore di lavoro.**

La responsabilità del datore di lavoro è fondata principalmente sull'art. 2087 c.c., ai sensi del quale l'imprenditore è tenuto ad adottare tutte le misure "necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Ovviamente la tutela generale offerta da tale norma non osta alla possibile applicazione anche di altre disposizioni poste dall'ordinamento a tutela del lavoratore (es.: art. 2103 c.c., art. 18 Statuto lavoratori, ecc.; v. § 7.1.), qualora ne ricorrano i presupposti.

L'articolo 2087 c.c., secondo costante interpretazione dottrinale e giurisprudenziale, reca una norma di chiusura del sistema di tutela del lavoratore, collegata con i generalissimi principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di adottare non solo tutte le misure di tutela richieste dalla legge, ma anche tutte quelle

misure generiche di protezione dell'integrità del lavoratore necessarie secondo le normali regole di esperienza (Montuschi 1994, 321; Caccamo e Mobiglia 2000, VI; Ambrosetti 2001, 2055. In giurisprudenza, tra le altre, Cass. 17.7.1995, n. 7768, *GI*, 1996, 1110; Cass. 3.9.1997, n. 8422, *NGiL*, 1997, 6, 744; Cass. 1.9.1997, n. 8267, *MGL*, 1997, 6, 818).

L'inosservanza di tale obbligo da parte del datore di lavoro è fonte di responsabilità contrattuale, costituendo l'articolo 2087 c.c. una norma di integrazione legale delle obbligazioni contrattuali, ai sensi dell'art. 1374 c.c.

La lettera della norma, caratterizzata dal binomio "integrità fisica" e "personalità morale" e valutata anche alla luce dei principi costituzionali sul rapporto di lavoro (con particolare riferimento agli artt. 2, 32, 35, 41, 2° co.), appare idonea alla tutela della persona del lavoratore nel senso più ampio e, quindi, anche in riferimento a tutti quei pregiudizi che non hanno natura patrimoniale né riguardano la salute propriamente intesa. Dottrina e giurisprudenza hanno infatti ben evidenziato che la lesione alla personalità morale è cosa ben diversa – anche a fini risarcitori – rispetto alla lesione all'integrità fisica e psichica, la seconda rilevando ai fini del risarcimento del danno biologico, la prima di quello esistenziale. Subordinare invece il risarcimento del danno alle sole ipotesi in cui la sofferenza morale abbia causato una malattia fisica o psichica significherebbe svuotare di contenuto la norma (Nisticò 2002, 714. Trib. Forlì 15.3.2001 e Trib. Pisa 7.10.2001, [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_a.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a.html) . In senso sostanzialmente conforme: Montuschi 1994, 322; Veneri 1999, 1101. V. anche: Cass. 8267/1997; 1307/2000).

La norma è applicabile anche in caso di rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, anche per l'espresso rinvio di cui all'art. 2, 2° co., del d.lgs. n. 165/2001.

Poiché un comportamento può contemporaneamente violare la disciplina contrattuale e ledere i diritti soggettivi primari dei lavoratori, la dottrina e la giurisprudenza ammettono la possibilità di concorso tra responsabilità contrattuale e responsabilità extracontrattuale (tra le tante: Cass. 17.7.1995, n. 7768, *GI*, 1996, I, 1110; Cass. 21.12.1998, n. 12763, *RDL*, 1999, 4, 832; *MGL*, 1999, 287; Cass. 21.2.2001, n. 2569, *OGL*, 2001, 78. Veneri 1999, 1119; Monateri, Bona e Oliva 2000, 38 ss.; Pasquinelli 2004, 4386. Ma v. Montuschi 1994, 324, Nisticò 2002, 715, secondo cui la responsabilità del datore di lavoro è necessariamente contrattuale; si veda anche Cass. SS.UU. 4.5.2004, n. 8438, secondo cui, ai fini del riparto della giurisdizione in controversie relative a fatti antecedenti il 30.6.1998 – v. art. 69, 7° co., d.lgs. n. 165/2001 – l'azione di risarcimento dei danni da *mobbing* ha natura contrattuale).

In linea generale può risultare preferibile per il lavoratore far valere la responsabilità contrattuale, non tanto per il più lungo termine di prescrizione (10 anni anziché 5 in caso di responsabilità extracontrattuale) quanto per i differenti oneri probatori: in caso di tutela contrattuale, infatti, il lavoratore deve dimostrare l'inadempimento (fatto lesivo), il danno e il nesso di causalità. Spetta al datore di lavoro, se vuole esimersi dalla responsabilità, dimostrare ex art. 1218 c.c. che l'inadempimento è stato determinato "da causa a lui non imputabile", cioè l'assenza di colpa o dolo, non costituendo l'art. 2087 una ipotesi di responsabilità oggettiva (Cass. 21.12.1998, n. 12763, *RDL*, 1999, 4, 832. Conformi: Cass. 3740/1995, 3455/1995, 12467/2003. In dottrina: Veneri 1999, 1121. V. anche Monateri, Bona e Oliva 2000, 45 ss., secondo cui, tuttavia, la responsabilità del datore di lavoro è "molto prossima alla responsabilità oggettiva").

Nel caso in cui il lavoratore intenda, invece, far valere la responsabilità aquiliana, dovrà ulteriormente dimostrare il dolo o la colpa del datore di lavoro.

Per quanto riguarda il danno risarcibile, invece, la responsabilità contrattuale, limitata ai danni prevedibili (art. 1225 c.c.), potrebbe apparire limitativa rispetto alla responsabilità aquiliana, in cui tale limite non sussiste.

Si fa presente, tuttavia, che il limite di cui all'articolo 1225 c.c. non si applica anzitutto in caso di dolo, nel nostro caso riscontrabile non solo quando lo stesso datore di lavoro pone in essere o, comunque, partecipa ad azioni vessatorie, ma anche nel caso in cui, avendone piena consapevolezza, non si adopera per farle cessare, atteso che, per il principio generale della causalità omissiva (art. 40 c.p.), non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a

cagionarlo. L'esistenza del dolo non si presume, ma deve essere provata dal creditore, anche attraverso presunzioni.

Inoltre il requisito della prevedibilità riguarda l'entità del danno, non l'evento (la cui imprevedibilità inciderebbe infatti sull'esistenza del nesso causale e, conseguentemente, della responsabilità; v. Pizzoferrato 1999, 1070; De Fabio 2001, 677). Così, il diffondersi della conoscenza del fenomeno *mobbing* e delle conseguenze da esso provocate rende sempre più "prevedibili" per il datore di lavoro gli eventuali danni, anche non patrimoniali, subiti dalla vittima (Banchetti 2001, 2108; Parpaglionni 2002, 543; Reynaud 2004, 4153). I danni prevedibili sono quelli ordinari, conseguenza di una determinata condotta in base all'*id quod plerumque accidit*; è comunque sempre possibile per il creditore dimostrare che, nel caso concreto, determinate conseguenze di per sé ordinariamente imprevedibili erano invece prevedibili per il debitore.

Nel caso in cui il *mobbing* sia posto in essere dai colleghi della vittima o dai suoi superiori gerarchici e non direttamente dal datore di lavoro, quest'ultimo risponde comunque ai sensi dell'art. 2049 c.c. (che, come si è visto, può concorrere con l'art. 2087 c.c.).

La giurisprudenza ha precisato che la responsabilità indiretta ex art. 2049 c.c., è relazionata all'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato o di qualsiasi altro rapporto di servizio, anche occasionale o temporaneo; il *mobber* potrebbe quindi essere anche, per esempio, un consulente. L'accollo della responsabilità al committente, essendo presunta *iuris et de iure*, prescinde poi dall'eventuale *culpa in eligendo* o in *vigilando* del committente medesimo (Cass. 24.9.1977, n. 4069, *FI*, 1978, I, 676).

Perché si possa far valere la responsabilità del datore di lavoro occorre quindi che esista un collegamento tra fatto dannoso del dipendente e mansioni da questo svolte. Tale collegamento viene individuato nel rapporto di "occasionalità necessaria", che individua la connessione funzionale o strumentale tra mansione svolta del dipendente-*mobber* ed evento lesivo, anche qualora tale mansione sia svolta in modo autonomo o addirittura trasgredendo o travalicando gli ordini ricevuti, purché comunque rientri nell'ambito delle incombenze proprie dello stesso *mobber* (Monateri, Bona e Oliva 2000, 44. La giurisprudenza è costante sul punto: v. Cass. 2994/1987; 2154/1990; 9984/1996; 7331/1997; 6341/1998).

Nel caso in cui il datore di lavoro sia una persona giuridica, l'azione ex artt. 2087 e/o 2049 c.c. deve essere sempre rivolta contro la società o l'ente, non contro gli amministratori neanche quelli che hanno scelto i dipendenti che hanno posto in essere l'illecito (Cass. 24.9.1977, n. 4069, *FI*, 1978, I, 676). L'eventuale responsabilità degli amministratori ha in ogni caso sempre natura extracontrattuale, ex art. 2043 c.c. (Cass. 6125/1994).

#### **7.4.2. La responsabilità personale del mobber.**

Chi pone scientemente in essere un comportamento rientrante nel *mobbing*, può senz'altro essere chiamato a rispondere sia verso la vittima, che verso l'azienda.

Nel primo caso si tratta di responsabilità aquiliana, che, come si è detto, può concorrere con quella dell'azienda, essendo la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2049 considerata responsabilità solidale con quella degli autori dell'illecito (v. § 7.4).

L'azienda eventualmente chiamata a risarcire i danni al mobbizzato, può poi esercitare azione di regresso verso il dipendente *mobber*, nella misura "determinata dalla gravità della rispettiva colpa e dall'entità delle conseguenze che ne sono derivate" (art. 2055 c.c.).

E' evidente che il più delle volte la vittima del *mobbing* preferirà citare in giudizio il datore di lavoro, sia per la presumibile maggiore garanzia patrimoniale, sia per la maggiore semplicità rispetto all'onere probatorio (l'azione extracontrattuale richiede infatti la specifica dimostrazione dell'elemento soggettivo). Non mancano peraltro alcuni esempi di azione esercitata congiuntamente (Trib. Agrigento 1.2.2005, [www.personaedanno.it](http://www.personaedanno.it)).

Verso il datore di lavoro può inoltre configurarsi, per il *mobber*, una responsabilità di tipo disciplinare che, per la possibile gravità delle contestazioni, potrebbe anche concludersi con un licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa (nel pubblico impiego una sanzione disciplinare è espressamente prevista all'art. 13 del CCNL 2002/2005, v. § 5.1).

Un aspetto della responsabilità del *mobber* spesso ignorato – che invece potrebbe costituire un formidabile deterrente – è quello della responsabilità amministrativa per danno erariale in caso di *mobbing* nelle pubbliche amministrazioni. Il danno per l'erario è facilmente individuabile nel caso in cui una pubblica amministrazione sia condannata a risarcire un danno a seguito della condotta vessatoria di uno o più dipendenti. Non possono essere esclusi, anche se presentano evidenti difficoltà di dimostrazione e quantificazione, il danno relativo alla minore produttività della vittima del *mobbing* e, nei casi più eclatanti in cui ne risulti offeso il prestigio, il danno all'immagine della Pubblica Amministrazione, quest'ultimo qualificato dalla giurisprudenza come danno esistenziale (Corte Conti, SS.UU., 23.4.2003, n. 10, *GDAmM*, 2003, 855).

Il danno per l'erario si traduce nel giudizio di responsabilità (o “di regresso”) dinanzi alla Corte dei Conti (art. 1 legge n. 20/1994), volto ad ottenere il risarcimento del danno dal dipendente autore del fatto illecito e dannoso, di cui sia dimostrato il dolo o la colpa grave.

L'azione si prescrive in 5 anni dalla data in cui si è verificato il fatto divenuto dannoso per l'erario (sentenza di condanna al risarcimento, transazione, ecc.).

#### **7.4.3. Il danno risarcibile.**

La condotta del *mobber* è plurioffensiva, potendo ledere o mettere in pericolo l'integrità psicofisica del lavoratore ovvero la sua dignità morale, la vita di relazione, la professionalità, oltre che il patrimonio presente e futuro. Le voci di danno possono quindi essere una o più, a seconda della fattispecie concreta.

Analogamente a quanto precisato in tema di “danno alla professionalità” conseguente al demansionamento (§ 7.1), non si ritiene necessaria, né opportuna, l'individuazione di una categoria di “danno da *mobbing*”, come autonoma categoria di danno risarcibile, se non in funzione meramente descrittiva.

La quantificazione concreta del risarcimento non può che seguire infatti i criteri generali della responsabilità civile, consistenti nell'accertamento delle voci di danno che la fattispecie presenta. Non si condivide quindi la proposta di un risarcimento tabellare del danno da *mobbing* (Ege 2002a, che contiene anche l'elaborazione di criteri matematici per la concreta liquidazione del danno).

In altri termini, nel liquidare il danno è necessario apprezzare le conseguenze negative per la vittima (e in alcuni casi l'elemento soggettivo del danneggiante), piuttosto che la tipologia del torto. Ciò anche in conformità con la funzione riparatoria, e non affittiva, della responsabilità civile.

Anzitutto è risarcibile il danno patrimoniale sia nella forma del danno emergente (per es.: spese mediche e/o farmaceutiche) sia in quella del lucro cessante. Tale ultima categoria riguarda soprattutto i riflessi negativi sulla capacità di produrre reddito e può consistere, da un lato negli effetti di una dequalificazione professionale, valutabili nell'ambito della perdita di *chance* di carriera e/o professionali, con conseguente minore guadagno rispetto a quello che ordinariamente sarebbe stato percepito in assenza di *mobbing*, dall'altro nel mancato conseguimento di quelle voci stipendiali accessorie, ma che presumibilmente sarebbero state ottenute, come il lavoro straordinario o particolari indennità sempre ottenuti in passato e/o usualmente concessi a tutti i dipendenti. Si tratta di voci per la cui valutazione e quantificazione il giudice farà ricorso alle presunzioni ed in certi casi anche alla liquidazione in via equitativa.

Si è già visto che le maggiori conseguenze negative per la vittima riguardano la sfera non patrimoniale ed esistenziale; pertanto, ai fini risarcitori le voci più importanti sono quelle che rientrano nella categoria del danno non patrimoniale, ex art. 2059 c.c.



In tale ambito, la classificazione tripartita delle voci di danno (morale soggettivo – biologico – esistenziale), che fa seguito alle note pronunce della Cassazione nn. 8827 e 8828/2003 e della Corte Costituzionale n. 233/2003, è ormai sostanzialmente accettata e seguita dalla giurisprudenza; trattandosi poi di voci riferite a distinte componenti del danno non patrimoniale esse sono cumulabili se ritenute in concreto sussistenti.

Tra le diverse voci di danno non patrimoniale, il danno morale soggettivo fa riferimento esclusivamente al dolore e al patema d'animo provocato dal fatto dannoso; è quindi un "pati" a carattere necessariamente transitorio. La novità forse più significativa che deriva dalle sopra citate sentenze della Corte di Cassazione e della Corte costituzionale riguarda proprio tale voce, che vede ampliata la sua sfera di applicazione, affrancandosi definitivamente dalla sussistenza di una fattispecie astrattamente prevista dall'ordinamento come reato, ovvero di altra espressa previsione normativa, e potendo essere risarcibile ogni qualvolta si verifichi la lesione di interessi costituzionalmente protetti. Poiché il *mobbing* si pone senz'altro in contrasto (quantomeno) con gli interessi protetti dagli artt. 2 e 41, secondo comma, della Costituzione, il risarcimento del danno morale soggettivo potrà sempre essere richiesto.

Il danno biologico e quello esistenziale sono invece figure fortemente affini tra loro, facendo riferimento la prima alla lesione dell'integrità psico-fisica, suscettibile di valutazione medico-legale, la seconda al danno conseguente alla lesione di altri interessi inerenti alla persona di rango costituzionale. In entrambi i casi il danno risarcibile (*rectius*: indennizzabile) consiste nei riflessi negativi per l'esistenza e le attività realizzatrici della persona provocati dalla lesione di interessi tutelati dalla costituzione (Ziviz 2005); si tratta in sostanza di un *non facere* ovvero in un *facere* obbligato, che prima non esisteva (così: Cass. pen. 22.1.2004, n. 2050, *DResp*, 2004, 966).

In proposito è bene ricordare che la giurisprudenza sopra citata ha accolto la tesi secondo la quale il danno non patrimoniale deve essere considerato "danno conseguenza", essendo cioè risarcibili le ripercussioni negative per la persona cagionate dall'illecito. Non ha trovato quindi riscontro la teoria del "danno evento", in base alla quale il danno non patrimoniale coinciderebbe con la lesione dell'interesse protetto e sarebbe pertanto risarcibile *in se*, senza alcun preciso onere in tal senso a carico del danneggiato (sulle teorie del danno evento e del danno conseguenza applicate al *mobbing* e sulla prevalenza della seconda v. *amplius* Reynaud 2004, 4158 ss., che sottolinea peraltro che la distinzione tra le due impostazioni non deve essere oltre misura enfatizzata, anche alla luce delle massime di comune esperienza).

Si è detto che le tre voci di danno non patrimoniale, riguardando aspetti distinti della persona, sono cumulabili tra loro se concretamente sussistenti; peraltro la voce di danno "tipica" è quella del danno esistenziale (tra gli altri: Ziviz 2001, 1029; Pargaglioni 2002, 592; Nisticò 2003, 327): infatti il *mobbing*, consistendo anzitutto nella violazione della personalità morale della vittima all'interno del luogo di lavoro, ha come conseguenza minima la compromissione della sua attività lavorativa, con riflessi negativi per l'immagine e la dignità personale e professionale (Ziviz 2005). In mancanza di tali elementi, infatti, non si potrebbe neanche ritenere sussistente una fattispecie di *mobbing*.

Le altre due voci di danno (biologico e morale) sono solo eventuali, anche se spesso sussistenti: non è necessario, al fine della rilevanza giuridica, che il *mobbing* comporti anche l'insorgere di malattie psichiche o fisiche, dolore o patema d'animo.

Si è detto che la teoria del "danno evento" appare in fase di superamento: al lavoratore pertanto l'onere di allegare e dimostrare, tra l'altro, non solo la lesione (evento), ma anche che tale lesione ha avuto conseguenze pregiudizievoli, e in quale entità (*quantum*). Per adempiere tale onere, peraltro, il danneggiato ben può far ricorso a presunzioni, allegando tutti gli elementi utili alla valutazione del giudice, quali la durata della condotta, l'intensità, le concrete conseguenze esistenziali. A tale ultimo fine, per es., può risultare utile anche la prova per testi delle oggettive modificazioni esistenziali (*in pejus*) direttamente conseguenti al disagio patito dal lavoratore, anche con riferimento alle conseguenze prodottesi nella vita familiare e di relazione.

Il giudice può così apprezzare l'entità del danno in base al principio della normalità causale (*id quod plerumque accidit*), con conseguente risarcimento basato sul danno normalmente e ragionevolmente conseguente a quel determinato tipo di azione illecita posta in essere. Sarà peraltro possibile per il convenuto fornire prova contraria, cioè che il pregiudizio allegato, in concreto, non si è verificato ovvero ha prodotto conseguenze di minore entità; di contro, sarà possibile per il danneggiato dimostrare ulteriori e specifiche conseguenze negative, al fine di ottenerne il risarcimento (unitamente al requisito del dolo in caso di responsabilità contrattuale).

In definitiva, l'onere può essere assolto con la dimostrazione dell'esistenza di un concreto pregiudizio (fisico, psichico, all'immagine, alla vita familiare o di relazione, alle attività realizzatrici, ovvero consistente nel dolore o nel patema d'animo) come conseguenza dell'evento dannoso e quale presupposto della valutazione, che sarà prevalentemente equitativa (art. 1226 c.c.), da parte del giudice.

Nel caso del *mobbing*, come si è detto, è sempre riscontrabile il danno esistenziale: senz'altro sussiste infatti una compromissione dell'attività lavorativa che quantomeno produce l'effetto di pregiudicare l'immagine professionale e la dignità personale. Ulteriori conseguenze negative possono poi riguardare anche la serenità familiare e le altre attività realizzatrici della vittima (cfr. § 4). Al giudice il compito di apprezzare, in base alle concrete circostanze, il *quantum* in via equitativa.

Per quanto riguarda il risarcimento del danno biologico in senso stretto si deve far riferimento alle conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore derivanti dalla malattia cagionata dalle vessazioni sul lavoro subite. E' noto che per la liquidazione di tale voce di danno si fa solitamente ricorso a criteri tabellari, basati sul c.d. punto di invalidità. Tale sistema, peraltro, non può essere considerato obbligatorio, non essendo previsto da alcuna disposizione legislativa, e resta quindi ferma la possibilità per il giudice di stabilire diversamente, in base a criteri equitativi, purché motivati. E' stato giustamente rilevato (Cass. pen. 22.1.2004, n. 2050, *DResp*, 2004, 966) che proprio la necessità per il giudice di addivenire ad una valutazione complessiva della congruità del risarcimento delle diverse voci del danno non patrimoniale rende meno agevole il ricorso al metodo tabellare.

Il danno morale consiste nelle conseguenze attinenti alla sfera emotiva quali sofferenza, dolore e patema d'animo patiti dalla vittima a seguito delle vessazioni subite. Ne consegue che anche tale voce deve essere allegata e provata, nell'*an* e nel *quantum*, secondo le regole ordinarie (Cass. 20.12.2001, n. 16073, e Cass. 17.7.2002, n. 10393, *CorG*, 2003, 179) e sarà quantificata in concreto dal giudice mediante ricorso ai criteri equitativi. Vero è che, specie in passato, il danno morale è stato spesso risarcito automaticamente, sulla sola base della sussistenza dei presupposti (art. 185 c.p.), in una certa percentuale del danno biologico. Con la riclassificazione delle voci di danno non patrimoniale, e con l'ampliamento dell'applicabilità dello stesso danno morale, tale prassi non appare più accettabile, anche perché l'automatico riconoscimento del risarcimento, senza una valutazione in concreto della sofferenza subita, avvicinerrebbe molto tale voce al danno punitivo, non previsto nel nostro ordinamento.

E' chiaro poi che qualora la sofferenza sia tale da sfociare in una vera e propria malattia psichica diventa possibile anche il risarcimento del danno biologico.

La giurisprudenza di merito si è dimostrata peraltro solerte ad applicare alle fattispecie di *mobbing* le novità in merito alla classificazione delle voci di danno non patrimoniale, prevedendo il risarcimento del danno esistenziale unitamente ad altre voci di danno – patrimoniale e non patrimoniale – ritenute sussistenti (si segnala: Trib. Pinerolo 6.2.2003, *RCP*, 2003, 424; Trib. Tempio Pausania 10.7.2003, *GM*, 2003, 2539; Trib. Milano 29.6.2004; Trib. Forlì 28.1.2005, n. 28; Trib. Agrigento 1.2.2005. Le sentenze si possono leggere anche in [www.personaedanno.it](http://www.personaedanno.it); [http://dirittolavoro.altervista.org/link3\\_a.html](http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a.html); [www.altalex.it](http://www.altalex.it)).

Data quindi per acquisita detta classificazione del danno non patrimoniale, il problema principale diventa quello di evitare le duplicazioni risarcitorie, specie tra danno esistenziale e danno biologico attesa l'affinità tra le due figure. A tal fine è essenziale distinguere tra l'evento dannoso,

che costituisce il presupposto per il ristoro, dalle conseguenze negative per la vittima, costituenti il vero e proprio danno non patrimoniale risarcibile. In altri termini è, cioè, indennizzabile il peggioramento della qualità della vita nei suoi diversi aspetti e sempre che gli interessi che si assumono lesi siano provvisti di valenza costituzionale, come la salute, la dignità personale e professionale, le altre attività realizzatrici della personalità (religione, cultura, ecc.).

E' stato, in proposito, giustamente sottolineato (Ziviz 2005) che nel *mobbing* determinate conseguenze hanno natura chiaramente esistenziale, in quanto lesione della dignità personale e professionale (es.: il pregiudizio all'immagine professionale), altre invece si riferiscono senz'altro al danno biologico (es.: sintomi fisici derivanti dalla lesione alla salute psichica); per ulteriori conseguenze, invece, vi può essere incertezza sulla esatta natura essendo più che altro il risultato congiunto della lesione della salute e di quella alla dignità, si pensi al peggioramento del carattere e alle difficoltà relazionali.

Il rischio di duplicazioni si pone essenzialmente per tali ultimi effetti negativi, che potrebbero venire liquidati a titolo sia di danno biologico che di danno esistenziale; il giudice deve evitare ciò, dando adeguatamente conto in motivazione dei diversi pregiudizi che possono essere risarciti nell'ambito di ciascuna voce di danno e verificando che un determinato effetto che intende indennizzare non sia già stato preso in considerazione nella liquidazione di altra voce.

## BIBLIOGRAFIA

Ambrosetti F.M.

2001 *Lavoro, attentati alla salute*, in “Trattato breve dei nuovi danni” (a cura di Cendon P.), Cedam, Milano, 2041.

Banchetti S.

2001 *Il mobbing*, in “Trattato breve dei nuovi danni” (a cura di Cendon P.), Cedam, Milano, 2077.

Barbui C.

2000 *Mobbing e salute mentale*, in *RCP*, 732.

Bona M.

2003 *Mobbing e categorie di danno tra etichette e sostanza*, in *LG*, 310.

Caccamo A. e Mobiglia M.

2000 *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*, in *inserto DPLav*, 18, III.

Cuva A., Cuva L. e Bona M.

2003 *La tutela penale dei lavoratori vittime di “mobbing” e “bossing”*, in *GI*, 614.

De Fabio G.

2001 *Appunti sulla prevedibilità del danno da mobbing*, in *RCP*, 675.

Ege H.

1998 *I numeri del mobbing. La prima ricerca italiana*, Pitagora editore, Bologna.

2002 nota a: Trib. Como 22.5.2001, in *LG*, 76.

2002a *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè, Milano.

Gambacciani E.

2003 *Mobbing e tutela previdenziale contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *LG*, 323.

Gaspari A.

2002 *Emergenza mobbing. Le coordinate del problema*, in *LPO*, 407-437.

Gilioli A. e Gilioli R.

2000 *Cattivi capi, cattivi colleghi*, Mondadori, Milano.

Hirigoyen M.F.

2000 *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino.  
Traduzione da: 1998 *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, La Découverte et Syros, Paris.

Leymann H.

1996 *Mobbing. La persecution au travail*, Éditions du Seuil, Paris. Traduzione da: 1993 *Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz*. Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbeik bei Hamburg.

Meucci M.

1999 *Considerazioni sul “mobbing”*, in *LPO*, 11, 1953.

- 1999a *Ancora sul risarcimento del danno alla professionalità e del danno biologico*, in *LPO*, 10, 1742.
- 2002 *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, Ediesse, Roma.
- 2004 *Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro*, in *RIDL*, I, 421.
- Monateri P.G., Bona M. e Oliva U.  
2000 *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*. Giuffrè, Milano.
- Montuschi L.  
1994 *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *RIDL*, I, 317.
- Nisticò F.  
2002 *Mob, mobber, mobbing*, in *Ipr*, 709.  
2003 *Mobbing o pregiudizio alla personalità morale?*, in *LG*, 327.
- Nunin R.  
2000 *Alcune considerazioni in tema di “Mobbing”*, in *ILLeJ*, II, 1, [www.labourlawjournal.it](http://www.labourlawjournal.it), ISSN 1561-8048.
- Oliva U.  
2000 *Mobbing: quale risarcimento?*, in *DResp*, 27.  
2003 *L’avvocato e i profili giuridici del mobbing*, in *LG*, 331.
- Parpaglioni M.  
2002 *Il danno esistenziale fa il suo ingresso nel diritto del lavoro attraverso il mobbing*, in *RIDL*, 534.
- Pasquinelli E.  
2004 *Il mobbing*, in “Persona e danno” (a cura di P. Cendon), vol. IV, Giuffrè, Milano, 4287.
- Pizzoferrato A.  
1998 *Molestie sessuali sui luoghi di lavoro: verso una tipizzazione della fattispecie giuridica e delle tecniche di tutela*, in *RIDL*, II, 799.  
1999 *Il danno alla persona: linee evolutive e tecniche di tutela*, in *CI*, 1047.
- Reynaud G.  
2004 *La dimensione esistenziale del rapporto di lavoro*, in “Persona e danno” (a cura di P. Cendon), vol. IV, Giuffrè, Milano, 4111.
- Salvatori P.  
2001 nota a Cass. 6.11.2000, n. 14443, in *DI*, 305.
- Veneri L.  
1999 *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *LPO*, 6, 1097.
- Ziviz P.  
2001 *Mobbing e risarcimento del danno*, in *RCP*, 1028.  
2005 *Danni da mobbing*, in [www.personaedanno.it](http://www.personaedanno.it).

## ABBREVIAZIONI DELLE RIVISTE

CI	Contratto e impresa
DInf	Il Diritto dell'informazione e dell'informatica
DI	Diritto del lavoro
DPLav	Diritto e pratica del lavoro
DResp	Danno e responsabilità
FI	Il Foro italiano
GAm	Giustizia amministrativa
GC	Giustizia civile
GDAm	Giornale di diritto amministrativo
GI	Giurisprudenza italiana
GM	Giurisprudenza di merito
Ipr	Informazione previdenziale
LG	Il Lavoro nella giurisprudenza
LPO	Lavoro e previdenza oggi
MGL	Massimario di giurisprudenza del lavoro
NGiL	Notiziario di giurisprudenza del lavoro
NGL	Notiziario giuridico del lavoro
OGL	Orientamenti della giurisprudenza del lavoro
RCDL	Rivista critica di diritto del lavoro
RCP	Responsabilità civile e previdenza
RDL	Rivista di diritto del lavoro
RgLPs	Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
RIDL	Rivista italiana di diritto del lavoro
SI	Studium iuris