

LA NOZIONE DI MOBBING NELLA GIURISPRUDENZA

Le origini del “mobbing”

Il termine *mobbing* deriva dal verbo inglese *to mob*, che vuol dire “assalire, attaccare, accerchiare” e dal latino *mobile vulgus*, che significa “il movimento della gentaglia”. Fu usato per la prima volta nel 1961 dal premio Nobel per la Fisiologia e Medicina Konrad Lorenz¹, per meglio far comprendere il fenomeno che si verifica quando un nido d’uccelli è attaccato da un altro uccello ed il gruppo si compatta per difendere il nido. Successivamente, il termine venne esteso nell’etologia per definire un’aggressione impetuosa diretta a colpire, isolare, penalizzare un unico membro del branco in modo che questo possa mantenere la sua omogeneità, espellendo “il non simile” attraverso comportamenti di isolamento e lesivi. Di solito, secondo Lorenz, si tratta dell’attacco collettivo di una moltitudine di animali più deboli nei confronti di un animale più forte, il predatore.

¹ K.Lorenz, padre dell’etologia, è autore di *Evolution and Modification of Behaviour*, Harvard University Press, London 1961; K.Lorenz, *L’aggressività*, Il Saggiatore, Milano, 1983; ha elaborato, tra l’altro, il concetto di *imprinting*, intendendo l’apprendimento istintivo, indipendente e non correlato all’esperienza individuale, caratteristico di una specie. Tra le sue opere più famose, oltre quelle citate, ricordiamo: *L’anello di re Salomone* (1949), *Il cosiddetto male* (1963) e *Sul comportamento degli animali e dell’uomo* (1965).

Nel 1972 lo studioso svedese P.P.Heinemann usò il termine *mobbing* nel viver sociale, riferendosi alla condotta tenuta dalle bande giovanili, antesignane del più moderno bullismo, volendo significare la violenza posta in essere dal gruppo nei confronti di un individuo che non si adatta al voler dello stesso².

Il primo a traghettare il termine *mobbing* nel mondo del lavoro è stato nel 1984 lo studioso Heinz Leymann³, associandolo ad un disturbo che aveva osservato in alcuni impiegati ed operai svedesi sottoposti ad una serie di traumi psicologici sul posto di lavoro, definendo questo fenomeno come “la particolare forma di vessazione esercitata nel contesto lavorativo, il cui fine consiste nell’estromissione reale o virtuale della vittima dal mondo del lavoro”.

Nel 1996 Haral Ege⁴ ha rilevato l’esistenza di un “approccio culturale” di fondo, proprio a tutti i paesi industrializzati, i quali, a differenza di quelli più poveri, avevano sviluppato il *mobbing*. Ed ha intuito come anche in Italia vi fossero realtà inquadrabili in detta fattispecie, che venivano però archiviate come disturbi di altro genere.

Il fenomeno del *mobbing* è ormai dilagato nella società moderna ed anche il Parlamento Europeo è stato investito della *quaestio*; così, ha commissionato uno *screening*, che ha evidenziato che l’8% dei lavoratori europei, pari a circa 12 milioni, è stato oggetto di intimidazioni o soprusi da parte di persone in organico alla stessa azienda. Tale dato risulterebbe fortemente sottostimato⁵, atteso che sarebbero ben 40 milioni i lavoratori colpiti da *mobbing* in Europa, pari al 38%

² P.P. Heinemann, *Mobbing. Gruppväld bland barn och vuxna*, Natur och Kultur, Stocholm, 1972.

³ H. Leymann, *Mobbing and psychological terror at workplace*, in *Violence and victims*, 5, 1990, pp.119-126

⁴ H. Ege, ricercatore tedesco specializzato in Psicologia del Lavoro. Autore di *La valutazione peritale del danno da mobbing*; *Il Mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*; *Mobbing. Che cos’è il terrore psicologico sul posto di lavoro*; Collana Prima, Bologna, 1996; *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, FrancoAngeli, Milano, 2001.

⁵ Cfr. *il Sole-24Ore* del 21 ottobre 2002: dati definiti da “peste del 2000”.

della forza lavoro, di cui il 4% in Italia. Il paese europeo con il più alto numero di mobbizzati risulta essere la Gran Bretagna, con il 16,3%.

Alla luce dei suddetti risultati, il Parlamento con la risoluzione del 20 settembre 2001 n. A5-0283/2001 ha impegnato la Commissione ad emanare una direttiva che garantisca una regolamentazione unitaria del fenomeno *mobbing* in tutti gli Stati membri, cui è rimessa l'emanazione di norme vincolanti all'interno dei singoli ordinamenti.

Il fenomeno *mobbing* nasce dalla violazione del principio della *parità di trattamento* tra uomini e donne, tra individui diversi tra loro per razza, religione, origine etnica, orientamento sessuale. La parità di trattamento è espressione del nobile principio di *uguaglianza* formale e sostanziale tra le persone, sancito sia dall'art. 3 della Costituzione Italiana che dagli artt. 2-3 del Trattato della Comunità Europea; ribadito anche dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea⁶. Nell'ottica del riconoscimento dei diritti fondamentali della persona, ai fini dell'inquadramento del *mobbing*, rilevano anche la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (New York 1948), la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (Roma, 1950), i Patti ONU sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali (1966).

Recentemente in Italia è stato emanato il D. L.vo 198/00, più noto col nome di *Codice delle pari opportunità fra uomo e donna* il quale, recependo la nozione di "discriminazione" enunciata in precedenti decreti⁷, ne ha espressamente vietato, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, qualsiasi forma - qualificandola come

⁶ Nota con il nome di *Carta di Nizza*, dal luogo dove è stata siglata l'8 dicembre 2000.

⁷ Decreti Legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e 216, in attuazione della direttiva europea 2000/78/CE.

“molestia” - qualunque sia il settore di attività professionale. E’ la c.d. *tutela antidiscriminatoria di genere*, in parte già assicurata da una congerie di norme: dall’art. 3 Cost. (che riconosce il diritto all’uguaglianza formale e sostanziale), all’art. 15, comma 1 lett. b) e comma 2 dello Statuto dei lavoratori⁸ (il quale vieta gli atti che, a qualsiasi titolo, risultino discriminatori e siano compiuti nello svolgimento del rapporto di lavoro), all’art. 8 della L.300/70 (che vieta le indagini di opinione, nella misura in cui, non essendo giustificate da esigenze lavorative, potrebbero indurre nella pratica il datore a discriminare il lavoratore a causa delle sue opinioni).

Il Codice, utilizzando una nozione che può essere considerata specificazione del dovere di salvaguardia della personalità morale ex art. 2087 c.c., ha stabilito che sono considerate discriminazioni anche le *molestie sessuali*⁹ - fenomeno affermatosi nella giurisprudenza con un decennio di anticipo rispetto al *mobbing* -, ovvero “*quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo*”. Il concetto di discriminazione sessuale deve essere letto in stretta connessione con quello di *molestia morale o ambientale*, da intendersi “*quei comportamenti indesiderati....., aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*”, che la legge punisce come discriminazioni se connesse al genere, alla razza o all’origine etnica, all’handicap, all’età, alle convinzioni personali, alla religione, all’orientamento sessuale. Ergo, il

⁸ Legge 20 maggio 1970, n. 300

⁹ Su tutti, vedi A. Pizzoferrato, *Molestie sessuali sul lavoro*, Cedam, Padova, 2000.

Legislatore riconosce l'esistenza di un concetto unitario di molestia, inteso come atto lesivo della dignità della persona, oltre che della sua libertà *tout court*.

Vista la cospicua base sociologica, psicologica e medica su cui si è innervato lo sviluppo del fenomeno *mobbing*, è comprensibile come la tensione nata intorno all'argomento abbia coinvolto anche la giurisprudenza, civilistica prima e lavoristica poi.

La base della ricostruzione giurisprudenziale in questa materia, che tiene conto dei principi fondamentali, comunitari e costituzionali, è data da una lettura combinata delle norme costituzionali di cui all'art. 2 (che riconosce e garantisce i "diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità"), all'art. 4 (che sancisce il diritto al lavoro e la promozione delle condizioni che lo rendono effettivo), all'art. 32 (che sancisce il diritto primario alla salute), all'art. 35 (che al comma 1 prevede che "la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni" e al secondo menziona la cura dell'elevazione professionale dei lavoratori e all'art. 41, comma 2 (che pone un limite al principio della libertà di iniziativa economica privata, laddove ne vieta l'esercizio con modalità tali da pregiudicare la sicurezza e la dignità umana) con le norme civilistiche contenute nell'art. 2087 c.c. (che individua la responsabilità contrattuale del datore di lavoro) e/o nell'art. 2043 c.c. (che delinea invece la responsabilità extracontrattuale), nonché negli artt. 1175 e 1375 c.c. (principi di correttezza e buona fede) e dall'art. 41 c.p. (concorso di cause). In particolare, gli artt 41 c.p. e 2087 c.c.: il primo contempla il principio di equivalenza causale, in forza del quale il concorso di cause preesistenti o simultanee o sopravvenute, anche se indipendenti dall'azione od omissione del colpevole, non escludono il

rapporto di causalità fra l'azione od omissione e l'evento. Il nesso di causalità¹⁰, regolato dal codice penale, è stato ritenuto applicabile, in campo civile, sul rilievo che è comune ad entrambe le discipline l'esistenza di un nesso eziologico¹¹ tra azione (o omissione) ed evento, argomentando dalla sostanziale identità degli artt. 40 c.p. e 2043 c.c.. Trova così soluzione il problema del concorso delle cause, reputandosi legittimo il richiamo all'art. 41 c.p.. Pertanto, detto principio¹² è da ritenersi ammissibile anche in presenza di un'intrinseca debolezza o predisposizione caratteriale: quindi, il nesso causale non è escluso dalla predisposizione morbosa del lavoratore.

La seconda disposizione (art. 2087) è un'obbligazione positiva consistente in "implicito divieto legislativo"¹³ di vessare il lavoratore ed è interpretata dalla costante giurisprudenza come norma di chiusura del sistema di protezione del lavoratore, in quanto impone al datore di lavoro di "...*adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*": quindi, l'imprenditore non deve soltanto limitarsi ad adottare le misure specificatamente richieste dalla legge, ma deve altresì attuare tutte le misure generiche di prudenza e diligenza necessarie al fine di tutelare l'incolumità e l'integrità psico-fisica del lavoratore. In altre parole, il datore di lavoro deve astenersi dal compiere direttamente qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e della personalità morale del dipendente e, al contempo,

¹⁰ Cass. Civ., 19047/2006: è da escludersi la mera possibilità dell'eziopatogenesi professionale, che può invece essere ravvisata in presenza di un rilevante o ragionevole grado di probabilità, la c.d. *probabilità qualificata*.

¹¹ Cass., sez. lav., 11 settembre 2006, n. 19434.

¹² *Inadimplenti non est adimplendum*.

¹³ R. Del Punta, *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in P. Tosi (a cura di), *Il mobbing*, Torino, 2004.

prevenire e scoraggiare la realizzazione di simili condotte nell'ambito lavorativo da parte dei suoi preposti o dei colleghi della vittima. Pertanto, l'art. 2087 c.c. è un duplice strumento di tutela: contro il datore che, consapevolmente, pone in essere comportamenti mobbizzanti e contro il medesimo che omette, colposamente, di attivarsi perché altri non perpetrino l'aggressione morale a carico del lavoratore. L'inadempimento di tale obbligo, posto a carico del datore¹⁴, genera la sua responsabilità contrattuale, che "è esclusa"¹⁵ solo quando sono eccezionali, inevitabili e assolutamente imprevedibili le conseguenze che in concreto scaturiscono, per il soggetto passivo, dall'atteggiamento perpetrato in azienda...". Tale responsabilità può concorrere^{16,17}, secondo consolidata giurisprudenza, con la responsabilità aquiliana o extracontrattuale, nascente dalla violazione di diritti soggettivi primari (come la lesione del diritto alla salute o alla

¹⁴ Secondo il principio tuzioristico della massima sicurezza possibile in un dato momento storico (cfr. *Cass. 29 dicembre 1998, n. 12863, Cass. 03 aprile 1999, n. 3234*), il datore di lavoro deve fare tutto quanto è in suo potere per prevenire situazioni di possibile nocimento morale dei lavoratori e, se ciononostante esse permangono, deve attivarsi per farle cessare il prima possibile, ripristinando il benessere e risarcendo il danno cagionato. Ne segue che la prova liberatoria grava sul datore di lavoro, il quale - ai sensi dell'art. 1218 c.c. - dovrà provare che l'inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Sono irrilevanti le concause caratteriali preesistenti, allorché si sia appurato che senza la causale vessatoria la patologia depressiva o le somatizzazioni non si sarebbero sviluppate o comunque non avrebbero peggiorato la qualità di vita del lavoratore (cfr. *Cass. 05 novembre 1999, n. 15350 e Cass. 09 aprile 2003, n. 5539*).

¹⁵ Al riguardo la Cassazione ha stabilito che il nesso di causalità non sussiste quando tra un comportamento aziendale e il danno biologico da lesione alla salute esiste un rapporto di assoluta imprevedibilità e abnormità delle conseguenze: in pratica quasi mai perché a una omissione di tipo prevenzionale consegue prevedibilmente un infortunio; da vessazioni, mortificazioni e demansionamenti, a prescindere dalla del tutto ininfluyente soglia di tollerabilità psicologica e soggettiva propria di ciascun individuo, discendono frustrazioni e del tutto prevedibilmente sindromi depressivo ansiose dalle più lievi alle più gravi, determinative anche di suicidio.

¹⁶ *Cass. civ., sez. lav., 17 luglio 1995, n. 7768*: "La violazione dell'obbligo-discendente in capo al datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.- di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, determina una responsabilità contrattuale...la quale concorre con quella extracontrattuale derivante dalla violazione di diritti soggettivi primari..."

¹⁷ *Tribunale Forlì, 15 marzo 2001*: "In ipotesi di "mobbing" laddove la responsabilità del datore di lavoro ha fonte sia contrattuale ex art. 2087 c.c. sia extracontrattuale ex art. 2043 c.c., il regime di ripartizione dell'onere della prova è quello più favorevole al dipendente e pertanto quello contrattuale; conseguentemente spetta al datore di lavoro dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente, mentre spetta al lavoratore dimostrare l'esistenza del nesso di causalità tra l'evento lesivo e il comportamento del datore di lavoro".

sicurezza e dignità - nella specie, dei lavoratori -), poiché sul datore di lavoro grava il generale obbligo del *neminem laedere* previsto dall'art. 2043 c.c. e dall'art. 2049 c.c. Differente è il modo di approcciarsi alla responsabilità che ne deriva: nel caso di responsabilità aquiliana ex art. 2043 c.c., il lavoratore dovrà dimostrare¹⁸, oltre all'effettiva lesione del bene-salute, anche il fatto che detta lesione è il frutto del comportamento anche omissivo (quindi doloso o colposo) del datore di lavoro; nel caso, invece, della responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c., il lavoratore è esonerato¹⁹ dall'onere di dimostrare la presenza della colpa o del dolo del datore, rimanendo invece obbligato a provare l'esistenza del nesso eziologico²⁰ tra il comportamento datoriale e la lesione subita. La scelta tra le due opzioni dipenderà dalla concreta esperibilità dell'azione di responsabilità, tenuto conto dei diversi termini prescrizionali e del differente onere probatorio gravante sul danneggiato.

Il percorso giurisprudenziale dell'art. 2087 è alquanto atipico, dal momento che risulta vivacissimo nel riconoscere il danno fisico ed appannato nel prestare tutela al danno esistenziale, al punto che le prime pronunce in tema di molestie morali,

¹⁸ Cass. civ., sez. lav., 18 aprile 1996, n. 3686: “Ove, in relazione al comportamento illegittimo del datore di lavoro...il prestatore di lavoro ne chieda la condanna al risarcimento del danno biologico, è necessario che lo stesso fornisca la prova della sussistenza in concreto di tale danno...il quale, infatti, non costituisce una conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo, e che pertanto dimostri non già la mera potenzialità lesiva del comportamento denunciato bensì la lesione della propria salute”.

¹⁹ Cass. civ., sez. lav., 02 maggio 2000, n. 5491: “Poiché la violazione dell'art. 2087 c.c. implica una responsabilità contrattuale, e non extracontrattuale, il regime probatorio applicabile è quello previsto dall'art. 1218 c.c., e non quello dell'art. 2043 c.c., con la conseguenza che grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver ottemperato all'obbligo di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare sia la lesione dell'integrità psicofisica, sia il nesso di causalità fra tale evento e il comportamento datoriale”.

²⁰ Cass., sez. lav., 07 febbraio 2008, n. 2729: “Il riscontro del nesso di causalità deve fondarsi sul criterio della probabilità, e non già della mera possibilità, di verificazione dell'evento dannoso. In particolare, con riferimento all'eziologia di determinate patologie riconducibili a diversi fattori... si è infatti più volte affermato che la dimostrazione di tal nesso può essere data anche in termini di probabilità, sulla base della particolarità della fattispecie, purché si tratti di una “probabilità qualificata” da verificarsi attraverso ulteriori elementi, specie in relazione alla mancanza di prova della preesistenza, concomitanza o sopravvenienza di altri fattori determinanti”.

integranti un'autonoma fattispecie di danno, risalgono alla fine degli anni novanta²¹.

L'art. 2087 rappresenta oggi, come già anticipato, una clausola generale di protezione della personalità morale del lavoratore: si pensi, per esempio, alla mera osservanza della normativa antinfortunistica, che potrebbe non essere sufficiente a porre al riparo da responsabilità il datore di lavoro, in quanto l'ambiente di lavoro è il luogo dove il prestatore d'opera pone in gioco anche la propria dignità, l'immagine professionale, la reputazione, l'integrità morale ed è per tale motivo che nella fase di esecuzione del rapporto di lavoro deve essere rispettata la "persona" del prestatore. Certamente oggi le condizioni di lavoro sono migliorate rispetto a quelle che K. Marx racconta nel suo *Il Capitale*, quando descrive minuziosamente le terribili e spietate condizioni alle quali i capitalisti sottoponevano, al suo tempo, i propri lavoratori, sostenendo che il capitale si nutrive "come un vampiro [...] succhiando lavoro vivo"²². Tuttavia, la lesione di tali diritti, a mezzo di provvedimenti gestionali, genera in capo a chi l'ha provocata piena responsabilità.

Gli studiosi hanno distinto tre figure soggettive ed individuato due tipologie del *mobbing*:

- il *mobber*²³, cioè l'aggressore, l'aguzzino, che mette in atto le azioni persecutorie, colpevolizzando la vittima per quanto le accade e mostrandosi

²¹ Tribunale Torino 16 novembre 1999, Lav. Giur., 1998, 361; Tribunale Milano 9 maggio 1998, I, 345; Tribunale Forlì 15 marzo 2001, Riv. Crit. Dir. Lav. 2001, 411; Tribunale Pisa 25 luglio 2001.

²² K. Marx, *Il Capitale*, Libro I, Newton Compton, Roma, 1996

²³ Tar Lazio, sez. I, 06 giugno 2006, n. 4340: "Autore del *mobbing*...può essere chiunque (sia esso solo un opportunista, o autoritario di carattere, sia esso ben oltre le prime apparenze anche un cattivo e perverso che, servendosi di un potere – vantato o reale) invade sistematicamente e consapevolmente la sfera privata della vittima, con azioni che possono dirigersi contro la persona del soggetto da colpire, contro la sua funzione lavorativa, contro il suo ruolo e contro lo status della vittima, il tutto finalizzato ad un progressivo isolamento fisico, morale e psicologico

indifferente alle conseguenze negative che le producono le sue azioni. Collassa la vittima per espellerla;

- il *side-mobber*, ossia lo spettatore inerte, colui che, proprio con la sua passività e/o omertà, aiuta concretamente il mobber, lavorando ai fianchi la vittima, attentando al suo equilibrio mentale e distruggendola più velocemente;

- il *mobbizzato*, ovvero la vittima della condotta vessatoria e strategica del mobber. Si caratterizza per lo stato di isolamento forzato in cui si viene a trovare, agevolato anche dai colleghi.

- il *mobbing verticale* o *bossing*²⁴, consistente in comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica esercitato dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici nei confronti di un dipendente-vittima;

- il *mobbing orizzontale*, è quello posto in essere da colleghi di pari grado, attuato soprattutto per gelosia o rancori personali.

Come vedremo *infra*, il *mobbing* non ha un'autonoma collocazione nel codice penale; tuttavia, la condotta mobbizzante può causare un danno alla salute, fino ad integrare il reato di lesioni personali e quindi, nel caso, troverebbero applicazione gli artt. 582 (lesione personale) e. 590 (lesioni personali colpose) c.p.; a ciò deve aggiungersi la possibile configurabilità del reato di maltrattamenti per violazione dell'art. 572 c.p..

dall'ambiente di lavoro, si da lasciare la vittima nella convinzione che è solo colpa sua se non vale nulla, per cui è meglio che se ne vada".

²⁴ *Ordinanza Tribunale di Lecce, 31 agosto 2001*: nel caso di specie non si è in presenza soltanto di un demansionamento, ma di un comportamento vessatorio ed illecito nei confronti della ricorrente, che è vittima non di mero *mobbing* ma di vero e proprio *bossing* aziendale ad opera di un dirigente a lei sovraordinato, che agisce contravvenendo alle disposizioni del preposto. A fronte di tale situazione, la P.A. ha il dovere di intervenire per rimuovere una situazione non più tollerabile all'interno dell'ufficio e di evitare un'ulteriore lesione della personalità fisica e morale della lavoratrice.

La nozione di mobbing

Il primo bagliore giurisprudenziale in tema di *mobbing* si è avuto con la pronuncia *Cass. Civ., sez. lav., 20 dicembre 1986, n. 7801*, ma da un'attenta lettura si capisce subito che risulta confermativa di quell'indifferenza che la giurisprudenza ha riservato agli effetti sulla salute psichica, indotti dall'ambiente di lavoro, nonostante la presenza nel nostro ordinamento positivo di numerose disposizioni *ad hoc*.

Bisogna, quindi, attendere il 1999, che segna una svolta epocale nello scenario giuslavorista italiano: infatti, il *Tribunale di Torino* emette due perle giuridiche, ovvero le sentenze del *16 novembre* e del *30 dicembre*, con le quali, per la prima volta, un giudice italiano ha fornito tutela giuridica alle condotte vessatorie patite dai lavoratori, configurandole espressamente come *mobbing*.

Si tratta di due pronunce che, pur riguardando tipologie differenti di comportamenti mobbizzanti, seguono sostanzialmente il medesimo impianto decisionale:

- a) individuazione del concetto giuridico di *mobbing* attraverso il meccanismo del “fatto notorio” ex art. 115, comma 2° c.p.c.;
- b) accertamento delle condotte datoriali vessatorie e loro qualificazione quale espressione del fenomeno *mobbing*;
- c) affermazione della responsabilità del datore di lavoro ex artt. 32 Cost., 2087 c.c. e 2103 c.c.;

d) condanna del datore di lavoro al risarcimento²⁵ del danno da liquidarsi in via equitativa.

Con la prima sentenza, viene condannata dal giudice torinese la società Ergom Materie Plastiche, a seguito di ricorso promosso dalla lavoratrice Erriquez: la dipendente era stata assegnata dal datore ad una macchina in uno spazio angusto dell'azienda ed impossibilitata a sviluppare qualsiasi forma di relazione con i colleghi (proprio a causa della chiusura su tutti i lati dell'abitacolo del mezzo di lavoro); inoltre, era vessata dal capoturno con insulti ed epiteti ogni qualvolta le si guastava la macchina. In conseguenza di tali azioni, ripetute e sistematiche, viene investita da “*un'autentica catastrofe emotiva*”, sviluppando una grave forma di crisi depressiva e di agorafobia, che la inducono a dare anzitempo le dimissioni. Il Giudice, ancor prima di esprimersi in merito al danno lamentato (che poi riconoscerà e liquiderà con un'esigua somma), offre una propria definizione di *mobbing*, individuandolo “*allorché il dipendente è oggetto di soprusi da parte dei superiori e in particolare vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e nei casi più gravi ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore..*”. Si riconosce ufficialmente per la prima volta il *mobbing* e dalla sentenza in commento si trae il dato peculiare del fenomeno: ovvero l'*esercizio di pratiche dirette ad isolare e/o espellere il lavoratore dall'ambiente di lavoro.*

²⁵ Non va dimenticato che, nel settore pubblico, una condanna della P.A. per danno da *mobbing* può comportare un danno all'Erario di cui l'autore può essere chiamato a rispondere personalmente innanzi alla Corte dei Conti in sede di giudizio di responsabilità amministrativa. Cfr. *Corte dei Conti, 25 ottobre 2005, n. 623*, stabilisce che, se un dipendente pubblico vince una causa intentata contro l'amministrazione di appartenenza per ottenere il risarcimento dei danni derivanti da una condotta vessatoria messa in atto nei suoi confronti da un dirigente, l'esborso da parte della P.A. costituisce *danno all'erario*, quindi ingiustificata diminuzione del patrimonio pubblico, che deve essere risarcito direttamente dal dirigente-agente: è il c.d. *morbo di Napoleone*, nel senso che tali soggetti soffrono di un disturbo narcisistico della personalità, sentendosi inattaccabili.

Sebbene il Tribunale abbia trascurato di esaminare la durata e la ripetitività degli episodi costrittivi, necessari invece per rilevare l'accanimento dell'agente sulla vittima, destabilizzandola (venendo meno ad uno degli indicatori che gli studiosi del fenomeno hanno considerato come essenziale ai fini della sua sussistenza), la novità consiste nel fatto che l'affermazione di civile responsabilità in capo al datore viene ricollegata alle semplici manifestazioni di aggressione psichica di cui sia vittima il lavoratore, laddove in passato ciò sarebbe stato possibile solo sulla base del compimento di atti tipici determinativi di una certa patologia (quali il demansionamento, le molestie sessuali...). Sicché, grazie ad una simil affermazione, oggi è possibile porre in rapporto di causalità patologie e qualsiasi forma di aggressione ricollegabile in qualche modo al datore di lavoro, atteso che il Giudice pone in evidente correlazione l'art. 32 Cost. e l'art. 2087 c.c., i quali *“tutelano tutti i cittadini indistintamente, siano essi forti e capaci di resistere alle prevaricazioni siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere”*.

Considerazioni pressoché analoghe possono essere espresse nei confronti della seconda sentenza, emessa dal medesimo estensore. In questo caso ci si trova di fronte ad una lavoratrice, la sig.ra Stomeo, che viene contattata dal presidente della società in cui lavora, la Ziliani spa, e viene indotta a dimettersi, in quanto la società è venuta a conoscenza della circostanza che il suo convivente - anche lui dipendente in precedenza della medesima società - dimissionario aveva iniziato a prestare attività lavorativa per un'altra società concorrente alla Ziliani spa. La ricorrente, turbata dal colloquio, cade in un grave stato di crisi psicologica e necessita di appropriate cure neurologiche. Durante lo stato di malattia (luglio-

dicembre '97), l'azienda assume un'altra dipendente, inquadrandola in una posizione pressoché sovrapponibile a quella della ricorrente, la quale invece, al rientro in azienda, viene assegnata a mansioni diverse che, pur rientrando astrattamente nella sua qualifica, non le assicurano la professionalità pregressa. Di fatto, viene demansionata e tale condizione permane fino al momento in cui la Stomeo rassegna l'anno successivo le proprie dimissioni. Anche in questo caso, il Giudice si sofferma previamente sul significato di *mobbing*, in quanto *“doverosa premessa, assolutamente indispensabile al fine di inquadrare correttamente le problematiche di causa nel contesto lavorativo e nel sistema di relazioni endo-aziendali attualmente esistenti”* che *“conoscono e registrano con una certa frequenza pratiche di violenza morale e terrorismo nei posti di lavoro”* e, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., parla di **fatto notorio**, *“acquisito alle conoscenze della collettività”*, specificando che *“...Il termine, proveniente dalla lingua inglese e dal verbo to mob [attaccare, assalire] e mediato dall'etologia, si riferisce al comportamento di alcune specie animali, solite circondare minacciosamente un membro del gruppo per allontanarlo. Spesso nelle aziende accade qualcosa di simile, allorché il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora suicidio...”*.

Dall'unitarietà delle due sentenze, pertanto, è possibile ricavare alcuni elementi utili all'individuazione della fattispecie, ovvero la realizzazione e la ripetitività di condotte funzionali ad uno scopo specifico: *isolare e/o espellere il dipendente*.

Interessante definizione di *mobbing* è offerta anche dal *Tribunale di Cassino 18 dicembre 2002*, secondo il quale si tratta di “.. *quel fenomeno di violenza morale posto in essere in modo reiterato per un apprezzabile lasso di tempo, da uno o più soggetti interni al contesto aziendale, superiori o colleghi del mobbizzato, con la finalità ultima di addivenire alla sua espulsione reale o estromissione virtuale dal contesto lavorativo, risultato perseguito mediante una serie di soprusi e condotte tese a depauperare il suo valore professionale, ad umiliarlo e ad emarginarlo, inducendo nella vittima processi di autocolpevolizzazione e svalutazione delle proprie capacità e provocando un deterioramento delle sue condizioni lavorative e pertanto deve essere escluso nel caso in cui non sussistano fatti esorbitanti da una fisiologica conflittualità nei normali rapporti di ufficio*”.

Sul punto anche il *Tribunale di Como del 22 febbraio 2003* che ha offerto la sua definizione, descrivendo il *mobbing*²⁶ come “*quella situazione di disagio provocata al lavoratore dall'ambiente di lavoro e che si compone di un elemento*

²⁶ Coeva è la famosa sentenza *Tribunale Tempio Pausania, 10 luglio 2003*, che, richiamando le definizioni di *mobbing* offerte dagli studiosi *supra* citati, lo precisa, individuandolo in “*una serie significativa e reiterata nel tempo di condotte estrinsecatesi sia in meri comportamenti che in veri e propri provvedimenti, alcuni dei quali illegittimi ma tutti, comunque, volti al danneggiamento del prestatore d'opera, sia sotto il profilo economico, sia sotto il profilo della realizzazione professionale, sia sotto il profilo dell'immagine*”.

Il Giudice nuorese riconosce in capo al Sindaco una persecuzione disciplinare e la responsabilità del demansionamento di un'agente della Polizia Municipale di Loiri Porto San Paolo, alla quale lo stesso funzionario aveva impedito di conseguire la qualifica di agente di pubblica di sicurezza, come disposto dalla L.65/86, e negato anche un'istanza di mobilità per il Comune di San Teodoro. Il Tribunale ha riconosciuto la fattispecie vessatoria e persecutoria nei confronti dell'agente, condannando la P.A. al pagamento del danno patrimoniale e non patrimoniale (esistenziale e biologico).

oggettivo, consistente in ripetuti soprusi posti in essere da parte dei superiori e, in particolare, in pratiche, di per sé legittime sebbene biasimevoli, dirette a danneggiare il lavoratore e a determinarne l'isolamento all'interno del contesto lavorativo, e di un elemento psicologico, a sua volta consistente, oltre che nel dolo generico - animus nocendi – anche nel dolo specifico di nuocere psicologicamente al lavoratore, al fine di emarginarlo dal gruppo e allontanarlo dall'impresa”.

Tale orientamento era stato da poco espresso dal *Tribunale di Milano, 30 settembre 2002*, che, valorizzando gli elementi e le teorie di Ege, ha definito il *mobbing* come una *“successione di fatti e comportamenti posti in essere dal datore di lavoro con intento emulativo ed al solo scopo di recare danno al lavoratore rendendone penosa la prestazione, condotto con frequenza ripetitiva e in un determinato arco temporale sufficientemente apprezzabile e valutabile”*.

Nella *vacatio* legislativa si è inserita la Regione Lazio, che ha emanato la legge n. 16/02 *“Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro”*, ritenendo di essere competente a legiferare in detta materia, offrendo all'art. 2 la definizione di *mobbing*. Il Presidente del Consiglio dei Ministri ha impugnato il provvedimento regionale, adducendo la violazione degli artt. 117 Cost., comma 2 lett. l) e g), 81 e 119, comma 4 Cost. ed ha evidenziato come la definizione del fenomeno e l'individuazione degli atti che lo concretizzerebbero verrebbero ad incidere sulla disciplina civilistica dei rapporti di lavoro subordinati e regolati dal codice civile, nonché su quelli del pubblico impiego. Ha eccepito, pertanto, che l'art. 2 contrasterebbe con l'art. 117 Costituzione, la quale riserva, appunto, tali materie alla competenza legislativa dello Stato in via esclusiva. Investita del

problema, la *Corte Costituzionale* si è pronunciata con la sentenza n. 359 del 19 dicembre 2003, dichiarando la legge regionale costituzionalmente illegittima, perché va ad incidere sul terreno dei principi fondamentali riservati alla competenza statale. Dalla motivazione fornita in sentenza, si evince che per la Corte la disciplina del *mobbing*, valutata nella sua complessità e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile, mentre, sotto il profilo della salute del lavoratore, è inquadrabile nella tutela e nella sicurezza del lavoro nonché nella tutela della salute.

Nella pronuncia la Corte ha descritto il *mobbing* come ***“un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore o di altro soggetto passivo, da parte dei componenti del gruppo di lavoro o dell'aggregato di appartenenza, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo”***. Dalla chiarezza del costituente si desume che il *mobbing* può ricondursi ad una particolare forma di *vis compulsiva* o violenza psichica, contraddistinta dalla sistematicità proiettata nel tempo, nel senso di un comportamento od azione durevole e non occasionale o sporadica. In esso, la volontà della vittima viene deviata, progressivamente condizionata con atteggiamenti persecutori, fino alla totale soggezione del mobbizzato, il quale o subisce passivamente la condotta del mobber o cessa il rapporto di lavoro con lo stesso. Detti atti persecutori, secondo la Corte, possono risultare *“se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico...”*, assumendo, purtuttavia, *“rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto...”* e risolvendosi

normalmente in “*disturbi di vario tipo e, a volte, patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress posttraumatico*”.

In termini sostanzialmente analoghi si è pronunciata anche la Suprema Corte con la sentenza *Cass. Civ., Sez. Un., 04 maggio 2004, n.8438*, pronunciandosi su di un’azione giudiziaria promossa dal dipendente Bresson nei confronti dell’Istituto Agrario San Michele dell’Adige, a seguito del demansionamento e delle vessazioni e prevaricazioni da lui asseritamente subite. Nel pervenire alla condanna del datore, il Supremo Giudice ha individuato il *mobbing* in “***ogni ipotesi di pratiche vessatorie, poste in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro, nell’ipotesi in cui la tutela invocata attenga a diritti soggettivi derivanti direttamente dal medesimo rapporto, lesi da comportamenti che rappresentano l’esercizio di tipici poteri datoriali...***”. L’importanza di tale pronuncia consiste nell’aver operato il definitivo passaggio al concetto di “lesione da *mobbing*”, quale estrinsecazione di una violazione di diritti soggettivi che vengono disciplinati e ricevono tutela nell’ambito delle stesse regole negoziali inserite nel contratto di lavoro.

Particolarmente significativa *in subiecta materia* è la sentenza *Corte d’Appello di Torino, sez. lav., 25 ottobre 2004*, che sintetizza magistralmente i requisiti di cui devono comporsi i comportamenti mobbizzanti. La pronuncia ha per oggetto l’appello presentato dal sig. Apostolo contro la banca San Paolo IMI, di cui è dipendente in qualità di ragioniere. Il giudizio di primo grado ha parzialmente accolto le istanze del dipendente, riconoscendo sussistenti i danni da demansionamento e provvedendo al loro ristoro. Tuttavia, l’Apostolo ricorre in

appello, chiedendo l'accoglimento della totalità delle richieste avanzate; in particolare, chiede che sia riconosciuta la responsabilità dell'azienda per violazione dell'art. 2087 c.c. in relazione ai danni subiti a causa delle condotte vessatorie nei suoi confronti realizzate.

L'appellante sostiene che il declino della sua professionalità è stato progressivo, costante ed inesorabile. E' iniziato con l'arrivo di due nuovi dipendenti e, in concomitanza della loro assunzione, all'Apostolo è stata sottratta la guida della segreteria operativa e la gestione dei beni artistici. Il depauperamento professionale del ricorrente si è consolidato e protratto nel tempo con la denigrazione delle sue capacità fino allora indiscusse; si è quindi raffinato con l'attribuzione di compiti in apparenza importanti, ma di fatto inesistenti in quanto contemporaneamente attribuiti ad altri e si è concluso con la sua estromissione dalla banca. La Corte conviene che la fattispecie oggetto del giudizio non possa essere ricondotta nel ristretto ambito del demansionamento, essendovi presenti i connotati caratteristici del *mobbing* ed in particolare la ***realizzazione sistematica di comportamenti vessatori reiterati*** nel tempo e l'***unitaria intenzione finalizzata allo svilimento*** della professionalità del dipendente, nonché la ***mortificazione della sua dignità di lavoratore***. La Corte ribadisce quanto in precedenza affermato da altro giudice circa la rilevanza lesiva dei singoli "*...comportamenti, che singolarmente considerati non sono illegittimi, ma se collocati all'interno di un progetto unitario di denigrazione e mortificazione della dignità del lavoratore rappresentano le tappe di realizzazione del mobbing*". Aggiunge, altresì, che "*utili indicazioni per l'individuazione delle condotte mobbizzanti possono essere desunte dalla circolare Inail del 17 dicembre 2003 che ha considerato, quali*

possibili cause lavorative di insorgenza di malattie psichiche, le situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa" e tra queste ha esemplificativamente indicato la marginalizzazione dell'attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni, la mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata, la mancata assegnazione degli strumenti di lavoro". Conclude la Corte che *"Il mobbing realizzato in danno dell'Apostolo con i provvedimenti ed i comportamenti materiali prima esaminati ha leso il diritto costituzionale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro...comportando altresì un automatico degrado professionale in quanto ha determinato una sottoutilizzazione del patrimonio professionale del lavoratore ed una correlata perdita delle potenzialità professionali acquisite"*.

Anche il **Tribunale di La Spezia** è stato costretto a cimentarsi sulla *vexata quaestio*, emettendo la sentenza del **1° luglio 2005**, portata alla ribalta dal palinsesto mediatico della tv²⁷. Si tratta di un caso di *terrorismo psicologico*, compiuto da personale della Marina Militare a danno di un'economista di un circolo sottoufficiali, la quale, dopo aver denunciato ai suoi superiori alcune anomalie nella gestione della cassa e nella tenuta della contabilità, era stata impedita a rientrare nel posto di lavoro dopo un periodo di ferie. Nel frattempo, infatti, era stata cambiata la serratura della porta d'ingresso del suo ufficio, senza che le fossero consegnate le nuove chiavi. Neanche l'intervento dei carabinieri era stato risolutivo, alimentando anzi la progressiva tensione. Non solo. Dopo varie vessazioni e persecuzioni subite, la ricorrente era stata fatta pure "passare per

²⁷ Divenuta di pubblico dominio per la denuncia dell'interessata alla trasmissione "Mi manda Rai tre", condotta all'epoca da Marrazzo.

matta” dal personale. La stessa, rivoltasi all’Ospedale militare per ottenere il riconoscimento come malattia professionale della sindrome depressiva indotta, veniva dichiarata “permanentemente inidonea al servizio ed affetta da malattia non compatibile con l’idoneità alla guida”. Effetto della visita medica era la sospensione della validità della patente ad opera della Prefettura competente. Nonostante i ricorsi gerarchici esperiti dalla dipendente, il rapporto di lavoro veniva risolto per infermità. Adito il Tribunale, a compimento dell’istruttoria, il Giudice individuava nella fattispecie una pratica vessatoria che qualificava *mobbing* e che definiva come “***una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso all’interno del luogo di lavoro, in cui gli attacchi reiterati e sistematici hanno lo scopo di danneggiare la salute, la reputazione e/o la professionalità della vittima***”. Ergo, nella definizione offerta dal Tribunale spezzino sono rinvenibili due elementi imprescindibili per potersi configurare *mobbing*: la *reiterazione delle condotte* (rappresentate da comportamenti, atti, negozi) non necessariamente illecite se considerate in sé, per un arco di tempo apprezzabile e la loro *intenzionalità lesiva*.

Recentemente la Suprema Corte ha ribadito, attraverso un ragionamento *a contrariis*, il concetto di *mobbing*, con la pronuncia *Cass., sez. lav., 06 marzo 2006, n. 4774*. La causa è stata promossa dal sig. Meneghello, dipendente della Cassamarca, banca incorporata dalla Unicredito s.p.a., che ha convenuto in giudizio l’Istituto di credito per ottenere il risarcimento dei danni derivatigli - con l’instaurarsi di una malattia invalidante - da una serie di comportamenti persecutori posti in essere dalla società e costituiti da provvedimenti di trasferimento, di ripetute visite mediche fiscali, di attribuzioni di note di

insufficienza, di irrogazione di sanzioni disciplinari, di privazione della necessaria abilitazione per operare al terminale. La sentenza della Corte d'Appello di Venezia impugnata dal Meneghello in Cassazione, pur seguendo la prospettazione offerta dal lavoratore circa la causazione del danno derivante dalla condotta datoriale protratta nel tempo e con le caratteristiche della accanimento, finalizzata alla sua emarginazione, ha escluso la configurabilità di un disegno persecutorio a danno del ricorrente. Partendo dalla definizione di *mobbing* come **“una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro...”**, aggiungendo altresì che **“La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore”**, il Giudice Supremo ha ritenuto che nel caso *de quo* non si ravvisa la fattispecie del *mobbing*. Ha motivato tale diniego sostenendo che, seppur i fatti descritti dal ricorrente siano stati oggettivamente accertati dalla Corte d'Appello, mancano però, secondo la Cassazione, di quella ***idoneità offensiva*** di cui devono dotarsi per essere qualificati come atti persecutori, nocivi alla salute del lavoratore.

Sulla stessa linea è la pronuncia ***Tar Lazio, sez.I quater, 07 aprile 2008, n. 2877***, che, anticipando come vedremo *infra* la nozione di *mobbing*, giunge a negarlo nel caso di specie. Si tratta di un ricorso esperito da un assistente del Corpo di Polizia

Penitenziaria avverso il Ministero della Giustizia, a seguito dell'erogazione ingiustificata della sanzione disciplinare della deplorazione (tant'è che con la sentenza n. 9823/04, passata in giudicato, il medesimo Tribunale condanna l'Amministrazione Penitenziaria a revocare il provvedimento che la disponeva). Contestualmente, il ricorrente chiede il risarcimento dei danni subiti a causa di una serie di episodi definiti persecutori e posti in essere da un sovrintendente del Corpo; tra questi: l'esser inviato in missione presso il carcere di Pianosa, senza provvedere ad annotarla nel foglio matricolare, così come due note di merito guadagnate; l'attribuzione di un giudizio professionale complessivo peggiorativo, avverso il quale ha proposto ricorso gerarchico senza ricevere risposta alcuna; il ripetuto diniego alle sue richieste di agevolazione dei turni di servizio, originate da necessità familiari, a differenza di quelle analoghe promosse da altri colleghi; l'assegnazione immotivata ai servizi di traduzione periodica sulla tratta Roma-Torino e Roma-Reggio Calabria, dopo che su sua istanza era stato esonerato; la cancellazione del suo nominativo dalla nota di compiacimento del Ministero ai partecipanti per le operazioni di traduzione dagli USA della detenuta Silvia Baraldini.

Il giudice amministrativo, investito del problema, si esprime sostenendo che *“Per aversi “mobbing” ci si deve trovare di fronte ad una serie prolungata di atti volti ad “accerchiare” la vittima, a porla in condizione di debolezza, sulla base di un intento persecutorio sistematicamente perseguito. Orbene, nel caso in esame tale serie prolungata di atti non è riscontrabile; per contro, appare ravvisabile un insieme di eventi e circostanze “fisiologici” allo svolgimento di una rapporto lavorativo, connessi ad esigenze organizzative ma anche a ordinari disservizi e/o*

disfunzioni di carattere casuale, inidonei a dare prova della sussistenza del fatto dannoso". In definitiva, gli eventi e le circostanze descritti nel ricorso, pur considerati in un'ottica unitaria, non rilevano la sussistenza di comportamenti antiggiuridici, che trovano una *ratio* unificatrice nell'intento di isolare, emarginare o espellere il ricorrente dall'ambiente di lavoro, mediante un'*escalation* di azioni mirate in senso univoco ad un obiettivo predeterminato.

La ragione del disconoscimento del *mobbing* nel fattispecie *de qua* è da rinvenire nel fatto che gli episodi verificatisi "*appaiono elementi fattuali di per sé stessi inidonei a rilevare l'insorgenza per il dipendente di un "contesto ambientale differenziato" ovvero un "disegno complessivo", composto da una serie di reiterati comportamenti vessatori e persecutori, tali da creare una situazione di sofferenza nel lavoratore. In verità, le circostanze sopra descritte appaiono "frequenti" negli ambienti di lavoro*".

Differenza tra mobbing e straining

Con la pronuncia del ***Tribunale di Bergamo del 20 giugno 2005*** è possibile evidenziare la differenza tra due fenomeni sociali, coinvolgendo marginalmente anche altra fattispecie *in fieri* (il c.d. *stalking*²⁸ *occupazionale*): il *mobbing* e lo *straining*.

²⁸ In questa pratica vessatoria, originaria degli Usa e relativa all'aggressore-molestatore *tout court*, applicabile anche alle fattispecie endolavoristiche, le azioni persecutorie, pur originate da motivazioni provenienti dall'ambiente di lavoro, vengono attuate nella sfera di vita privata della vittima. Per una migliore distinzione tra le varie figure cfr. Ege, *Oltre il mobbing: Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 2005.p.70.

A seguito di ricorso presentato da una lavoratrice, che, nonostante la spiccata anzianità di servizio, era stata demansionata per ritorsione e quale monito per gli altri dipendenti, riducendola in stato di *forzata inattività* (oltre che spostata fisicamente dal precedente posto di lavoro, costituito dall'ufficio recupero crediti, ad una sorta di ripostiglio, con mobili in disuso, senza computer e telefono per oltre due anni) per aver osato chiedere al nuovo datore di lavoro (subentrato al precedente), nel corso di una riunione del personale, quali fossero le sue intenzioni riguardo al futuro dell'azienda, il giudice bergamasco ci consente una dissertazione giuridica al riguardo.

Il Tribunale, accogliendo il ricorso, ravvisa nella complessa vicenda “*una chiara violazione dell'art. 2103 c.c.*”, la cui finalità è, invece, quella di salvaguardare il diritto del lavoratore all'utilizzazione, al perfezionamento ed all'accrescimento del proprio corredo di nozioni, esperienza e perizia acquisite nella fase pregressa del rapporto ed impedire conseguentemente che le nuove mansioni determinino una perdita di potenzialità professionali acquisite o affinate sino a quel momento o che, per altro verso, comportino una sottovalutazione del patrimonio professionale del lavoratore. L'Autorità adita ritiene che nel caso di specie il datore di lavoro abbia compiuto un grave inadempimento ai propri obblighi contrattuali, inadempimento aggravato dalle modalità particolarmente ostili con cui la lavoratrice è stata del tutto estromessa dall'azienda, che non costituisce - secondo questo Giudice pioniere - solo un mezzo di guadagno, ma anche una forma di estrinsecazione della personalità²⁹ dell'individuo sul luogo di lavoro, diritto tutelato dagli artt. 2 e 3 della Costituzione. E per questo condanna il datore di

²⁹ Cfr. Cass. 27 agosto 2003, n. 12553

lavoro al risarcimento del danno alla professionalità e del danno alla salute. Proprio in considerazione di quest'ultima tipologia di danno, il Giudice bergamasco sostiene che il caso in questione non è configurabile come *mobbing*, ma, piuttosto, come *straining*, precisando il contenuto di entrambe le fattispecie: definisce il *mobbing* come *“una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità”* e lo *straining* come una *“situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante”*. Quindi, in presenza di evidente demansionamento, peraltro protratto a lungo, ma non accompagnato da altre iniziative vessatorie, si configura lo *straining*. Dalla descrizione offerta, si ricava, perciò, che la vittima di *straining* è rispetto, alla persona che lo attua, in una condizione di persistente inferiorità gerarchica (trattasi di ulteriore differenza con il *mobbing*, che può essere attuato anche da pari grado). Tuttavia, mentre il *mobbing* si caratterizza per una serie di condotte ostili e frequenti nel tempo, prefigurate al raggiungimento di un disegno disgregante dell'integrità psicofisica del mobbizzato, per lo *straining* è sufficiente una singola azione illecita con effetti costrittivi duraturi nel tempo (come nel caso di demansionamento). *“La differenza fra lo “straining” ed il “mobbing” è da individuarsi - spiega il Ctu - nella mancanza di una frequenza idonea (almeno alcune volte al mese) di azioni ostili ostative: in tali situazioni le azioni ostili che*

la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanziate nel tempo, spesso addirittura limitate ad una singola azione, come un demansionamento o un trasferimento disagiabile". Nella sua relazione medica, il perito ha affermato che il caso *de quo* non era suscettibile nel *mobbing*, ma nello *straining* e, comunque lo si qualificasse, era foriero di un danno alla salute, oltre che alla professionalità. Proprio questo passo della perizia induce a riflettere che, a prescindere dall'etichetta³⁰ che si usi per definirlo, ciò che giuridicamente interessa, sotto il profilo civilistico, è stabilire se il danno lamentato dal lavoratore sia o meno riconducibile alla responsabilità del datore di lavoro, perché solo provando il nesso eziologico il mobbizzato potrà essere risarcito.

Senza ricorrere ad inutili anglicismi, lo *straining* è l'*alter ego* della c.d. *forzata inattività*, che genera un comportamento illecito del datore di lavoro, produttivo di danno biologico oltre che di danno alla professionalità, cui deve aggiungersi nel caso *de quo* anche il danno morale, che il giudice *quivi* ha riconosciuto esistente, aderendo all'interpretazione³¹ costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c.

Statisticamente parlando, le ipotesi di *straining* si verificano più frequentemente ed è più agevole dimostrarle in sede processuale, atteso che è sufficiente che si verifichi anche un solo atto discriminatorio, i cui effetti negativi si ripercuotono

³⁰ R. Del Punta, *Il mobbing: l'illecito e il danno*, p. 65 ss., in P. Tosi (a cura di), *Il mobbing*, Quaderni Cesifin, 2004: che sia "mobbing" o un'altra "la parola per dirlo".

³¹ Cass. civ., sez. III, 31 maggio 2003, n. 8827; Cass. civ., sez. III, 31 maggio 2003; Corte Cost. n. 233/2003: interpretazione costituzionalmente orientata, secondo cui "il danno non patrimoniale conseguente all'ingiusta lesione di un interesse inerente alla persona, costituzionalmente garantito, non è soggetto, ai fini della risarcibilità, al limite derivante dalla riserva di legge correlata all'art. 185 c.p., e non presuppone, pertanto, la qualificazione del fatto illecito come reato". Nel caso di specie, intervenuta una sofferenza patologica di carattere transitorio, capace comunque di determinare un turbamento psichico nella lavoratrice, qualificata dal perito come un disturbo depressivo-ansioso, la *quaestio* ruota attorno alla lesione del diritto all'integrità psico-fisica, tutelata dall'art. 32 Cost., meritevole quindi di ristoro anche sotto il profilo del danno morale.

sulla sfera lavorativa della vittima e, quindi, sul suo stato di salute, perché sorga il diritto al ristoro in capo alla vittima da parte del datore.

Licenziamento e/o dimissioni per mobbing

La mancata dimostrazione o l'insufficiente prova offerta in sede giudiziaria della sistematicità delle vessazioni e dell'intenzionalità delle persecuzioni come *mobbing* non sono prive di conseguenze³² per il lavoratore. Oltre a non essere risarcito - nel primo caso - dei danni subiti perché non provati, il lavoratore rischia comunque la cessazione del rapporto di lavoro: licenziamento³³ o dimissioni. Si tratta di un effetto perverso e consequenziale, poiché intacca il rapporto fiduciario tra datore e lavoratore. E' quanto affermato nella nota sentenza ***Cass., sez. lav., 08 gennaio 2000, n. 143***: il comportamento del lavoratore che - come nel caso *de quo*, mediante una lettera di diffida comunicata alla dirigenza aziendale e divulgata a mezzo stampa - rivolga al superiore delle accuse, poi non provate, di atteggiamenti persecutori nei suoi confronti, può configurare, in base ad una valutazione rimessa al giudice di merito, incensurabile in sede di legittimità, se congruamente e logicamente motivata, un fatto di gravità tale da "*vulnerare il rapporto di fiducia esistente tra le parti e da legittimare, quindi, il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c.*".

³² *Cass., sez. lav., 02 maggio 2000, n. 5491*: le difficoltà probatorie possono portare anche al disconoscimento di un'asserita attività persecutoria da parte dell'azienda. E' il caso di un sindacalista licenziato dopo plurime sanzioni disciplinari. La Cassazione ha disconosciuto il nesso di causalità delle manifestazioni psicosomatiche dalle vicende aziendali, a causa di inconsistenza o non condivisibilità delle prove fornite dal sindacalista, condividendo invece l'opinione del Tribunale che aveva ricondotto i lamentati disturbi allo stato di salute alla condizione di elevato stress e tensione emotiva conseguente alla scelta dell'attività sindacale antagonista nei confronti dell'azienda ed alla autonoma decisione della moglie di lasciarlo per mancata condivisione dell'impegno totalizzante ed assorbente dell'attività sindacale, a detrimento degli affetti familiari.

³³ *Tribunale di Pisa, sez. lav., 13 marzo 2001*: è il caso di un dipendente che, dapprima viene vessato dalle continue e ripetute visite fiscali e poi licenziato, perché l'assenza da lavoro per malattia è stata ritenuta - dal datore di lavoro - ingiustificata. Il lavoratore ricorre ed il giudice, dopo aver definito il comportamento datoriale animato non dall'esigenza di riscontro di veridicità della malattia, ma dalla chiara volontà di "*stare con il fiato sul collo al lavoratore assente per malattia*", condanna l'azienda convenuta a reintegrare immediatamente il dipendente illegittimamente licenziato ed a risarcirlo dei danni provocati dall'ingiustificato recesso.

Nel caso di specie, la Corte ha respinto il ricorso della sig.ra Filonardi, impiegata della società Henkel s.p.a., contro il licenziamento per giusta causa inflitto dall'azienda, che aveva ritenuto non fondate le accuse che la donna aveva rivolto al capo del personale - di bloccarne cioè la carriera, in seguito al rifiuto di questa alle "richieste extraprofessionali" avanzate dal capo del personale -. Il Pretore in primo grado aveva accolto le ragioni dell'impiegata, reintegrandola per ben due volte nell'organico della società, a seguito di altrettanti licenziamenti; il Tribunale di Frosinone, invece, in qualità di giudice d'appello, aveva dato ragione alla Henkel, sottolineando che le accuse mosse, non essendo risultate veritiere, meritavano la perdita del posto di lavoro. La Suprema Corte conferma la sentenza d'appello, rilevando come la "sindrome da *mobbing*" non lede la capacità di intendere e di volere, ma altera solo gli stati emotivi. Il *mobbing* non è da solo sufficiente ad accusare il superiore: occorrono, infatti, prove concrete - e "*non basta l'esibizione di certificati medici che attestano una sindrome depressiva da "mobbing" -*, fatti, luoghi, testimoni non reticenti che - pur tenendo conto delle "sacche di omertà" degli ambienti di lavoro - dimostrino le responsabilità e supportino le accuse; in mancanza viene meno l'elemento fiduciario.

Parimenti, il mobbizzato esasperato deve evitare di rivolgere critiche lesive dell'immagine e della reputazione aziendale che - quantunque indotte da comprensibili reazioni ad una situazione di inattività in cui si è confinati - possono essere considerate esorbitanti ed infrangere il vincolo fiduciario, giustificando il licenziamento.

Nel caso in esame, all'epilogo pregiudizievole ha contribuito la pubblicazione - ad opera del marito della Filonardi, sindacalista - sulla stampa locale delle accuse di molestie sessuali asseritamente subite, ma non dimostrate dalla lavoratrice: infatti, "*...attesa la potenzialità denigratoria delle accuse, poi risultate non veritiere, e pur tenuto conto della fragilità dello stato emotivo della lavoratrice...tuttavia, doveva ritenersi dimostrata la consapevolezza da parte della Filonardi dell'effetto denigratorio insito nelle insinuazioni formulate (...), tale da integrare gli estremi di un fatto illecito e da legittimare il recesso per giusta causa per essere venuto meno l'elemento della fiducia*". Non v'è dubbio che al dipendente

debba essere riconosciuto il *diritto di critica*³⁴, che può essere esercitato anche a mezzo di articoli sui giornali o di interviste, quale espressione del bene primario sancito dall'art. 21 Cost., a condizione però che sia sempre rispettata la verità dei fatti e siano usati termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro. Nel caso della Filonardi, invece, questi limiti non sono stati rispettati, dal momento che non sono stati riportati fatti di carattere generale, ma comportamenti intimidatori e discriminatori “*a carattere diffamatorio*” attuati dal capo ufficio, per rancori personali, nei confronti della lavoratrice, sebbene pubblicati per iniziativa personale del marito. Quindi, la ricorrente ha ecceduto nell'esercizio del diritto, legittimando la scelta estrema dell'azienda.

Sulla stessa linea, *Corte d'Appello di Bari, 31 gennaio 2002*³⁵, in cui il lavoratore, sig. Di Meo, impugna il licenziamento disposto dall'azienda A.M.E.T. s.p.a. per cui lavora. In estrema sintesi, il dipendente, che asserisce di essere vittima di *mobbing*, denuncia la sua sofferenza lavorativa ai mass media, senza rispettare i limiti di sobrietà nel tenore della comunicazione al quotidiano locale ed affigge sulla porta del proprio ufficio l'intervista rilasciata - contenente anche allusioni di pressioni clientelari da parte del proprio direttore - al fine di rendere partecipe l'opinione pubblica della condizione di inattività in cui era stato confinato dall'azienda, dopo una denuncia di demansionamento e dopo un successivo licenziamento - dichiarato illegittimo -.

L'entità delle accuse mosse dal ricorrente all'azienda ed ai suoi dirigenti, unitamente all'inevitabile discredito sociale patito dalla società, in conseguenza delle dichiarazioni, costituiscono violazione del dettato normativo e contrattuale in materia di rapporto di lavoro, menomando la stima e la reputazione del datore. Così, la Corte ha statuito che “*Lo status di lavoratore non può certo attribuire al soggetto agente un'assenza di limiti. Semmai, l'esercizio della critica all'interno del rapporto di lavoro impone al dipendente l'adozione di particolari sensibilità e cautele, in considerazione dello status di partner contrattuale che, comunque, il dipendente ricopre nei confronti del soggetto passivo della critica*”. Indiscutibile deve, pertanto, ritenersi la portata lesiva del comportamento dell'appellante, ove si considerino le conseguenze immediate e pregiudizievoli sull'immagine

³⁴ Cass., 16 maggio 1998, n. 4952 e Cass., 22 agosto 1997, n. 7884.

³⁵ Sentenza confermata in appello da Cass., 14 giugno 2004, n. 11220.

aziendale e l'innegabile conflittualità che andava a instaurare, entrambe incompatibili con lo spirito di collaborazione, che dovrebbe animare il rapporto di dipendenza.

La Cassazione, con la sentenza 14 giugno 2004, n. 11220 ha confermato le statuizioni del Giudice d'Appello, giudicando legittima la reazione aziendale di estinguere il rapporto di lavoro con il licenziamento, a causa dell'eccessivo esercizio del diritto di critica del dipendente demansionato.

Ad altra conseguenza porta la pronuncia del **Tribunale di Pinerolo, sez. lav., 21 giugno 2004.**

Dopo l'esplicito richiamo alla successione delle fasi che si verificherebbero in ogni caso di *mobbing* e schematicamente riassunte nella sentenza del Tribunale di Forlì, 15 marzo 2001 ("*...dopo la c.d. condizione zero, di conflitto fisiologico normale e accettato, si passa alla prima fase del conflitto mirato, in cui si individua la vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale [...] la seconda fase è il vero e proprio inizio del mobbing, nel quale la vittima prova un senso di disagio e di fastidio [...] La terza fase è quella nella quale il mobbizzato comincia a manifestare i primi sintomi psicosomatici, i primi problemi per la salute [...] La quarta fase del mobbing è quella caratterizzata da errori e abusi dell'amministrazione del personale [...] La quinta fase del mobbing è quella dell'aggravamento delle condizioni di salute psicofisica del mobbizzato che cade in piena depressione ed entra in una situazione di vera e propria prostrazione [...] la sesta fase, peraltro indicata solo e fortunatamente eventuale, nella quale la storia del mobbing ha un epilogo: nei casi più gravi nel suicidio del lavoratore, negli altri nelle dimissioni, o anticipazione di dimissionamenti, o in licenziamenti*"), il giudice piemontese sussume il caso di cui è investito sotto la cappella del *mobbing*. Si tratta della condotta persecutoria tenuta dai dirigenti dell'azienda G.F.SRL sin dal 1995 e culminata con il licenziamento di un dipendente nel 2000, provocando un grave nocimento alla salute del lavoratore. Risultando rispettati i criteri dell'efficienza causale, della compatibilità cronologica e dell'assenza di cause diverse, il Tribunale riconosce che la patologia sviluppata dal ricorrente sin dal 1999 - quando ebbe il crollo psico-fisico in concomitanza con l'assegnazione al turno notturno ai forni, avvenuta subito dopo l'apertura di un conflitto

conclamato con il datore di lavoro - sia ascrivibile alla violazione degli artt. 2087 e 1375 c.c. da parte dell'azienda.

La vicenda si conclude con il licenziamento del lavoratore, ritenuto illegittimo dal Tribunale, che applica i rimedi previsti dall'art. 8 della L.604/66, disponendo in capo all'azienda convenuta l'obbligo di reintegrare entro tre giorni il dipendente; in difetto, dovrà corrispondergli un'indennità quantificata nella misura di sei mensilità dell'ultima retribuzione, oltre al risarcimento del danno nella pluralità delle sue forme.

Il difetto di prova del *mobbing* nel processo porta, oltre al licenziamento, anche alle dimissioni³⁶ del lavoratore, stanco del clima dell'ambiente di lavoro, aggravatosi durante l'avventura giudiziaria. E' il caso di cui si è occupato il ***Tribunale di Bari*** con la sentenza del ***12 marzo 2004***: si tratta di un lavoratore di livello quadro, rivoltosi al giudice per esporgli il clima che si respirava nell'azienda in cui lavorava, prima e dopo il cambio dirigenziale. Infatti, mentre con il precedente dirigente si era creato un ambiente sereno e collaborativo, proficuo anche per la qualità della prestazione resa dai dipendenti, non appena insediatosi il nuovo direttore le cose sono cambiate, in quanto aveva posto in essere tutta una serie di comportamenti ed atteggiamenti autoritari ed ostili, minuziosamente descritti dal ricorrente. Fino ad arrivare alla minaccia di essere declassato, generando un "*clima di terrorismo psicologico*", finalizzato ad emarginare e ad allontanare il quadro dal luogo di lavoro. Per aversi *mobbing* il dipendente deve provare la violazione della clausola generale di cui all'art. 2087 c.c.: deve, cioè, ricercare l'elemento dell'intenzionalità, del rapporto di causalità, e del danno, nonché offrire la prova del fatto. Nel caso di specie non ricorre - secondo il Tribunale - né il *mobbing*, né la violazione di specifici obblighi in capo al datore: la pronuncia parte infatti dal presupposto che "***il mobbing è stato definito come "una vicenda lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e 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***

³⁶ Cass. , sez. lav., 15 gennaio 2004, n. 515: dimissioni da parte di lavoratore demansionato e mobbizzato, cui viene negata la riassegnazione delle mansioni originarie, perché le dimissioni sono state rese in stato di perturbamento psichico temporaneo. Nel caso di specie, le dimissioni sono annullabili.

superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e qualità”; il mobbizzato si trova nella impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente”. Nell'ipotesi *de qua* la sentenza non ravvisa i requisiti della frequenza, della durata e dell'intensità delle condotte vessatorie poste in essere nei confronti della vittima, denotando invece una *insostenibilità psicologica* che può portare al tracollo dell'equilibrio psicofisico del soggetto. Inoltre, vi si legge che “...il comportamento datoriale per essere definito antigiuridico, deve essere obiettivamente definibile come lesivo, ostile, emarginante, non rilevando affatto che il dipendente lo senta come tale”. In altri termini, nella vicenda in esame non è stata raggiunta la prova del fatto illecito del comportamento datoriale e della sua obiettiva idoneità a ledere la professionalità del lavoratore, nonché dell'elemento soggettivo della condotta del dirigente. In sintesi, non è stato riconosciuto il *mobbing*: l'avventura professionale si è conclusa con le dimissioni del ricorrente, il quale è rimasto schiacciato da un ambiente non più vivibile.

In caso di mancato riconoscimento giudiziale del *mobbing* a danno di un lavoratore comunque vessato, l'epilogo della vicenda può non essere necessariamente drammatico o addirittura nefasto: tuttavia, è sicuramente deleterio, per la sua salute psicofisica, non ricevere alcuna tutela, anche economica. Ci si riferisce all'ipotesi del dipendente che, azionatosi per ottenere il risarcimento del *danno da stress*, richiesto come *danno da mobbing*, non dimostri la sussistenza di quest'ultimo e di riflesso non ottenga alcun risarcimento. E' il caso esaminato dalla recente sentenza **Tar Lazio, sez. I quater, 28 maggio 2008, n. 5177**, che ha per oggetto due *petita*:

- la richiesta di annullamento del decreto, con cui il capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria ha irrogato nel 2004 la sanzione disciplinare della censura, nei confronti di un dipendente: la contestazione dell'addebito disciplinare riguardava il comportamento tenuto dal lavoratore, che insieme ad altri avrebbe creato turbamento nella regolarità del servizio d'istituto, impedendo l'avvicendamento disposto da un ordine di servizio; nonché l'aver sottoscritto un

documento diffamatorio nella parte in cui afferma che l'autorità dirigente non permetteva loro di svolgere il proprio dovere.

- *“l'istanza di risarcimento del danno biologico, morale ed esistenziale per mobbing”*, rivolta dal prestatore all'Amministrazione Penitenziaria ed al Provveditore Regionale competente.

Circa la prima richiesta, il giudice amministrativo replica in modo lapidario che essa è priva di fondamento, in quanto il procedimento disciplinare muoveva dalla contestazione di addebiti che prevedevano la sanzione più grave - non applicata - della sospensione dal servizio, in luogo della quale il Provveditore ha comminato, dopo un'indagine anche penale volta all'accertamento dei fatti realmente accaduti, la sola censura.

In ordine alla seconda richiesta, in via preliminare il Tar dichiara l'inammissibilità della domanda di risarcimento mossa nei confronti del Provveditore regionale, non sussistendo al riguardo la giurisdizione del giudice amministrativo.

Dichiara, altresì, l'infondatezza nel merito dell'istanza promossa. E precisa che, sebbene nel caso del ricorrente non possa negarsi né la manifestazione di una patologia di stato ansioso (certificata peraltro da professionisti competenti), nè che derivi dall'ambiente di lavoro nel quale il dipendente presta servizio, ciononostante il Tribunale disconosce la fattispecie di *mobbing*. Lo definisce come *“un complesso di atteggiamenti illeciti posti in essere nell'ambiente di lavoro nei confronti di un dipendente e che si risolvono in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di violenza morale o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire l'isolamento e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psichico e del complesso della sua personalità”*, ma lo nega apertamente, perché non riscontra gli elementi tipici che lo caratterizzano. Ed aggiunge che *“Scontri interni, peraltro non limitati a rapporti intercorrenti unicamente tra l'attuale istante ed uno o più colleghi ma derivanti da un più diffuso disaccordo tra due gruppi di colleghi, non possono certo integrare il mobbing. Non si ravvisa alcun atteggiamento persecutorio nei confronti del ricorrente, che ha semplicemente subito lo stress derivante da detto disaccordo e da tutte le proteste che ne sono derivate, organizzate da entrambe le fazioni”*.

Ergo, non offrire prova del danno da stress occupazionale (seppur certificato dai medici e riscontrato dal giudice) e qualificato come *mobbing*, non dà diritto al risarcimento del danno subito, se non è dimostrata dall'attore la sussistenza dei requisiti tipici del *mobbing*.

Una conclusione (provvisoria) sull'inquadramento civilistico del mobbing

Alla luce dell'esame della cospicua giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, sulla figura e sulla nozione del *mobbing*, pare opportuno trarre alcune considerazioni di tipo civilistico sull'argomento.

L'art. 2087 c.c., per il suo contenuto e per le logiche che lo hanno evidentemente ispirato, rappresenta il pilastro portante della configurazione del *mobbing* come illecito: la sua violazione va valutata in relazione ai più generali principi di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175³⁷ e 1375³⁸ c.c.

Tuttavia, dall'analisi giurisprudenziale emerge che, mentre il primo profilo dell'art. 2087 c.c. - quello cioè collegato alla tutela del diritto alla salute - è stato preso in considerazione e tutelato direttamente attraverso la figura del danno biologico, il secondo aspetto della norma - quello cioè relativo alla tutela della personalità morale del lavoratore - è stato invece trascurato, sebbene coperto anch'esso da garanzia costituzionale. Si è assistito così ad una singolare operazione ermeneutica da parte della giurisprudenza lavoristica, la quale da un lato ha ampliato l'ambito della tutela giuridica del lavoratore ricomprendendovi varie ipotesi di violazione dei diritti della persona e dall'altro ha giustificato l'utilizzo del rimedio risarcitorio, associando alla violazione dei valori personali (ad esempio, la dignità) una concomitante lesione della salute, individuabile nello stress fisico e/o psichico sofferto dal lavoratore a causa dell'illecito. Quindi, il percorso compiuto dalla giurisprudenza, seppur meritorio, ha forse peccato di

³⁷ L'art. 1175 c.c. stabilisce che il debitore ed il creditore, *id est* il lavoratore ed il datore di lavoro o viceversa, “devono comportarsi secondo le regole della correttezza”.

³⁸ Secondo il disposto dell'art. 1175 c.c., il contratto “deve essere eseguito secondo buona fede”.

ambiguità, sacrificando la portata e la valorizzazione dell'ultima³⁹ parte dell'art. 2087 c.c., con evidente pregiudizio per le ragioni del prestatore di lavoro. L'introduzione della figura del *danno biologico* nel sistema ha rappresentato un cambiamento di approccio nei confronti della protezione della persona complessivamente intesa: ma tale cammino non può arrestarsi al solo diritto alla salute, dovendo necessariamente estendersi fino a ricomprendere anche le altre prerogative costituzionalmente garantite all'individuo-lavoratore. Si deve poter riconoscere una tutela risarcitoria anche quando la lesione di una prerogativa costituzionale, pur cagionando un danno effettivo, non abbia comportato una patologia clinicamente accertabile: si tratta del *danno esistenziale*, che meglio sintetizza l'esigenza di tutelare in via diretta la persona, nel suo essere e nei suoi valori, piuttosto che in via indiretta attraverso la protezione della sua sfera patrimoniale. In ambito lavoristico tale forma di danno è in grado di offrire adeguato ristoro in tutti quei casi di ingiustificata e dannosa compromissione della personalità morale del lavoratore, anche se non tali da originare traumi o sindromi psichiche di natura patologica. Ci si riferisce, in particolare, alle ipotesi di danno da illegittimo licenziamento del lavoratore o da licenziamento ingiurioso, ovvero alle ipotesi di dimissioni determinate da molestie sessuali.

Il mobbing è reato?

A differenza dell'ordinamento scandinavo dove già da molti anni è previsto come delitto, in Italia il *mobbing* non è reato, perché non esiste alcuna norma incriminatrice che lo preveda espressamente come fattispecie penalmente rilevante e quindi da perseguire; è solo un illecito civile, per il quale può essere promossa istanza di risarcimento del danno subito, purché sia assolto l'onere probatorio. Lo ha stabilito la Suprema Corte, ***Cass.Pen., sez. V, 29 agosto 2007***,

³⁹ Rileva L.Montuschi come la giurisprudenza fosse "*poco incline all'esaltazione dei valori primari fondamentali*", cosicché l'art. 2087 c.c. "*è stato pressoché disapplicato dalla giurisprudenza, che non ha saputo coglierne, né valorizzarne, l'intrinseca vocazione alla "tutela" dei valori della persona*".

n. 33624, chiamata a giudicare una sentenza di non luogo a procedere pronunciata dal Gup di Santa Maria Capua Vetere, in una causa intentata da un'insegnante di sostegno nei confronti del preside dell'istituto dove la stessa svolgeva la sua attività. Il dirigente scolastico, a seguito della denuncia della docente, era stato accusato dal Pubblico Ministero di *“lesioni personali volontarie gravi in ragione dell'indebolimento permanente dell'organo della funzione psichica”*, in sostanza di *mobbing*. Secondo i giudici della Corte, ***“La condotta di mobbing suppone non tanto un singolo atto lesivo ma una mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti anche se non singolarmente connotati da rilevanza penale, convergenti sia nell'esprimere l'ostilità nel soggetto attivo verso la vittima sia nell'efficace capacità di mortificare e di isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro”***. Nel caso *de quo*, il P. M. aveva imputato al dirigente il reato di lesioni in conseguenza di comportamenti mobbizzanti, ma non gli aveva contestato azioni reiterate e continuative come invece necessario per prospettare il *mobbing*: si era limitato ad addebitargli singoli casi di diffamazione, di ingiuria ed una pluralità di gesti ostili non meglio specificati; azioni prive in sé di potenzialità direttamente lesive dell'integrità della vittima o di riscontri obiettivamente dimostrabili. I giudici della Suprema Corte hanno ritenuto, pertanto, logiche e coerenti le disposizioni del giudice di Santa Maria Capua Vetere.

Quindi, il lavoratore, per difendersi dalle vessazioni del datore di lavoro o dei colleghi, può chiedere il risarcimento del danno in un processo civile o promuoverne uno penale costituendosi parte civile. A tal fine, plurime sono le fattispecie incriminative corteggiate dai lavoratori mobbizzati, ma ciascuna pone una condizione da rispettare perché ricorrano:

- a) *abuso d'ufficio*, ex art. 323 c.p., se le vessazioni sono compiute nell'ambito di un pubblico ufficio;
- b) *lesioni personali*, ex artt. 582-583 c.p., se dal *mobbing* sono derivati danni (come nel caso di specie);
- c) *ingiuria*, ex art. 594 c.p., se l'aggressione si è sostanziata anche in una lesione all'onore;
- d) *violenza sessuale*, ex art. 609-bis c.p., se la condotta è posta in essere con minaccia o violenza o mediante abuso di autorità.

La figura di reato maggiormente prossima ai connotati peculiari del *mobbing* - dice la Corte - è quella descritta dall'art. 572 c.p., rubricata "*Maltrattamenti commessi da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione*", che devono compiersi in modo continuativo.

Quindi, affinché possa ricevere tutela, il dipendente, superando la genericità della formulazione dell'istanza risarcitoria, deve dar prova di aver subito un'aggressione psicologica, effettuata con comportamenti tipici ed atipici, svolta in modo sistematico e per un apprezzabile lasso di tempo.

La difficoltà, dettata dall'assenza di una tipizzata fattispecie penale, di configurare il *mobbing* come reato è stata chiaramente manifestata dalla sentenza in commento: "*La difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al Codice penale questa tipizzazione, deriva dalla erronea contestazione del reato da parte del pubblico ministero. Infatti, l'atto di incolpazione è assolutamente incapace di descrivere i tratti dell'azione censurata*". Pertanto, nel caso di specie, il Preside avrebbe potuto essere condannato per maltrattamenti, ma l'insegnate non è riuscita a provare la

continuità nel tempo delle vessazioni. Difettando ancor'oggi di una tipizzazione legislativa del fenomeno *mobbing*, l'ordinamento giuridico impone al lavoratore che sia ripetutamente vessato (con sistematicità ed intenzionalità dal datore di lavoro o dai colleghi) di tutelarsi solo sul piano civile, atteso che difficilmente riuscirà ad offrire prova del reato compiuto. Un caso contrario a quanto sinora detto e per questo eccezionale è quello rappresentato da *Cass. Pen., sez. VI, 12 marzo 2001, n. 10090*, con la quale il Supremo Giudice ha ritenuto responsabile del reato di maltrattamenti ex art. 572 c.p. il capogruppo di lavoratori "porta a porta" di una ditta e di violenza privata continuata ex art. 610 c.p. l'imprenditore omissivo della medesima. Infatti, il primo, il sig. Erba Orlando, con ripetute e sistematiche vessazioni fisiche e morali - consistite in schiaffi, calci, pugni, morsi, insulti, molestie sessuali e la minaccia di troncare il rapporto di lavoro senza pagare le retribuzioni - aveva ridotto i suoi dipendenti - retribuiti in nero con compensi versati su libretti di risparmio intestati ai lavoratori, ma detenuti dal datore di lavoro -, tra i quali una minorenne, in uno stato di penosa sottomissione ed umiliazione, al fine di costringerli a sopportare ritmi di lavoro forsennati, alla ricerca del massimo profitto, essendo questo proporzionale al volume delle vendite effettuate. Mentre l'imprenditore, il sig. Celi Castaldo, tenuto ai sensi dell'art. 2087 c.c. ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, non solo non si adoperava per porre fine alle vessazioni attuate dal capogruppo, rendendosene quindi corresponsabile ai sensi dell'art. 40 c.p., ma addirittura si avvaleva del clima intimidatorio creato dal suo subalterno per pressare i lavoratori affinché rendessero di più. In sintesi, il

capogruppo veniva condannato a 5 anni di reclusione, mentre l'imprenditore a 4 anni.

Sebbene la difesa del capogruppo abbia contestato *in prima facie* l'applicabilità del reato di maltrattamenti al caso *de quo*, argomentando che “...il rapporto di lavoro non può essere assimilato al rapporto di convivenza familiare previsto dall'art. 572 cod. pen.”, la Corte ha, invece, ritenuto che detta fattispecie è perfettamente adattabile al caso di specie, atteso che “...la norma incriminatrice prevede altresì le ipotesi 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, per l'esercizio di una professione o di un'arte”. “Si tratta - continua la Cassazione - di ipotesi di reato, in questi ultimi casi, in cui non è richiesta, a differenza della prima, la coabitazione o convivenza tra il soggetto attivo e quello passivo, ma solo un rapporto continuativo dipendente da cause diverse da quella familiare”. Nel caso in esame, è indubbio che il rapporto intersoggettivo che si instaura tra il datore di lavoro ed il lavoratore subordinato - essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al primo sul secondo - pone il dipendente nella condizione - specificatamente prevista dall'art. 572 - di persona sottoposta all'autorità dell'imprenditore, permettendo così di configurare a carico di quest'ultimo il reato di maltrattamenti. “L'aspetto saliente” della vicenda giudiziaria consiste nel fatto che l'imputato, proprio in forza del legame quotidiano e delle continue vessazioni, oltreché delle lesioni fisiche, aveva ridotto i suoi collaboratori in uno stato di sottomissione, ricattandoli e minacciandoli: “ne risulta, dunque, una serie di atti volontari,

idonei a produrre quello stato di abituale sofferenza fisica e morale, lesivo della dignità della persona, che la legge penale designa col termine di maltrattamenti”.

In ordine ad altra contestazione avanzata dalla difesa dell’Erba circa l’elemento psicologico del reato, secondo la quale non sarebbe stato provato il dolo, in quanto gli episodi isolati di violenza sarebbero stati commessi con dolo d’impeto, la sentenza impugnata davanti alla Suprema Corte ha evidenziato non soltanto la sussistenza del dolo, *“concentratosi nella coscienza e volontà di ledere in modo abituale l’integrità fisica e morale dei soggetti passivi, ma anche il movente, individuato nella ricerca del massimo profitto, che, al di là di ogni dubbio, prova il disegno sottostante ai singoli fatti di violenza e minaccia, che risultano quindi cementati da una volontà unitaria e persistente, che va oltre il singolo episodio”.*

Altrettanto dicasi circa l’eccezione avanzata dalla difesa dell’imputato, secondo cui i fatti contestati avrebbero dovuto essere qualificati come *“abuso dei mezzi di correzione e disciplina”* ex art. 571 c.p., che prevede una pena assai minore. Il Supremo Giudice spiega nella motivazione che quest’ultima norma ha come presupposto logico necessario l’uso lecito dei poteri di correzione e disciplina; nel caso di specie, lo Statuto dei Lavoratori ha bandito ogni ricorso alla violenza da parte del datore nei confronti dei dipendenti, per cui le violenze compiute non possono essere ricomprese nella fattispecie dell’art. 571 cit.. Ergo, *“La condotta afflittiva posta in essere dagli imputati non perseguiva dunque il fine educativo-correttivo che deve contraddistinguere l’uso dei mezzi di correzione, ma mirava soltanto a scopi di lucro personale”.*

Anche la difesa del Celi contesta la fondatezza dell’accusa mossa all’imprenditore, sostenendo che non sarebbe stata data dimostrazione della sua

conoscenza circa la condotta illecita del capogruppo, né che l'imprenditore reprimesse anzi la riottosità dei dipendenti. La Corte, invece, lo condanna perché, potendo e dovendo impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, ma non lo si impedisce, equivale a cagionarlo: l'art. 2087 c.c. obbliga l'imprenditore a proteggere l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori; tuttavia, il Celi non si attiva per tutelarli. *“Quanto al dolo, la Corte di merito, con motivazione coerente con le risultanze probatorie e logicamente ineccepibile, ha spiegato che il ricorrente era perfettamente consapevole dei metodi vessatori usati dal capogruppo (e anzi li condivideva, essendo personalmente interessato al massimo sfruttamento dei dipendenti, i cui libretti di deposito tratteneva a fini ricattatori) e, sebbene ripetutamente sollecitato dalle povere vittime a intervenire, nulla aveva fatto per reprimere o interrompere la condotta antiggiuridica del capogruppo”*.

Sul punto anche ***Tribunale di Torino, 04 luglio 2005***, che contempla l'ipotesi di un *mobbing* collettivo, consistito nella commissione da parte del datore (ditta AG Industrie) del reato di maltrattamenti ex art. 572 c.p. a scapito di un gruppo di lavoratori suoi dipendenti. I numerosi fatti emersi nell'istruttoria (gli insulti, le mortificazioni, i rimproveri rivolti urlando con modalità aggressive, le pressioni esercitate per far rientrare i dipendenti al lavoro da periodi di assenza per malattia e poi le ritorsioni poste in essere in danno di chi era stato assente) integrano quel requisito che, nella giurisprudenza di legittimità, è stato ripetutamente identificato nella pluralità di atti volontari, realizzati in momenti successivi ma collegati tra loro da un nesso di abitudine *“idonei a produrre quello stato di sofferenza fisica e morale, lesivo della dignità della persona, che la legge penale designa col*

termine di maltrattamenti". L'illegalità degli atteggiamenti direzionali non fu conseguenza di gesti impulsivi dell'uno o dell'altro soggetto, ma piuttosto della scelta di affidarsi "*ad un uomo forte*" e ad i suoi rimedi per niente rispettosi della dignità dei lavoratori, per far crescere nel più breve tempo possibile quantità e qualità del prodotto (e con esso il profitto!), anche a costo di infliggere ai lavoratori stessi sofferenze fisiche e morali, tali da costringere alcuni di loro a dimettersi. Date queste premesse, ben difficilmente in AG Industrie avrebbe potuto trovare cittadinanza l'osservanza di norme costituzionali e leggi ordinarie. Quindi, fu l'illegalità dei comportamenti che portò alla deriva "*obbligata*" la società, al punto che uno dei dipendenti, il sig. Portas, avuta percezione della serietà dei controlli che gli uffici preposti avevano avviato, rassegnò le proprie dimissioni. L'elemento psicologico del reato è da individuarsi nel dolo, estrinsecatosi non solo nella "*coscienza e volontà di ledere in modo abituale l'integrità fisica e morale*" dei lavoratori, ma anche nella prova del "*movente*", individuato nella realizzazione, nel più breve tempo possibile, del disegno imprenditoriale, anche a costo di ledere i diritti e di cagionare danni ai lavoratori. Nessun dubbio può residuare circa il fatto che i singoli comportamenti risultino "*cementati da una volontà unitaria e persistente, che va oltre il singolo episodio*". Quindi, tali atteggiamenti non possono considerarsi scriminanti dell'esercizio dello *ius corrigendi*, in quanto causa di giustificazione non codificata (sebbene dottrina e giurisprudenza la ritengano *espressione del potere di indirizzo dell'attività imprenditoriale*). Nel caso *de quo*, la Corte ha ritenuto dimostrato il reato di concorso nel delitto di maltrattamenti.