

Mobbing e danno alla persona



Università degli Studi di Salerno

Facoltà di Giurisprudenza

Tesi di

Dottorato di ricerca in Comparazione e diritti della persona

XI° Ciclo

MOBBING E DANNO ALLA PERSONA

RELATORE:

Prof.ssa Maria Josè Vaccaro

DOTTORANDO

Michele Di Iesu

Anno Accademico 2011/2012

Mobbing e danno alla persona

SOMMARIO

INTRODUZIONE

CAPITOLO I

IL MOBBING

1.L'ETIMOLOGIA DEL TERMINE MOBBING pag. 12

2.I SOGGETTI PROTAGONISTI DEL
MOBBING..... > 13

3.TIPOLOGIE DI MOBBING : MOBBING VERTICALE,
IL COSIDDETTO BOSSING, MOBBING ORIZZONTALE,
MOBBING DAL BASSO.....>17

Mobbing e danno alla persona

4.CONSEGUENZE DEL MOBBING NELLA VITA DEL
MOBBIZZATO.....pag.20

5.ACCENNI ALLA NORMATIVA SUL MOBBING
DEI PAESI ESTERI> 21

6.RISOLUZIONE DEL 20 SETTEMBRE 2001
DEL PARLAMENTO EUROPEO SUL MOBBING.....>22

7.LE LEGGI REGIONALI IN TEMA DI MOBBING
(LAZIO, UMBRIA , ABBRUZZO, FRIULI VENEZIA
GIULIA).....>25

8.PROPOSTE DI LEGGE, DISEGNI DI LEGGE ITALIANI
E I TESTI UNIFICATI.....>30

9.I C.C.N.L.....>32

Mobbing e danno alla persona

10.DEFINIZIONE IN DOTTRINA E GIURISPRUDENZA DEI COMPORTAMENTI RICONDUCIBILI AL MOBBING : ELEMENTI COSTITUTIVIpag 33
---	---------

CAPITOLO II

RESPONSABILITÀ PER IL FATTO MOBBING

1. LE NORME DI RANGO COSTITUZIONALE....	pag 47
2.L'OBBLIGO DI TUTELARE LE CONDIZIONI DI LAVORO: ART. 2087 C.C	>53
3.L'ART. 2043 C.C. E IL NEMINEM LAEDERE.....	> 58

Mobbing e danno alla persona

4.RESPONSABILITA' EX ART. 2049 C.C.: APPLICABILE
ALLE CONDOTTE MOBBIZZANTI?.....pag.64

5.COMPORTAMENTO SECONDO CORRETTEZZA E
BUONA FEDE EX ARTT. 1175 E 1375 C.C. E ALTRE
NORME DI RIFERIMENTO.....> 65

6.TUTELA PENALE IN MATERIA DI MOBBING, LA
GIURISPRUDENZA DELLE CORTI DI LEGITTIMITA'...> 66

CAPITOLO III

**LE CATEGORIE DI DANNO RISARCIBILI IN CASO DI
MOBBING**

1.LE CATEGORIE DI DANNO RISARCIBILI, NOZIONI.....	pag. 77
2.IL DANNO PATRIMONIALE.....	> 78
3.IL DANNO NON PATRIMONIALE MORALE....	>79
4.IL DANNO BIOLOGICO.....	>81
5. IL DANNO COSIDDETTO ESISTENZIALE.....	>86
6.L'ONERE DELLA PROVA.....	>92

Mobbing e danno alla persona

7.LA LIQUIDAZIONE DEL DANNO.....pag.103

8.SANZIONI CIVILISTICHE E TUTELE

PROCESSUALI.....> 108

9. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE.....> 116

BIBLIOGRAFIA.....> 128

INDICE DELLE SENTENZE >132

Mobbing e danno alla persona

INTRODUZIONE

PREMESSA

L'attenzione rivolta in maniera crescente, nel mondo del lavoro del XXI secolo, alla tutela dei beni della persona del lavoratore, della sua dignità e personalità morale (ancora oggi tutelati, essenzialmente, attraverso il rimedio risarcimento patrimoniale per equivalente) rende attuale e acceso il dibattito dottrinale e giurisprudenziale attinente al riconoscimento giuridico del fenomeno del mobbing. Il rispetto della dignità e della professionalità del lavoratore si realizza in un contesto lavorativo in grado di prevenire e contrastare situazioni, spesso subdole, denigratorie, vessatorie e dequalificanti del lavoratore che possono avere influenza negativa sullo stato di salute

Mobbing e danno alla persona

psicofisica dello stesso (problemi di concentrazione, incubi, reazioni di ansia , insonnia, cefalea ipertensione arteriosa, tachicardia perdita dei capelli, ulcere gastroduodenali ,) nonché nel contesto extralavorativo familiare e non con disturbi comportamentali quali l' aumento del consumo di farmaci, di alcool, disfunzioni sessuali , disturbi dell' alimentazione , isolamento. I fenomeni , cosiddetti mobbizzanti, non costituiscono una novità negli ambienti di lavoro , ma di certo hanno subito una notevole amplificazione nel contesto di globalizzazione dell' economia, nonché di crisi della stessa . Invero, lo spostamento delle attività economiche verso i Paesi poveri dove la manodopera è più a basso costo , nonché lo sviluppo di sempre più moderne tecnologie ha inevitabilmente comportato licenziamenti collettivi per riduzione del personale nonché il “fagocitamento” di molte aziende da parte delle società multinazionali. La concorrenza , intesa anche quale forma di risorsa per il miglioramento della produttività all' interno del comparto lavorativo, ha assunto spesso forme devianti di conflitto utilizzate a volte come mezzo di strumento di sopravvivenza dal lavoratore per la conservazione del posto di lavoro. Un'adeguata formazione del personale volta a prevenire il fenomeno del mobbing è il mezzo più efficace per evitarlo. E' importante che la vittima abbia la consapevolezza del fenomeno e che tutti abbiano coscienza del fatto che il mobbing crea danni non solo alla vittima ,ma a tutti i colleghi e all' azienda stessa che vanno oltre gli aspetti del risarcimento nell' ambito del danno morale e del danno biologico .Sono, infatti, conseguenze dei fenomeni di mobbing il calo di produttività stante il minor rendimento professionale delle

Mobbing e danno alla persona

vittime e le loro assenze per malattia o visite , il danno all'immagine dell' azienda.

Mobbing e danno alla persona

CAPITOLO I

IL MOBING

“Con la parola mobbing si intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi, superiori”. (H. Ege)¹

“Il mobbing o terrore psicologico sul posto di lavoro consiste in messaggi ostili e moralmente scorretti diretti sistematicamente da uno o più individui verso (in genere) un solo individuo, il quale, a causa del perpetuarsi di tali azioni, viene posto e mantenuto in una condizione di impotenza e incapacità di difendersi. Le azioni di mobbing si verificano molto frequentemente (secondo la definizione statistica almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (secondo la definizione statistica per almeno sei mesi). A causa della frequenza elevata e della lunga durata del comportamento ostile, questo maltrattamento produce uno stato di considerevole sofferenza sul piano mentale, psicosomatico e sociale” (H. Leymann)²

¹ Il fenomeno del mobbing : prevenzione, strategie , soluzioni, in <http://aosp.bo.it>.

² Rivista *European Journal of Work and Organizational Psychology*, n. 5 , 1996

Mobbing e danno alla persona

Il fenomeno del mobbing , a prescindere dalla forma in cui si manifesti o dagli scopi ad esso sottesi coinvolge, imprescindibilmente ,aspetti che attengono sia alla psicologia che della sociologia del lavoro e investono condotte normativamente non direttamente disciplinate.

1. L' ETIMOLOGIA DEL TERMINE "MOBBING"

L' etologo Konrad Lorenz coniò , agli inizi degli anni settanta il termine mobbing che utilizzò per descrivere il comportamento di alcuni animali che circondano un proprio simile e lo assalgono rumorosamente al fine di allontanarlo dal branco. Mobbing è un gerundio sostantivato inglese derivante da "mob" (a sua volta derivante dall'espressione latina "mobile vulgus" che indica il movimento della gentaglia che aggredisce qualcuno), cioè "una folla grande e disordinata", soprattutto "dedita al vandalismo e alle sommosse"³. Con il termine "mobbing" vengono comunemente indicate quelle situazioni di degenerazione dei rapporti interpersonali in cui sono sussumibili vari tipi di condotta (discriminazioni , molestie, demansionamenti) posta in essere nei confronti di un soggetto e che ne provocano un progressivo disadattamento⁴ . Lo psicologo tedesco Heinz Leymann ha per la prima volta utilizzato questo termine in ambito lavorativo definendo con

³ F.AMATO,M.V.CASCIANO,L.LAZZERONI,A.LOFFREDO, Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozioni, responsabilità, tutele, Giuffrè, Milano 2002, p.8. .

⁴ V.MATTO, il mobbing tra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale,1999 pag 491ss..

Mobbing e danno alla persona

esso condotte aggressive e ripetute verso un lavoratore e poste in essere dal datore di lavoro, superiori o colleghi.

2.I SOGGETTI PROTAGONISTI DEL MOBBING

I protagonisti principali coinvolti nel fenomeno del mobbing sono tre : il cosiddetto soggetto attivo(mobber) , il soggetto mobbizzato (la vittima, il soggetto passivo) e lo spettatore che può interrompere o assecondare l'azione mobbizzante. H. Ege ricercatore tedesco, che ha fondato l' associazione contro lo stress e il mobbing psicosociale a Bologna⁵, individua quattordici categorie di mobber. Tra essi egli definisce il mobber:

1.“istigatore” individuandone quel soggetto che consapevolmente pone in essere la condotta persecutoria conscio delle conseguenze dannose che essa può comportare alle vittime. Egli non prova alcun senso di colpa e sarà pronto a giurare la sua innocenza e tutte le sue azioni sono pianificate e non accadono a caso.

2. casuale ,il tipo più comune di mobber ,ossia colui che agisce in modo non pianificato, causale che inizia una condotta ai

⁵ H. HEGE, Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro,Pitagora,Bologna,1996,p. 120 e ss..

Mobbing e danno alla persona

danni di un collega in conseguenza a un conflitto avuto con quest'ultimo e che diventa mobber senza rendersi conto.

3. collerico ,colui che manca del controllo dei suoi sentimenti per cui ha esplosioni di collere anche molto violente .Non ha tolleranza verso le mancanze degli altri, sfoga i suoi umori senza riguardo verso i colleghi che gli stanno intorno .

4. megalomane ,colui che ha un'opinione distorta di se stesso superiore alla realtà e mobbizza chiunque possa mettere in discussione l'autorità che crede di avere.

5. frustrato , colui che ha problemi e conflitti al di fuori della sfera lavorativa e considera gli altri nemici perché non hanno i suoi stessi problemi o comunque saprebbero affrontarli in maniera diversa. In loro ci sono sentimenti di invidia e gelosia.

6. conformista , un tipo di mobber spettatore ,che ha un' azione di favoreggiamento del mobbing.

7. sadico, il soggetto mobber che prova piacere nel distruggere l' altro.

8. leccapiedi, colui che si comporta in modo servile con i superiori e da tiranno nei confronti dei subalterni.

Riguardo le categorie che potrebbero appartenere ai soggetti mobbizzati, ogni soggetto può essere vittima del mobbing e subirne gli effetti pregiudizievoli . Hege⁶, ha individuato 14 tipologie di soggetti che potenzialmente più degli altri possono essere vittime del comportamento mobbizzante. Tra le più importanti vi sono le seguenti tipologie:

⁶ H.EGE, Mobbing Che cosa è il terrore psicologico sul posto di lavoro, op. cit

Mobbing e danno alla persona

1. il distratto , colui che si accorge che la situazione attorno a sé è cambiata e quindi non è capace di valutarla correttamente e realisticamente.

2. Il prigioniero ,il soggetto mobbizzato che non trova in sé la capacità di trarsi fuori dal mobbing, e cercarsi un'alternativa .

3. Il paranoico , quello che avverte il suo ambiente pericoloso nei propri confronti. Sono in genere persone insicure e proprio le loro paure contribuiscono a scatenare il mobbing dei colleghi che si sentono ingiustamente accusati.

4. Il presuntuoso ,il tipo che crede di essere di più di ciò che è e provoca il mobbing, in quanto i colleghi si sentono quasi giustificati a mobbizzare una persona del genere.

5. Il passivo e dipendente che si connota di un servilismo può scatenare l'antipatia dei colleghi.

6. Il vero collega onesto, efficiente la cui sincerità lo porta a denunciare apertamente il problema. Un atteggiamento pericoloso per un mobber che sta mobbizzando qualcuno nell'ufficio e che provvede ad allargare la sua azione e lo include tra le sue vittime.

7. L'ambizioso , ossia colui che cerca di fare carriera nella sua professione attraverso il suo lavoro mettendosi automaticamente in cattiva luce di fronte ai colleghi, che si trovano in una posizione inferiore al suo confronto. L'ambizioso si differenzia dal carrierista in quanto quest'ultimo cerca di sfruttare le sue conoscenze per guadagnare posizioni .

Mobbing e danno alla persona

8. Il servile, che evita tutto quello che potrebbe essere fonte di scontento del superiore e per questo non esita ad addossare le colpe agli altri colleghi che cercheranno sempre l'occasione per vendicarsi.

9. L'introverso, una persona con difficoltà nei rapporti interpersonali che può essere travisato come un atteggiamento ostile verso gli altri e provocare reazioni aggressive nei suoi confronti.

In letteratura si è affermato che la vittima non è necessariamente una persona dal carattere debole, «*spesso è solo l'ultimo arrivato, colpevole soltanto di aver rotto una precedente dinamica molto chiusa*».⁷

Gli spettatori⁸ sono coloro che assistono ai fenomeni del mobbing assecondandoli o rimanendo neutrali. Sono i colleghi, i capi ufficio che hanno un ruolo di primo piano potendo consentire o porre fine allo sviluppo degli episodi di mobbing nel loro ufficio. Capire la necessità di evitare che il clima degeneri svolge un ruolo fondamentale per evitare l'alimentazione e lo sviluppo del fenomeno nel loro ufficio. Tanto più influente sarà il ruolo svolto dallo spettatore quanto più alto in grado è il ruolo dello spettatore all'interno dell'ufficio. Gli spettatori che partecipano attivamente al mobbing sono i cosiddetti “*side-mobbers*” e sono essi stessi imputabili di mobbing. All'interno della categoria dei side mobbers rientrano:

⁷ Così, A. GIGLIOLI E. R. GIGLIOLI, *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo “capitalismo selvaggio”*, Mondadori, Milano, 2000, p. 13 e ss..

⁸ H. EGE, *Mobbing. Che cosa è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, op.cit..

Mobbing e danno alla persona

1.il ruffiano, (colui che spalleggia il mobber con comportamento servile e lo spalleggia per paura di trovarsi allo scoperto),

2.il falso innocente,(colui che spalleggia il mobber o rifiuta di dare aiuto al mobbizzato e una volta scoperto nega di essersi accorto del fenomeno) ,

3.il premuroso,(colui che con il suo comportamento possessivo e le sue domande assilla il mobbizzato diventando per lo stesso ulteriore fonte di stress).

Altre due categorie di spettatori sono costituite :

1.dagli indifferenti (coloro che non intervengono attivamente coadiuvando il mobber , ma assistono passivamente) ,

2. dagli oppositori (coloro che , invece , prendono le difese del soggetto mobbizzato e cercano di far rientrare i fenomeno mobbizzante)⁹

3.TIPOLOGIE DI MOBBING: MOBBING VERTICALE, IL COSIDDETTO BOSSING, MOBBING ORIZZONTALE, MOBBING DAL BASSO.

Comunemente a seconda del diverso rapporto tra il soggetto attivo del mobbing e la sua vittima si distinguono il cosiddetto:

1.mobbing verticale : la condotta viene posta in essere nei confronti della vittima da un superiore.

⁹ E. HEGE, Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro,op cit..

Mobbing e danno alla persona

2.Mobbing orizzontale: l'azione di violenza è messa in atto dai colleghi nei confronti del soggetto passivo.

3.Mobbing dal basso: il mobber è in una posizione inferiore rispetto al superiore mobbizzato .

In particolare il mobbing verticale , è posto in essere dal superiore che esercita condotte aggressive e punitive nei confronti della vittima .In letteratura ci si è chiesti se questo tipo di mobbing potesse derivare proprio dalla struttura di tipo gerarchico dell' azienda che concentrando poteri decisivi in capo a taluno faciliterebbe e provocasse fenomeni di mobbing di tipo verticale . Studi di H. Hege hanno dimostrato che anche in una struttura priva di organizzazione gerarchica non giova al fenomeno del mobbing.¹⁰

Le cause che possono portare al mobbing dall' alto sono diverse. Alquanto diffuso è il caso del sottoposto che lavora bene e che può creare nel capo la fobia di essere minacciato nel suo ruolo.

Allorquando, il soggetto attivo del mobbing verticale è lo stesso datore di lavoro e non il semplice superiore gerarchico si parla di bossing che assume le caratteristiche di una vera e propria strategia aziendale che può trovare ragioni nella riduzione , ringiovanimento del personale o di eliminazione della persona indesiderata. H. Ege osserva che il metodo dapprima seguito sarà quello di favorire i pensionamenti o le dimissioni volontarie con vantaggi economici . Qualora il dipendente per motivi differenti non accetti la proposta , e non sia possibile

¹⁰ E.HEGE, *il mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997.

Mobbing e danno alla persona

procedere ad un licenziamento il rimedio potrebbe essere proprio il ricorso alle strategie di bossing .

Nel mobbing orizzontale è il collega di pari grado nell'organigramma aziendale che pone in essere condotte di mobbing. La vittima ha come soggetti attivi gli stessi colleghi .In generale, in questo caso, a scatenare i comportamenti mobbizzanti sono l' invidia , il pettegolezzo , la rivalità .Questo tipologia di mobbing trova innesco in ragioni strettamente legate alla organizzazione del lavoro (un dipendente neo assunto, trasferito, promosso) o nelle diversità legate agli handicap fisici , religione, razza sessualità.

Il mobbing cosiddetto dal basso si verifica se sono i sottoposti a mettere in discussione l' autorità del capo superiore gerarchico o datore di lavoro. Vengono a combinarsi in tal caso condotte di isolamento e di sabotaggio(i mobbers commettono errori di proposito , non eseguono le sue direttive mettono in giro maldicenze). Gli episodi di mobbing dal basso verso l' alto non sono molto frequenti.

Leymann ha affermato che *“... perché si possa parlare di mobbing il conflitto sul lavoro deve durare da almeno 6 mesi; tale limite, tuttavia, può essere abbassato anche a soli tre mesi, ammesso però che la frequenza degli attacchi sia quotidiana e che siano riferite azioni appartenenti ad almeno tre delle categorie previste dal LIPTeGe”* . Oggi ,come più approfonditamente si dirà in seguito, le dette guide si ritengono superate per cui se è vero che , *“una situazione conflittuale che duri solo qualche ora o qualche giorno non può essere*

Mobbing e danno alla persona

considerata Mobbing”, non possono essere date delle regole generali e schematiche per tutti i tipi di mobbing.

4.CONSEGUENZE DEL MOBBING NELLA VITA DEL MOBBIZZATO

Le alterazioni dello stato di salute e comportamentale riscontrate nel soggetto mobbizzato sono ansia, depressione, , attacchi di panico, ipertensione arteriosa colite ulcerosa, isolamento, disturbi del sonno, disturbi della sessualità, disturbi alimentari, abuso di alcool, di fumo, di farmaci. Di poi sono altrettanto numerosi i danni causati alla vita sociale e relazionale (stravolgimento delle abitudini di vita, conflitti e separazioni in famiglia , perdita degli amici) , nonché patrimoniali (spese legali, spese per visite mediche , perdita del posto di lavoro) .

Hege ¹¹ha anche parlato in riferimento alla tipologia di mobbing osservate in Italia di “*doppio mobbing*” ossia del mobbing che può subire la vittima all’ interno della famiglia in conseguenza del fastidio prodotto dal mobbizzato che in un primo momento viene compreso dalla moglie e dai figli e nel tempo , invece, subisce colpevolizzazione e isolamento.

5. ACCENNI ALLA NORMATIVA SUL MOBBING DEI PAESI ESTERI

¹¹ E.HEGE, Il mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale, Pitagora op. cit..

Mobbing e danno alla persona

Prima di analizzare lo stato di evoluzione e tutela del fenomeno del mobbing in Italia occorre rilevare che in altri Paesi si sono diffusi meccanismi e rimedi di prevenzione. I Paesi Scandinavi, sono stati i precursori del riconoscimento giuridico del mobbing. Ciò grazie agli studi del Professor Heinz Leymann¹² nel corso degli anni 80. Il riconoscimento all'interno dei testi normativi delle molestie morali si è avuto tra il 1993 e il 1994. In Svezia, in data 21 settembre 1993, è stata emanata dall'ente nazionale per la salute e la sicurezza Svedese una ordinanza che prevede misure contro ogni forma di “*persecuzione psicologica*” negli ambienti di lavoro, intesa quali “*ricorrenti azioni riprovevoli o chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori in modo offensivo, tali da determinare il loro allontanamento dalla collettività che opera nei luoghi di lavoro*”. Tale ordinanza imputa in capo al datore di lavoro la responsabilità in ordine alla organizzazione e prevenzione atti ad impedire il verificarsi dei detti fenomeni.

La Norvegia, invece, ha introdotto una specifica legge sulla tutela dell'ambiente di lavoro (§ 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41) che prevede: “*i lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti con riferimento generico al concetto di mobbing*”. La Francia, dopo la Svezia, è stato il secondo paese comunitario a munirsi di uno strumento legislativo per la lotta al mobbing.¹³ Difatti, la legge del 17.01.2002 n. 73 definisce il fenomeno del mobbing come

¹² Psicologo e ricercatore tedesco.

¹³ Orientamenti di diritto europeo in tema di mobbing: l'influsso nell'ordinamento italiano <http://www.provinciapistoia.it>

Mobbing e danno alla persona

“insieme di azioni ripetute di violenza morale che hanno per oggetto e per effetto la degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di recare offesa ai diritti e alla dignità del salariato, di alterare la sua salute psicologica o mentale e compromettere il suo avvenire professionale».

In Svizzera sono proibite (con possibile licenziamento) tutte le forme di pressioni psicologiche .

Negli Stati Uniti d’America è presente una normativa antidiscriminatoria punto di partenza anche per la tutela contro il mobbing. Il Titolo VII del Civil Right Act del 1964, definisce *«illegittima ogni pratica lavorativa posta in essere dal datore di lavoro per licenziare o sottoporre il lavoratore a trattamenti discriminatori in relazione a retribuzione, condizioni, termini o trattamenti privilegiati (benefits) a causa della sua razza, colore della pelle, religione, sesso o nazionalità».*

6.RISOLUZIONE DEL 20 SETTEMBRE 2001 DEL PARLAMENTO EUROPEO SUL MOBBING

Le risoluzioni nell’ ambito del Parlamento dell’ Unione Europea valgono a sancire i principi fondamentali con valore di impegno politico per gli Stati membri. In particolare, la Risoluzione A5-0283/2001 non contiene una definizione di mobbing , ma è volta a stabilire delle linee guida per lo sviluppo dell’azione comune. In essa si sottolinea espressamente *“la responsabilità degli Stati membri e dell’intera società per il mobbing e la*

Mobbing e danno alla persona

violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno”.

Si raccomanda agli Stati membri :

“di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l’attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l’introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l’individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, in tale contesto, la messa a punto di un’informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi”.

Si esorta :

“la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore; sottolinea pertanto che è importante che la questione del miglioramento dell’ambiente di lavoro venga affrontata in modo sistematico e con l’adozione di misure preventive; e l’importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti

Mobbing e danno alla persona

attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati a fattori quali genere, età, settore e tipo di professione; chiede che lo studio in questione comprenda un'analisi della situazione particolare delle donne vittime di mobbing”.

Si esortano:

“ le istituzioni europee a fungere da modello sia per quanto riguarda l'adozione di misure per prevenire e combattere il mobbing all'interno delle loro stesse strutture che per quanto riguarda l'aiuto e l'assistenza a individui o gruppi di lavoro, prevedendo eventualmente un adeguamento dello statuto dei funzionari nonché un'adeguata politica di sanzioni”.

Si sottolinea:

“ la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno”.

Si raccomanda:

“agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, in tale contesto, la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una

Mobbing e danno alla persona

persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi”.¹⁴

7.LE LEGGI REGIONALI IN TEMA DI MOBBING (LAZIO, UMBRIA , ABBRUZZO, FRIULI VENEZIA GIULIA)

In Italia manca una regolamentazione specifica in materia di mobbing e la tutela della vittima è affidata essenzialmente alle elaborazioni giurisprudenziali. Ciò posto, disposizioni per prevenire e contrastare fenomeno del mobbing sono stati posti in essere dalle regioni italiane del Lazio , l’Umbria , Abruzzo e Friuli Venezia Giulia.

In particolare la legge della regione Lazio disponeva che per mobbing *“s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza-morale”* .Il legislatore regionale riteneva sufficiente per la configurazione del mobbing la sussistenza oggettiva di fatti “persecutori” protratti nel tempo senza dare rilievo all’ elemento psicologico. All’art. 3 disciplinava gli organi paritetici che *“ nell'ambito delle attribuzioni ad essi conferite in materia di formazione dei lavoratori”*avrebbero dovuto assumere *“ iniziative”*e *“ interventi per sensibilizzare”*. Era prevista l’ istituzione dei

¹⁴ Risoluzione A5-0283/2001 del Parlamento Europeo, in <http://www.iulpa.it>

Mobbing e danno alla persona

centri anti- mobbing e l' istituzione di un centro regionale sul mobbing.

La sentenza del 19 dicembre 2003 n. 359 della Corte Costituzionale¹⁵ ,ha sancito l'illegittimità costituzionale di tale atto normativo per lesione della competenza esclusiva dello stato in materia di ordinamento civile art 117 lett. 1 Cost. La Consulta ha osservato che

1. “ *la normativa in materia di mobbing può avere un triplice oggetto, in quanto può riguardare la prevenzione e repressione dei comportamenti dei soggetti attivi del fenomeno, le misure di sostegno psicologico e, se del caso, l'individuazione delle procedure per accedere alle terapie di tipo medico di cui la vittima può avere bisogno ed il regime degli atti o comportamenti posti in essere da quest'ultima come reazione a quanto-patito*”.

2. “*Pur nell'attuale assenza nel nostro ordinamento giuridico di una disciplina a livello di normazione primaria avente ad oggetto specifico il mobbing, i giudici sono stati chiamati più volte a pronunciarsi in controversie in cui tale fenomeno entrava a volte come fonte della pretesa al risarcimento del danno biologico – per patologie, soprattutto psichiche, che si affermavano causate da comportamenti vessatori e persecutori subiti nell'ambiente di lavoro da parte del datore di lavoro o di uno o più colleghi – a volte come elemento di valutazione di atti risolutivi del rapporto di lavoro, la cui qualificazione si faceva*

¹⁵Corte Costituzionale, sent. 19.12.2003 n. 359 in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Cit , p. 239 ss..

Mobbing e danno alla persona

dipendere dall'accertamento di determinate condotte integranti il fenomeno in questione”.

3.“*La giurisprudenza ha, prevalentemente, ricondotto le concrete fattispecie di mobbing nella previsione dell'articolo 2087 cod. civ. che, sotto la rubrica "tutela delle condizioni di lavoro", contiene il precetto secondo cui "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure ... necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", e che è stato inteso come fonte di responsabilità anche contrattuale del datore di lavoro”.*

4.“*L'intera legge si fonda sul presupposto – da ritenere in contrasto con l'assetto costituzionale dei rapporti Stato-Regioni – secondo cui queste ultime, in assenza di una specifica disciplina di un determinato fenomeno emergente nella vita sociale, abbiano in via provvisoria poteri illimitati di legiferare”.*

5.“*Ciò non esclude che le Regioni possano intervenire, con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze. Deve, viceversa, ritenersi certamente precluso alle Regioni di intervenire, in ambiti di potestà normativa concorrente, dettando norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali, che è quanto si è verificato nel caso di specie. La legge regionale impugnata, contenendo nell'art. 2 una definizione generale del fenomeno mobbing che costituisce il fondamento di tutte le altre singole disposizioni, è evidentemente viziata da illegittimità*

Mobbing e danno alla persona

costituzionale. Siffatta illegittimità si riverbera, dalla citata norma definitoria, sull'intero testo legislativo”.

Nella specie ,la Corte Costituzionale ha rilevato che la legge regionale del Lazio andava a dettare principi fondamentali in materia che rientrano tra quelle a competenza concorrente della Regione arrogandosi un potere spettante allo stato.¹⁶ Difatti, la disciplina del mobbing, valutata in tutti i suoi aspetti, rientra nell'ordinamento civile(art. 117 lett. 1 Cost.).

La legge regione Abruzzo in tema di “*interventi della regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico- fisico sui luoghi di lavoro*” si pone l' obiettivo di contrastare e prevenire gli effetti del mobbing e nel luogo di lavoro. Essa dispone l' istituzione di in un centro di riferimento regionale presso l' Asl di Pescara con funzione di monitoraggio assistenza medico legale dei lavoratori vittime di fenomeni di mobbing , promozione di incontri di formazione ed un centro di ascolto presso le Asl della regione .

Anche le leggi regionali dell' Umbria e del Friuli Venezia Giulia promuovono iniziative per contrastare e arginare le violenze psicologiche e le molestie sul lavoro .

La legge della regione Abruzzo 11 agosto 2004 , n 26 , la legge della regione Umbria del 28 febbraio 2005 n. 18 e la legge regionale 22 giugno 2006 regione Friuli Venezia Giulia sono state sottoposte al vaglio di legittimità costituzionale . La sentenza 22 del 27 gennaio 2006 ha deciso la questione della legge regione Umbria e la n. 238 del 22 giugno 2006 quella

¹⁶ N.GHIRARDI, La Corte Costituzionale interviene sulla competenza legislativa regionale in materia di lavoro,in Rivista Italiana del diritto del lavoro,2004,p. 239 e ss..

Mobbing e danno alla persona

sulla legge regione Abruzzo.¹⁷ La Consulta ha respinto i rilievi mossi dalla Presidenza del Consiglio . In tali legge manca il presupposto su cui la Corte aveva fondato il giudizio di illegittimità costituzionale della L. Reg . Lazio ossia un' autonoma definizione del mobbing e dei comportamenti attraverso cui la condotta poteva estrinsecarsi. La Consulta ha chiaramente evidenziato che le leggi regionali al fine di non violare il riparto delle competenze legislative tra stato e regioni devono *“evitare formulazioni di carattere generale che potrebbero sottintendere una pretesa del legislatore regionale di occuparsi interamente di interessi di rilievo nazionale da ricondurre alla materia dell' ordinamento civile”*. Anche la questione di legittimità costituzionale della legge reg. Friuli Venezia Giulia è stata dichiarata non fondata. Il giudice della legge ha affermato che *“... la legge censurata non formula una definizione del mobbing con valenza generale, ma ha riguardo soltanto ad alcuni suoi aspetti non esorbitanti dalle competenze regionali ordinarie e ancor meno da quelle statutarie della Regione Friuli-Venezia Giulia, la cui violazione il ricorrente evoca in via subordinata, ma sulle quali la stessa Regione ritiene ormai prevalere il nuovo riparto di competenze. L'incompletezza della definizione, anche con riguardo alle nozioni di diritto comunitario, è quindi correlativa al carattere parziale e volutamente non esaustivo della regolamentazione legislativa regionale (come si evince dagli atti consiliari contenenti i lavori preparatori della stessa legge regionale). ...*

¹⁷ Corte Costituzionale, Sent. 22.06.2006, n. 238, Giudizio di legittimità costituzionale sulla Reg. Umbria del 28.02.2005, n. 18, in Rivista Italiana del diritto del lavoro, 2006, pag. 510 e ss. ; Corte Costituzionale, Sent. 27.01.2006, n.22, Giudizio di Legittimità costituzionale sulla L. Reg. Abruzzo 11.08.2004, n. 26, in Rivista Italiana di diritto del lavoro, 2006, p. 502 ss..

Mobbing e danno alla persona

anche per l'impugnata legge della Regione Friuli-Venezia Giulia può ribadirsi ciò che si è ritenuto riguardo alla legge n. 26 del 2004 della Regione Abruzzo, e cioè che «essa non ha oltrepassato i limiti della competenza che già questa Corte ha riconosciuto alle Regioni quando ha affermato che esse possono intervenire con propri atti normativi anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili ed a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze».

In conclusione, il compito di una definizione giuridica del mobbing , investendo profili dell' ordinamento civile, è riservato esclusivamente a norme di carattere primario ex art. 117 , secondo comma , lett.I. Cost..

8.PROPOSTE DI LEGGE, DISEGNI DI LEGGE ITALIANI ,E I TESTI UNIFICATI.

Al fine di prevedere una regolamentazione idonea a garantire tutela per i fenomeni di mobbing in Parlamento sono state presentate nei primi anni della XIV legislatura ben 21 iniziative legislative . Il progetto di legge n. 1813 del 9 Luglio 1996, avente ad oggetto «*Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro*» è stato il primo ad essere presentato in parlamento ed è composto di un solo articolo.¹⁸ Fatta eccezione per il disegno di legge n. 1290 dove si prevede una responsabilità di tipo penale per i soggetti mobbizzanti le

¹⁸ “Chiunque cagiona un danno ad altri ponendo in essere una condotta tesa a istaurare una forma di terrore psicologico nell'ambiente di lavoro è condannato alla reclusione da 1 a 3 anni e all'interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni”.

Mobbing e danno alla persona

proposte e i disegni partono da un nucleo comune costituito dalla definizione del concetto di violenza morale e persecuzione , dalla previsione di precise responsabilità in capo al mobber ed adeguate forme di tutela per la vittima¹⁹. Oltre ai succitati disegni e proposte di legge, sono stati presentati anche testi unificati, sul mobbing. Nella specie, il 2 febbraio 2005, è stato illustrato in Parlamento il primo testo unificato della commissione Lavoro del Senato. In esso viene data una nozione di mobbing che ricomprende tutte le condotte di persecuzione e violenza psicologica contrassegnata dalla volontà di danneggiare l'integrità psicofisica della vittima, e dalla ripetitività dei detti comportamenti. Il Testo unificato del 28 giugno 2005, definisce la violenza e la persecuzione psicologica *“ogni atto o comportamento adottati dal datore di lavoro, dal committente, dall'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 20 D.L.G.S 10 settembre 2003 n. 276 da superiori, ovvero da colleghi di pari grado o di grado inferiore con carattere sistematico intenso e duraturo, finalizzati a danneggiare l'integrità psicofisica della lavoratrice o del lavoratore. Gli atti o comportamenti devono essere idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della lavoratrice o del lavoratore”*²⁰

Appare opportuno ,inoltre, fare cenno ai decreti legislativi sulle discriminazioni (D.LGS 215/2003, 216/2003,145/2005), dove

¹⁹ R.STAIANO, le prospettive legislative sul fenomeno mobbing in Italia, in Botta-Longobardo-Staiano-Zingaropoli (a cura di).

²⁰ Articolo 2 comma 2 Testo Unificato del 28.06.2005.

Mobbing e danno alla persona

per la prima volta sono state assimilate alle discriminazioni anche le molestie, poste in essere per ragioni di razza, etnia, handicap, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante e offensivo

E', come detto, una prima definizione di molestie sul lavoro, ma essa non può considerarsi esaustiva in tema di mobbing, posto che non sempre i fenomeni di mobbing si inquadrano nelle condotte discriminatorie ivi disciplinate.

9.I CCNL

Le parti sociali nella contrattazione collettiva nazionale hanno preso in considerazione il mobbing prevedendo diverse forme di intervento. Nel settore pubblico sono previsti i Comitati paritetici presso ciascuna amministrazione che hanno il compito di:

1. di raccogliere dati quantitativi e qualitativi sul fenomeno del mobbing,
2. individuare le possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza delle condizioni di lavoro o fattori organizzativi o gestionali che possono determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale,
3. formulare proposte di azioni positive per il superamento delle situazioni critiche, formulare proposte per norme di comportamento da inserire nei codici di condotta.

Mobbing e danno alla persona

Il mobbing è previsto tra i comportamenti sanzionabili disciplinarmente.²¹

10.DEFINIZIONE IN DOTTRINA E GIURISPRUDENZA DEI COMPORAMENTI RICONDUCIBILI AL MOBBING : ELEMENTI COSTITUTIVI

In mancanza di una precisa definizione legislativa dei fenomeni del mobbing la dottrina e la giurisprudenza hanno avuto il ruolo di delineare il contenuto degli stessi nonché le conseguenti responsabilità civili - penali conseguenti al danno delle azioni mobbizzanti.

La dottrina, così come la giurisprudenza più risalente ,hanno fatto riferimento agli studi fatti in materia di psicologia e sociologia del lavoro²² che per primi si sono occupati del fenomeno del mobbing. All'uopo , senza incentrare l'attenzione sugli elementi costitutivi della fattispecie ,si dà una definizione del mobbing di chiara definizione psichiatrica più

²¹ L'art. 13 del codice disciplinare del comparto ministeri prevede oggi la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni per i sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili, e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente; è stabilita poi la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 11 giorni a 6 mesi per l'esercizio, attraverso sistematici atti e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo; infine, è prevista una sanzione espulsiva, il licenziamento con preavviso, per la recidiva nel biennio relativa al compimento, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo.

²² F.AMATO, M.V.CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, Il mobbing , Aspetti lavoristici, responsabilità tutele, op. cit, p. 29.

Mobbing e danno alla persona

che giuridica. Ed invero , il mobbing viene definito “*aggressione sistematica posta in essere dal datore di lavoro o da un suo preposto o superiore gerarchico oppure anche dai colleghi o compagni di lavoro , con chiari intenti discriminatori e persecutori , protesi a emarginare progressivamente un determinato lavoratore dall’ ambiente di lavoro ed ad indurlo alle dimissioni*” per ragioni svariate (concorrenza , gelosia , invidia o altri comportamenti frutto di “*sentimenti socialmente deprecabili*”)²³ .Di poi ,la dottrina si è soffermata sulla necessità di delineare gli elementi costitutivi del mobbing stante le inevitabili conseguenze giuridiche ad esso connesse. In primo luogo la dottrina si è interrogata in ordine alla necessità o meno che le condotte mobbizzanti siano accompagnate dalla volontà del mobber di produrre un nocumento a danno della vittima. In tal senso, larga parte di essa, ha ritenuto necessaria la sussistenza dell’elemento psicologico del dolo in capo al soggetto agente²⁴ , mentre altra parte ha affermato la non necessità della sussistenza dell’ elemento psicologico del dolo essendo sufficiente la sola condotta oggettivamente intesa.²⁵ Si parla , in tal senso, della concezione soggettiva da un lato oscillante tra la necessità del mero dolo generico e quello specifico (prevalente sia in dottrina che in giurisprudenza) e della concezione oggettiva dall’ altro. A fondamento della concezione soggettiva del mobbing , viene posto l’art. 15 dello statuto dei lavoratori che pone alla base dell’ illiceità degli atti discriminatori la finalità di nuocere i beni fondamentali della

²³ M.MEUCCI, Considerazioni sul mobbing in lavoro e previdenza oggi, 1999, p. 1954.

²⁴ F. AMATO , M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, Il mobbing . Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità , tutele, op. cit. p.29 .

²⁵ R. SCOGLIAMIGLIO , A proposito del mobbing , in Rivista italiana di diritto del lavoro,2004, p. 496.

Mobbing e danno alla persona

persona²⁶. Si è ritenuto, inoltre, in dottrina che il prodursi dell'evento lesivo non sia necessario per dar luogo alla responsabilità per mobbing, al contrario di chi ritiene imprescindibile il verificarsi dell'evento dannoso²⁷. In maniera uniforme, invece, si afferma che dato imprescindibile, affinché possa parlarsi di mobbing è quello della reiterazione della condotta e della durata degli atti di persecuzione e aggressione²⁸. Non di facile soluzione appare poi la necessaria dimostrazione del nesso causale tra la condotta del mobbizzante e il danno subito dal lavoratore soprattutto quando ci si trova di fronte ad un soggetto per così dire fragile e, pertanto, più facilmente soggetto al danno.²⁹ Di certo è difficile stabilire la soglia degli atti rilevanti ai fini della configurazione della fattispecie posto che non sempre si è in presenza comportamenti illegittimi (cosiddetti atti neutri). Il confine tra quanto è compreso nella normale gestione - conflittualità del rapporto di lavoro e atti idonei a creare atti risarcibili costituisce il fulcro nodale della questione.³⁰

In giurisprudenza è ampia la casistica giurisprudenziale in materia di mobbing e dei comportamenti ad esso riconducibili.

²⁶ R. SCOGLIAMIGLIO, A proposito del mobbing in rivista italiana di diritto del lavoro, op.cit. p. 504.

²⁷ MEUCCI, Danni da mobbing e loro risarcibilità, Ediesse, 2006, p. 72.

²⁸ M.C. CIMAGLIA, Riflessioni su mobbing e danno esistenziale, in giur.lav., 2002, I, 2003.

²⁹ F. AMATO in AA.VV., *Il mobbing*, Giuffrè, 2002, 35 ss..

³⁰ F. MERLO, *Il mal d'ufficio, ultima trovata della filosofia buonista*, in Corriere della Sera, suppl. Sette, 26.11.98, n. 47 afferma: "*l'ultima trovata della filosofia buonista è il mobbing, il mal d'ufficio, il malessere provocato dalle calunnie dei colleghi, dalle prepotenze dei capetti e dei concorrenti, la maldicenza che ti ostacola la carriera, le piccole sevizie subite quotidianamente sul lavoro, il doppiogioco del compagno. Medici e sindacalisti, giornalisti e professori vorrebbero che gli uffici italiani fossero dunque finalmente purificati dal morbo del mobbing, niente più calunnie o invidie*". Si evidenzia, dunque, la difficoltà di distinguere tra ciò che è normale conflittualità al lavoro da ciò che giuridicamente può assumere rilievo; in altri termini, "*i conflitti sono la vita stessa di un ufficio, e non si può pretendere -e quindi sanzionarne la mancanza- educazione, rispetto, sorrisi, perché la vita è spesso anche maldicenza e calunnia, invidia e trabocchetti*".

Mobbing e danno alla persona

La Corte Costituzionale con la sentenza del 10 dicembre 2003 , n. 359³¹ ha definito il mobbing come un fenomeno complesso consistente in “ *una serie di atti o comportamenti vessatori , protratti nel tempo , posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo , caratterizzati da un intento di persecuzione e emarginazione finalizzato all’ obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo*”.

Tale sentenza ha fornito indicazioni precise in ordine agli elementi costitutivi del mobbing delineando la necessità di:

1. una condotta continuata (“*serie di atti o comportamenti*”),
2. durata nel tempo di detti comportamenti (“*protratti nel tempo*”)
3. intenzionalità della condotta (“*intento di persecuzione*”).

In linea con i principi della detta sentenza è la pronuncia n. 3785/09 della Suprema Corte di Cassazione,³² che ha stabilito che per mobbing si intende un comportamento del “ *datore di lavoro o del lavoratore a pari livello gerarchico o addirittura subordinato*”), il quale , con una condotta sistematica e protratta nel tempo “*e che si risolve*” in comportamenti ostili , reiterati e sistematici “*pone in essere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica nei confronti del lavoratore nell’ ambiente di lavoro*” potendo da ciò conseguire “*la*

³¹ Corte Costituzionale, sent. 10.12. 2003 , n. 359, in Gazz. Uff. , Serie Spec. , n. 51 2003.

³² Cass., sent. n. 3785 2009, , in Massimario di giurisprudenza di lavoro , p. 683 ss., conformemente SS.UU., 12.6.2006 n. 13537, in Massimario della giurisprudenza civile, 2006 p.6 ss; e SS.UU., 27.11.2007 n. 24265, in Massimario del foro italiano, 2007, p.1890 ss..

Mobbing e danno alla persona

mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità”.

Nella sentenza si dà atto della possibilità sia del mobbing di tipo verticale, orizzontale o posto in essere dal subordinato e si dà atto della necessità della prova:

1. dell' elemento soggettivo ossia dell' intento persecutorio³³,
2. dell'evento dannoso,
3. del nesso causale tra la condotta e l'evento.

Recente la sentenza n. 87 del 2012 della Corte di Cassazione Sez. Lav.³⁴, in cui si legge che *“una condotta del datore di lavoro sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del dipendente sul luogo di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore, con effetto lesivo del suo equilibrio fisio-psichico e della sua personalità”*

La Suprema Corte ribadisce che elementi essenziali ai fini della configurazione della fattispecie del mobbing sono:

³³ Contra Cass. , sent. 20.05. 2008 n. 12735 secondo cui la responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c., e sui aveva fondamento la domanda del ricorrente , *“ prescindono dalla necessaria presenza del dolo”*.in <http://www.cesal.it>.

³⁴ <http://www.deepconsulting.it>, A proposito del mobbing.La Corte di Cassazione si pronuncia(18.01.2012).

Mobbing e danno alla persona

1. reiterazione dei comportamenti a carattere persecutorio,
2. nesso causale tra la condotta del datore di lavoro e il soggetto passivo,
3. l'evento lesivo della salute,
4. l'intento persecutorio.

In ordine al requisito della durata delle condotte persecutorie, parte della giurisprudenza, rifacendosi a quanto promanato in materia dalla dottrina psicologica e sociologica ha affermato la necessità di “*almeno un atto vessatorio la settimana per un arco di tempo di almeno sei mesi*”³⁵.

H. Ege³⁶ distingue il fenomeno del mobbing in sei fasi successive:

1. La cosiddetta condizione zero, cioè una prefase caratterizzata dal mero conflitto interiore al mobber, frutto di semplici problemi personali del mobber.
2. La c.d. prima fase del “conflitto mirato” in cui tutti i problemi del mobber vengono addossati al mobbizzato.
3. La seconda fase dove iniziano le condotte riconducibili al mobbing.

³⁵ Trib. Palermo, sent. 18.01. 2008, in Guida al diritto 2008, p.70ss..

³⁶ H.EGE, Mobbing: conoscerlo per vincerlo. Angeli, Milano, 2002.

Mobbing e danno alla persona

4. La terza fase in cui il mobbizzato comincia a manifestare i primi problemi psicosomatici.

5. La quarta fase in cui l'azienda notando le numerose assenze sul posto di lavoro della vittima da mobbing, ritiene che egli sia un soggetto scarsamente produttivo così da aumentare il senso d'isolamento della vittima.

6. La quinta fase, in cui i disturbi del soggetto mobbizzato si evolvono in patologie psicofisiche.

7. Nella sesta ed ultima fase, il fenomeno mobbizzante raggiunge lo scopo con le dimissioni, licenziamento, prepensionamento e talora anche con il suicidio della vittima.

La Corte di Legittimità³⁷, però, non ha mancato di osservare che *“non è possibile fissare a priori un minimum di tempo prescindendo totalmente dal caso di specie, essendo necessario un procedimento logico complesso che tenga conto dell'ambiente in cui il conflitto si svolge e delle peculiarità soggettive del mobbizzato”*.

La prova dell'intento persecutorio non è di facile dimostrazione, al pari del nesso causale tra il danno e la condotta, posto che le condotte vessatorie non di rado vengono poste in essere con ampi intervalli tra un comportamento e l'altro. La Cassazione a Sezioni Unite, con sentenza del 22.02.2010, n. 4063 ha statuito che la prova del danno da

³⁷ Cass. sent. 11.09. 2008, n. 22858, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2009, p. 293 ss..

Mobbing e danno alla persona

demansionamento può essere fornita in giudizio con qualsiasi mezzo.³⁸

Il mobbizzato, al fine di provare la riconducibilità del danno alle condotte mobbizzanti può ricorrere oltre che alle prove testimoniali, produzione documentali e consulenze medico legali, anche a registrazioni.³⁹

Con la sentenza del 11 sett. 2008, n. 22858⁴⁰ la Cassazione interviene, aderendo a quanto affermato dalla giurisprudenza maggioritaria, in ordine all'incidenza delle eventuali preesistenti condizioni psico – fisiche di fragilità e debolezza del soggetto passivo sul risarcimento del danno. La Suprema Corte ha ritenuto che le eventuali condizioni preesistenti soggettive potranno avere rilevanza al fine della determinazione dell'entità del risarcimento, ma non avranno influenza per stabilire l' "an".

Sussiste ampia casistica giurisprudenziale volta ad individuare i comportamenti vessatori che possono essere riconducibili al mobbing quali: *“ le continue visite fiscali; le reiterate sanzioni disciplinari, l'abuso del potere di controllo del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, l'illegittimo potere di organizzazione; la minaccia di licenziamento, il licenziamento ingiurioso e il trasferimento discriminatorio o illegittimo del lavoratore”*⁴¹.

³⁸ Cass. sez.un., 22.02.2010, n.4063 in <http://www.gadit.it>.

³⁹ Cass., n. 10430, del 08.05.2007, in T.DENNETTA convegno 14.03.2012. "Il mobbing riconosciuto dalla giurisprudenza".

⁴⁰ Cass., sent. 11.09. 2008, n. 22858, in Rivista Italiana di diritto del lavoro, 2009, p. 293ss..

⁴¹ R.STAIANO, Dequalificazione professionale e mobbing, Profili applicativi, Halley Editrice 2006. L'autrice fa testualmente riferimento alle sentenze Cass. Civ., Sez. Lav., 19.01.1999, n. 475, in App., 112.1.I, Pret. Milano, 14.12.1995, in Lav. Giur., 1996, pp 132 e ss.. Cass.

Mobbing e danno alla persona

Si è precisato che il demansionamento non costituisce necessariamente mobbing se non si prova il dolo, ossia l'intento persecutorio dell'azienda. In tal senso la Cassazione, con la sentenza n. 12770 del 23 luglio 2012, ha esposto *“che la dequalificazione professionale non è prova certa di una volontà oppressiva e vessatoria del datore di lavoro. Non si può escludere, tuttavia, solo per questo, il riconoscimento di un indennizzo per il danno morale, biologico e professionale subito, poiché il demansionamento del lavoratore comporta comunque uno svilimento della professionalità acquisita dal dipendente”*. Nella specie, la Suprema Corte ha disposto che le condotte così come lamentate non potevano essere considerate a contenuto mobbizzante sicchè, in assenza di prova di un abusivo esercizio del diritto, non potesse essere riconosciuto alcun risarcimento, mancando il disegno persecutorio.⁴² Invero, *“la Corte territoriale, dopo aver rilevato che i vari comportamenti assunti mobbizzanti, complessivamente valutati, non erano tali da configurare la nozione di mobbing, così come delineata dalla consolidata giurisprudenza, ha sottolineato che alcuni di questi non risultavano provati (il divieto di ritirare gli effetti personali) e che la maggioranza degli stessi risultava del tutto legittima (apertura della corrispondenza avuto riguardo alla normativa che inibisce la recezione di corrispondenza personale e quindi logica riferibilità a comunicazioni d'ufficio; trattamento di malattia corrisposto nella misura prevista da contratto collettivo vigente; conteggio del dare e dell'avere per somme pagate in*

Civ., Sez. Lav., 18.02.2000, n. 1892 in App. 11.2.3.I, Trib. Cosenza, 16.06.1993, in Not. Giur.Lav., 1993, p. 552, Cass. Civ., Sez. Lav., 11.07.2002, n. 10113, in App. 11.2.4.I, Cass. Civ., Sez. Lav., 08.02.1999, n. 1074, in App. 11.2.5.I.

⁴² <http://www.ilsole24ore.com> La dequalificazione non fa mobbing (a cura di) Stefano Rossi; <http://olympus.uniurb.it>

Mobbing e danno alla persona

eccedenza i mesi precedenti; reiterazione delle visite controllo legittimata dalla durata dell'assenza per malattia -oltre otto mesi nel 2000 e cinque mesi nel 2001 -; legittimo rifiuto della licenza straordinaria, concedibile, secondo il contratto collettivo, solo all'esaurimento del periodo di comperto, presupposto nel caso non realizzato; fruizione di una licenza straordinaria dal 1 gennaio al 31 dicembre 2002 ancorché questa licenza, pendendo trattative per la risoluzione consensuale rapporto, sia stata formalizzata solo nel 2002; coerenza della decisione aziendale di soddisfare -in un contesto che vedeva le richieste superiori rispetto alle disponibilità - i lavoratori che avevano prestato la loro opera nell'intero anno 2000, essendosi invece la ricorrente assentata dal marzo al dicembre dello stesso anno). Motivatamente, pertanto, la Corte di merito ha ritenuto che i singoli comportamenti non avevano in sé, congiuntamente ed isolatamente considerati contenuto mobizzante, sicché dalla loro somma, difettando una qualsiasi prova dell'esercizio abusivo del diritto, non poteva trarsi un disegno persecutorio fonte di risarcimento.”

Ed ancora, la Corte di Cassazione ha statuito che sussiste il demansionamento e vanno risarciti al dipendente i danni non patrimoniali se viene spostato a un ufficio con qualifica inferiore.⁴³

La Circolare Inail n. 71 del 2003, annullata dal Tar Lazio nel 2005 e successivamente confermata dal Consiglio di Stato con sentenza del 26 marzo 2009 n. 1576⁴⁴ a titolo esemplificativo, ha

⁴³ Cass. 29.02.2012, n. 3057, in T. Denetta ,op.cit.

⁴⁴ Consiglio di Stato 17.03.2009 n. 1576, in [http:// www.normativo.inail.it](http://www.normativo.inail.it).

Mobbing e danno alla persona

proceduto ad elencare in maniera analitica, i comportamenti costrittivi individuandoli nella tabella che segue:

ELENCO DELLE “COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE”

1. Marginalizzazione dalla attività lavorativa.
2. Svuotamento delle mansioni.
3. Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata.
4. Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro.
5. Ripetuti trasferimenti ingiustificati.
6. Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto.
7. Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici.
8. Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie.
9. Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.
10. Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale.

Mobbing e danno alla persona

11. Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.⁴⁵

La giurisprudenza di merito ha evidenziato che il demansionamento può essere ricondotto non solo ai fenomeni mobbizzanti, ma anche allo strainig.

Il Tribunale di Bergamo nell'affermare nella fattispecie la mancanza di alcuni elementi tipici del "mobbing", *ha ritenuto parte convenuta ugualmente responsabile di un danno alla salute, riconducibile a quel diverso fenomeno che la psicologia del lavoro definisce "straining"*. In particolare il giudice ha rilevato che il "mobbing" non si caratterizzi per una singola azione, concretizzandosi in "una strategia, un attacco ripetuto, continuato, sistematico, duraturo" tant'è che sono state individuate cinque categorie entro cui ricondurre le azioni mobbizzanti e precisamente: gli attacchi ai contatti umani (limitazioni alle possibilità di esprimersi, continue interruzioni del discorso, rimproveri e critiche frequenti, sguardi e gesti con significato negativo); l'isolamento sistematico (trasferimento in un luogo di lavoro isolato, atteggiamenti tendenti ad ignorare la vittima, divieti di parlare od avere rapporti con questa); i cambiamenti delle mansioni (privazione totale delle mansioni, assegnazione di lavori inutili, nocivi o al di sotto delle capacità della vittima); gli attacchi contro la reputazione (pettegolezzi, ridicolizzazioni, anche calunnie, umiliazioni); la violenza o la minaccia di violenza (minacce od atti di violenza fisica, anche a sfondo sessuale), altre azioni.

Ciò che viene evidenziato dai teorizzatori del fenomeno è che il "mobbing" non è costituito e non si esaurisce in una singola

⁴⁵ Circolare Inail n. 71 17.12.2003, in <http://www.altalex.com>.

Mobbing e danno alla persona

condotta (ad esempio in un singolo demansionamento od in una molestia sessuale), ma si traduce in una vera e propria aggressione, in un accerchiamento della vittima, in un conflitto mirato contro una persona od un gruppo di persone ove deve essere ben percepibile un intento persecutorio (al fine di distinguerlo, a titolo esemplificativo, da tutte quelle situazioni di tensioni naturalmente conseguenti da un cambiamento di gestione o di organizzazione).

Gli elementi caratterizzanti il "mobbing" sono costituiti dalla frequenza (che serve a differenziare un singolo atto di ostilità da quel conflitto sistematico e persecutorio che è il "mobbing") e dalla rispettività nel tempo delle aggressioni.

Ciò premesso, il CTU nominato, dott. M. Eg., nell'analizzare la vicenda, mentre ha ritenuto sussistenti alcuni parametri di riconoscimento del "mobbing" (quali: l'ambiente lavorativo, in cui i fatti si sono svolti; la durata della conflittualità, superiore ai sei mesi, tempo ritenuto necessario per configurare un caso di "mobbing"; la tipologia delle azioni ostili, alcune delle quali tipiche del "mobbing", come ad esempio l'isolamento ed il cambiamento delle mansioni lavorative; il dislivello tra gli antagonisti, in quanto la vittima si trova in posizione di inferiorità rispetto alle decisioni dei superiori), non ha tuttavia ravvisato altri- elementi caratterizzanti il "mobbing." (v. relazione CTU).

In particolare, il dott. Eg. ha escluso che la situazione della ricorrente sia stata scandita attraverso fasi successive, in quanto il conflitto, dopo il cambiamento di mansioni e l'isolamento, si è mantenuto sempre sullo stesso livello (v. relazione CTU).

Mobbing e danno alla persona

In proposito, secondo la psicologia del lavoro il "mobbing" presuppone che "la vicenda lavorativa conflittuale non sia stabile, ma in evoluzione secondo una progressione di fasi casualmente legate l'una all'altra" (v. relazione CTU).

Il "mobbing" si sviluppa quindi attraverso sei fasi, dalla cosiddetta "condizione zero", di conflitto fisiologico normale ed accettato, alla "sesta fase", di esclusione della vittima dal posto di lavoro (per dimissioni, licenziamento od altra causa).

Tuttavia, pur nell'assenza di alcuni elementi tipici del "mobbing", il CTU ha ritenuto che il comportamento tenuto nei confronti di Is. Pa., sia stato ugualmente fonte di un danno alla salute, riconducibile a quel diverso fenomeno che la psicologia del lavoro definisce "straining" (v. relazione CTU).

In particolare, la differenza tra lo "straining" ed il "mobbing" è stata individuata 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 tempo, spesso addirittura limitate ad una singola azione come un demansionamento o un trasferimento disagiata" (v. relazione CTU).

Pertanto, mentre il "mobbing" si caratterizza per una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, per lo "straining" è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento).

Lo "straining" è stato quindi definito 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. La vittima è

Mobbing e danno alla persona

rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante" ⁴⁶

CAPITOLO II

RESPONSABILITA' PER IL FATTO MOBBING

1.LE NORME DI RANGO COSTITUZIONALE

La ricerca dei principi giuridici su cui fondare ed individuare la responsabilità per i fenomeni mobbizzanti, deve partire dai principi fondamentali e supremi, ossia dalle norme di rango costituzionale che regolano il nostro ordinamento giuridico. In particolare, l'articolo 2 della Cost. dispone che “ *la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e richiede l'adempimento di doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale*”.

Parte della dottrina, ritiene che la norma succitata vada a tutelare il lavoratore anche all'interno dell'impresa, ove si svolge la propria dignità ed individualità. ⁴⁷

⁴⁶ Tribunale Bergamo 20.05.2005 in <http://www.professionistilssole24ore.it>.

⁴⁷ M.MEUCCI, Le concordanze nella giurisprudenza sul mobbing e gli oneri probatori gravanti sulle parti nel processo. In *Rivista critica del lavoro*, 2005, p 658.

Mobbing e danno alla persona

In merito il Tribunale di Pinerolo con la sentenza del 06 febbraio 2003⁴⁸ prendendo atto degli orientamenti della Suprema Corte, con riguardo ai danni che colpiscono la persona ha affermato che essi possono "*consistere nella lesione dell'integrità fisiopsichica, cioè nel danno alla salute o danno biologico in senso stretto, oppure in quello che più genericamente si designa come "danno esistenziale", al fine di coprire tutte le compromissioni delle attività realizzatrici della persona umana (es. impedimenti alla serenità familiare, al godimento di un ambiente salubre e di una situazione di benessere, al sereno svolgimento della propria vita lavorativa)*", poiché "*non è solo il bene della salute a ricevere una consacrazione costituzionale sulla base dell'art. 32, ma anche il libero dispiegarsi delle attività dell'uomo nell'ambito della famiglia o di altra comunità" gode di una speciale considerazione negli artt. 2 e 29 Cost., sicché "tanto i pregiudizi alla salute quanto quelli alla dimensione esistenziale, sicuramente di natura non patrimoniale, non possono essere lasciati privi di tutela risarcitoria, sulla scorta di una lettura costituzionalmente orientata del sistema della responsabilità civile"*.

Sulla scorta delle argomentazioni sopra svolte, deve quindi concludersi che, in materia di danni alla persona, accanto alle tradizionali tipologie del danno patrimoniale, del danno morale strettamente inteso e del danno biologico, viene in rilievo anche la categoria del danno esistenziale. Nell'area del danno non patrimoniale, essa si distingue da quella del danno morale – oltre che per il diverso regime giuridico, la prima rientrando nella generale disciplina di cui all'art. 2043 c.c e la seconda

⁴⁸ Trib. Pinerolo Sez. Lav. sent. 06.02. 2003; <http://www.mobbing-prima.it> .

Mobbing e danno alla persona

essendo soggetta alla previsione dell'art. 2059 c.c. – per la sua caratteristica di abbracciare quelle compromissioni dell'esistenza quotidiana che siano "naturalisticamente" accertabili e percepibili, traducendosi in modificazioni peggiorative del normale svolgimento della vita lavorativa, familiare, culturale, di svago, laddove, come si è detto, il danno morale è un patire interiore che prescinde da qualsiasi ricaduta sull'agire umano. E' ben vero che la sofferenza, l'angoscia, il malessere psichico (non rilevante come patologia medica) possono indurre sostanziali cambiamenti nell'esistenza quotidiana; occorre tenere conto, tuttavia, che, per un verso, non sempre ciò accade e, per altro verso, laddove tale consequenzialità si apprezzi saranno ravvisabili due distinte "voci" di danno, sicché, sul piano della liquidazione – necessariamente equitativa – occorrerà valutare attentamente, e distintamente, la natura e la gravità dei diversi profili di pregiudizio per indennizzare "tutto" il pregiudizio, evitando, però, duplicazioni risarcitorie. Dal danno biologico – che, pure, rientra in una concezione lata di danno esistenziale, posto che, in tal caso, ciò che si risarcisce non è la lesione psico-fisica in sé, ma la ricaduta che essa produce sull'agire non reddituale del danneggiato (cfr. C. cost., sent. 372/1994), sicché il regime giuridico è il medesimo – il danno della salute fisica o psichica (accertabile con una consulenza medico-legale), ovvero l'iniuria concerna la lesione di altri beni della persona giuridicamente rilevanti”.

Anche l'articolo 3,35 e 37 della carta Costituzionale svolgono un ruolo di rilievo nella tematica oggetto dello scrutinio. In particolare:

Mobbing e danno alla persona

1. l'articolo 3 stabilisce che:” *Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso,razza,di lingua,di religione,di opinioni politiche,di condizioni personali e sociali.*

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che,limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica,economica e sociale del Paese”.

2. L'articolo 35 Cost. dispone che:” *La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero”.*

3. L'articolo 37 Cost. statuisce che:” *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo d'età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e*

Mobbing e danno alla persona

garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione."

Le norme in questione possono essere poste a fondamento della responsabilità per danni da mobbing se la condotta vessatoria e persecutoria assume i caratteri della discriminazione a danno della vittima – lavoratore.

Se, invece, la condotta del mobber determina una intromissione nelle modalità e libertà di svolgimento dell'attività lavorativa, interviene l'articolo 4 della carta Costituzionale, il quale afferma che: " *la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.*

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

A tal punto, occorre, infine, analizzare quanto disposto dall'articolo 32 e 41 della Carta Costituzionale.

L'articolo 32 dispone: " *la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.*

Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge.

La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana".

Mobbing e danno alla persona

La norma costituzionale in questione riconosce a tutti i cittadini il diritto alla salute e si pone a fondamento giuridico della vittima delle condotte mobbizzanti qualora da queste ultime consegua un danno alla integrità psicofisica. La giurisprudenza di merito ha fondato la responsabilità da mobbing proprio sull'articolo 32 Cost.⁴⁹.

Il Tribunale di Torino, che per primo tra i tribunali Italiani ha affrontato la questione del mobbing e ,riconosciuto il diritto al risarcimento del danno, ha fondato la responsabilità da mobbing proprio sull'articolo 32 della Costituzione.⁵⁰

Nella citata sentenza si legge:” *la Costituzione nel suo articolo 32, e la legge, nell'articolo 2087 cc, tutelano infatti tutti indistintamente i cittadini, siano essi forti e capaci di resistere alle prevaricazioni, siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere*”. Il Giudice ha ritenuto che si configurassero come comportamenti integranti mobbing, le condotte del diretto superiore che molestava con frasi offensive ed incivili il dipendente negandogli altresì contatti con i colleghi.

Anche dall'articolo 41 Cost., si evince come i rapporti tra datore di lavoro e dipendenti nonché tra i lavoratori stessi sono fondati nel rispetto e nella correttezza reciproca⁵¹. L'articolo 41 infatti dispone che:” *L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.*

⁴⁹V.IACOVINO, S.DI PARDO, G. DI PARDO,C. IZZI, Mobbing:tutela civile,penale ed assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici,Giuffrè editore p. 51.

⁵⁰Trib. Torino, sez., lav. 16.11.1999 in <http://www.slp-cisl.it>.

⁵¹ F.AMATO,M.V.CASCIANO,L.LAZZERONI,A.LOFFREDO Il Mobbing. Aspetti lavoristici:nozione,responsabilità,tutele,op.cit. p 57.

Mobbing e danno alla persona

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali”.

2. L'OBBLIGO DI TUTELARE LE CONDIZIONI DI LAVORO: ART. 2087 C.C.

L'articolo 2087 c.c., assume rilevanza giuridica al fine di configurare il mobbing come illecito fonte di responsabilità⁵². Il detto articolo, rubricato “*Tutela delle condizioni di lavoro*”, pone in capo al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità del dipendente. La violazione del prefato obbligo, comporta, a suo carico, la responsabilità di natura contrattuale⁵³. Il riferimento all'articolo 2087 attraverso il concetto di personalità morale, consente di tutelare il lavoratore da condotte mobbizzanti, lesive altresì di beni attinenti alla personalità morale che non sempre comportano lesioni di tipo patologico all'integrità psicofisica.⁵⁴ In sostanza, il datore di lavoro ha l'obbligo di porre in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, nonché la sua libertà e

⁵² E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Carucci editore, Bari, 2007, p. 112.

⁵³ Cass. Pen., sez. III 26.01.2005, n. 6360 in <http://www.personaedanno.it>.

⁵⁴ A. OCCHIPINTI, *Sull'utilità giuridica del concetto di mobbing*, in rivista critica del lavoro, op. cit. p. 8 e ss.; A. VISCOMI, *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e Diritto*, 2001, p. 59.

Mobbing e danno alla persona

dignità umana. In merito, la giurisprudenza della Suprema Corte, ha fondato la responsabilità per mobbing del datore di lavoro ex articolo 2087 cc, anche per azioni vessatorie⁵⁵ poste in essere dai dipendenti nei confronti del collega⁵⁶.

Nello specifico la Suprema Corte ha sancito che

1. *“In base ad un consolidato e condiviso orientamento di questa Corte, nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale, il datore di lavoro non solo è contrattualmente obbligato a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente (ai sensi dell'art. 2087 cod. civ.), ma deve altresì rispettare il generale obbligo di neminem laedere e non deve tenere comportamenti che possano cagionare danni di natura non patrimoniale, configurabili ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i suddetti diritti. Tali comportamenti, anche ove non siano determinati ex ante da norme di legge, sono suscettibili di tutela risarcitoria previa individuazione, caso per caso, da parte del giudice del merito, il quale, senza duplicare le voci del risarcimento (con l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici), è chiamato a discriminare i meri pregiudizi - concretizzatisi in disagi o lesioni*

⁵⁵ Cass. ,05.11.2012, n.18927, in <http://www.olympus.unirb.it>

⁵⁶ Cass.,20.08.2007, n. 16148, in <http://www.altalex.com> .

Mobbing e danno alla persona

di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili - dai danni che vanno invece risarciti (Cass. 12 maggio 2009, n. 10864; Cass. SU 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass. 6 marzo 2006 n. 4774; Cass. 17 febbraio 2009 n. 3785). Fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate rientra il mobbing che, secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale e recepito dalla giurisprudenza di questa Corte, designa (essendo stato mutuato da una branca dell'etologia) un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (vedi per tutte; Corte cost. sentenza n. 359 del 2003). Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono quindi ricorrere molteplici elementi: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi: Cass. 21 maggio 2011 n. 12048;

Mobbing e danno alla persona

Cass. 26/3/2010 n. 7382).

Alla base della responsabilità per mobbing lavorativo si pone normalmente l'art. 2087 cod. civ., che obbliga il datore di lavoro ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale del lavoratore, per garantirne la salute, la dignità e i diritti fondamentali, di cui agli artt. 2,3 e 32 Cost.

D'altra parte, come risulta dalla stessa definizione del fenomeno, se anche le diverse condotte denunciate dal lavoratore non si ricompongono in un unicum e non risultano, pertanto, complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o a mortificare la sua dignità, ciò non esclude che tali condotte o alcune di esse, ancorché finalisticamente non accumulate, possano risultare, se esaminate separatamente e distintamente, lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati, di cui si è detto (arg. ex Cass. sez. VI pen. 8 marzo 2006 n. 31413)”.

2. “In caso condotte vessatorie e reiterate subite dai colleghi di lavoro, la prescrizione dell'azione di responsabilità dell'azienda, chiamata a vigilare anche sulla condotta lesiva dei propri dipendenti, decorre non dal momento della commissione del primo degli episodi denunciati, ma dall'ultimo degli episodi subiti, poiché anche i successivi illeciti sono potenzialmente idonei a determinare una autonoma lesione del diritto e quindi a fondare una domanda di risarcimento”.

Quest'ultima sentenza in esame, dà atto di un'ampia interpretazione dell'articolo 2087 del codice civile, che trova

Mobbing e danno alla persona

applicazione anche nel caso del cd “ mobbing orizzontale”, dove la condotta vessatoria è riconducibile ad altro lavoratore dell’azienda di pari livello. Il regime probatorio connesso alla violazione dell’art.2087 c.c. è quello previsto dall’articolo 1218 codice civile, versandosi come già detto, nell’ipotesi di responsabilità di tipo contrattuale. Il lavoratore, che lamenti di aver subito un danno in conseguenza di condotte mobbizzanti all’interno del luogo di lavoro, ha l’onere di provare l’esistenza di tale danno, nonché la violazione di norme inerenti il rapporto di lavoro e il nesso eziologico tra le conseguenze dannose e l’eventuale inadempimento del datore di lavoro.⁵⁷ La Suprema Corte, ha più volte affermato che l’illecito del datore di lavoro nei confronti del prestatore d’opera consistente nell’osservanza di una condotta protratta nel tempo e finalizzata all’emarginazione del dipendente (c.d .mobbing) rappresenta una violazione dell’obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall’articolo 2087 c.c. (Cass. 09 settembre 2008 n. 22858, Cass. 06 marzo 2006 n. 4774) sottolineando che: “ *il carattere contrattuale dell’illecito e l’operatività della presunzione di colpa stabilita dall’art. 1218 cod. civ. non escludono che la responsabilità dell’imprenditore ex art. 2087 cod. civ., in tanto possa essere affermata in quanto sussista una lesione del bene tutelato che derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento, imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche. Ne consegue che la verifica del sinistro non è di per sé sufficiente per far scattare a carico dell’imprenditore l’onere probatorio di aver*

⁵⁷ L.VALENTE, Dimissioni per giusta causa e risarcimento dei danni: i conseguenti oneri di allegazione e prova del lavoratore e di prova liberatoria del datore nell’azione risarcitoria per violazione dell’obbligo di sicurezza, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2007, p. 72.

Mobbing e danno alla persona

adottato ogni sorta di misura idonea ad evitare l'evento, atteso che la prova liberatoria a suo carico presuppone sempre la previa dimostrazione, da parte dell'attore, che vi è stata omissione nel predisporre le misure di sicurezza (o la violazione di altre norme a ciò inerenti) necessarie ad evitare il danno, e non può essere estesa ad ogni ipotetica misura di prevenzione (o comportamentale), venendo altrimenti a configurarsi un'ipotesi di responsabilità oggettiva, che la norma invero non prevede. Ne consegue che il lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, ha l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro (o, può aggiungersi, la violazione di norme inerenti il rapporto di lavoro), e il nesso di causalità tra l'uno e l'altro. E solo quando tali circostanze egli abbia provato incombe al datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno, rimanendo altrimenti quest'ultimo esonerato dall'onere di fornire la prova liberatoria a suo carico. Nello stesso senso, basata sul principio per cui la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, la successiva giurisprudenza (Cass. 17 febbraio 2009 nn. 3786 e 3788)”.⁵⁸

3.L'ART. 2043 C.C. E IL NEMINEM LAEDERE

⁵⁸ Cass.19.03.2012 n. 4321 in <http://www.olympus.uniurb.it>

Mobbing e danno alla persona

In tema di responsabilità da mobbing, la dottrina maggioritaria ha escluso che la natura della responsabilità del datore di lavoro possa ricondursi nell'alveo della responsabilità di natura extracontrattuale.⁵⁹ A tale orientamento si contrappone quella parte di giurisprudenza che ritiene che il datore di lavoro possa rispondere a titolo di responsabilità extracontrattuale ex art. 2043 c.c. dei danni subiti dal dipendente, a causa di condotte riconducibili al mobbing.

A tal uopo, appare opportuno evidenziare che la responsabilità ex art. 2043, si fonda essenzialmente alla presenza di:

1. condotta commissiva od omissiva, evento dannoso, nesso di causalità tra condotta e evento(materialità del fatto)

2. contrarietà della condotta rispetto ad un dovere giuridico (antigiuridicità)

3. imputabilità soggettiva a titolo di dolo o di colpa al suo autore (colpevolezza)⁶⁰.

Siffatta norma costituisce regola basilare nel nostro ordinamento, in tema di responsabilità, e comporta la necessità per chiunque di risarcire il danno ingiusto arrecato ad altri.

Essendo il datore di lavoro e il dipendente parti legate da un contratto, in caso di violazione dello stesso sarà possibile

⁵⁹ L. MONTUSCHI, Problemi di danno alla persona nel rapporto di lavoro, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 1994, p.325 .

⁶⁰ A. TRABUCCHI, G. TRABUCCHI (a cura di), Istituzioni di diritto civile, Cedam, Padova, 2004, p.904 ss..

Mobbing e danno alla persona

utilizzare sia la fonte di responsabilità contrattuale, sia quella di natura extracontrattuale. L'azione contrattuale si fonderà sulla presunzione di colpa di cui al già richiamato art. 1218 c.c. e il risarcimento del danno sarà limitato a quello patrimoniale e prevedibile al momento del fatto, salvo il caso del dolo del debitore⁶¹, mentre l'azione per responsabilità extracontrattuale porrà a carico del danneggiato un più gravoso onere della prova, dovendo lo stesso fornire la prova del fatto lesivo del nesso di causalità tra fatto lesivo e condotta del soggetto attivo, l'elemento soggettivo del danneggiante e l'entità del danno di cui si chiede il risarcimento e, qualora ricorrano i presupposti, a norma dell'articolo 2059 c.c., il risarcimento sarà esteso anche ai danni non patrimoniali. Il Tribunale di Forlì con una pronuncia del 2005⁶² ha chiarito come qualsiasi azione ingiusta potenzialmente “ *sia in grado di generare una responsabilità extracontrattuale, a condizione che ci sia dolo o colpa in chi la commette, ed un conseguente danno. Non è assolutamente detto, però che l'azione ingiusta non sia realizzata in un contesto contrattuale, cioè un rapporto tra parti legate da vincolo contrattuale. L'inadempimento contrattuale è la classica situazione che determina, infatti, sempre un diritto al risarcimento del danno (art. 1453 c.c. temperato dall'art. 1218 c.c.). Ecco, allora, che l'azione ingiusta realizzata da un contraente determinerà anche una responsabilità contrattuale. Nel primo caso la regola (art. 2043 c.c. e seguenti) non rispettata potrà determinare potenziali danni sia patrimoniali che non patrimoniali, alla luce del disposto dell'art. 2059 c.c.*

⁶¹ M. MEUCCI, Alcuni punti fermi in tema di oneri probatori del demansionamento e del mobbing, 2007, p. 631 ss.

⁶² Trib. Forlì 28.01.2005 in <http://www.Altalex.it>.

Mobbing e danno alla persona

recentemente rivitalizzato dalle sentenze della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale del 2003 sul tema, nel secondo caso (art. 1218 c.c. alla luce dell'art. 1321 c.c. e seguenti) esclusivamente danni patrimoniali. Una azione potrà quindi generare responsabilità extracontrattuale se ingiusta e realizzata con dolo o colpa e, anche contestualmente, una responsabilità contrattuale se tra le parti vi era un vincolo contrattuale. I due settori saranno solo in parte coincidenti perché tante saranno le condotte ingiuste, dolose o colpose, realizzate senza che tra le parti vi sia un vincolo contrattuale. La prima e basilare regola del nostro ordinamento in tema di responsabilità è quella dettata dall'art. 2043 c.c. e dal "neminem laedere" che comporta una responsabilità ogni qual volta qualcuno procuri un danno ingiusto ad un altro soggetto con dolo o colpa. In una società improntata al principio solidaristico la necessità di riparare il torto arrecato consapevolmente o almeno colpevolmente non può che essere un fondamento. Nel quadro generale di regole nei rapporti tra tutti i cittadini in vista del ricordato principio solidaristico si inserisce poi l'area della responsabilità contrattuale. Secondo le regole del codice tra parti legate da un contratto ci sarà anche la possibilità, in caso di inadempimento, di utilizzare una ulteriore fonte di responsabilità cioè quella contrattuale, per altro limitata ai soli profili patrimoniali in quanto il contratto regola esclusivamente tali aspetti. Questa fonte di responsabilità sarà sempre potenzialmente coesistente con la responsabilità ex art. 2043, immanente ad ogni rapporto tra soggetti indipendentemente dall'esistenza di un contratto tra le parti, e si distinguerà esclusivamente per alcuni aspetti caratteristici

Mobbing e danno alla persona

(prevedibilità del danno, onere della prova, prescrizione) che la renderanno preferibile sotto certi aspetti e non sotto altri. Per altro la coesistenza tra il profilo di responsabilità extracontrattuale e contrattuale costituirà un vantaggio per il danneggiato in quanto il mancato rispetto della regola contrattuale (ad esempio l'art. 2087 c.c. per il lavoro) potrà costituire il profilo di colpa richiesto per la realizzazione della fattispecie ex art. 2043 c.c. e, conseguentemente, esonerare dalla ricerca dell'elemento psicologico. Sarà, dunque, sempre utile rilevare, ove sussistente, la presenza del doppio profilo di responsabilità”.

Altra differenza di disciplina tra la responsabilità di natura contrattuale e quella di illecito extracontrattuale attiene al diverso regime prescrizione: essa matura in 5 anni per l'illecito extracontrattuale, 10 anni per l'inadempimento contrattuale⁶³. E' opportuno rappresentare che il ricorrente, nell'esperire l'azione giudiziale, indichi entrambe le responsabilità, sia di natura contrattuale che extracontrattuale che lamenta essere state violate. In caso contrario, così come rappresentato dalla Cassazione a Sezione Unite⁶⁴ deve “*ritenersi proposta l'azione di responsabilità extracontrattuale tutte le volte in cui non emerga una precisa scelta del danneggiato a favore di quella contrattuale*”.

Nel caso le azioni integranti il mobbing siano poste in essere da colleghi di pari grado, (cd mobbing “orizzontale”) o da superiori gerarchici, o di grado inferiore, viene in rilievo una

⁶³ A. TRABUCCHI, G. TRABUCCHI (a cura di) Istituzioni di diritto civile, op.cit. p.910.

⁶⁴ Cass. sez. Un. 12.03.2001 n. 99, in <http://www.altalex.com>.

Mobbing e danno alla persona

responsabilità ex articolo 2043 c.c. che, come osservato, in ossequio al principio del *neminem laedere* tutela tutte quelle situazioni di illecito che causano un danno ingiusto a prescindere dalla sussistenza di un rapporto di lavoro. Qualora si versi in tale ipotesi, infatti, il comportamento del soggetto attivo è idoneo ad essere sussunto nelle ipotesi di responsabilità aquiliana. In generale, anche in tali casi, il danneggiato rivolgerà l'azione risarcitoria nei confronti del datore di lavoro a titolo di responsabilità contrattuale ex articolo 2087 c.c.⁶⁵ Di poi, qualora il datore di lavoro venisse condannato al risarcimento dei danni potrà agire in via di regresso nei confronti dei responsabili della condotta illecita ex articolo 2055 c.c.⁶⁶. Questi ultimi, inoltre, saranno responsabili anche a titolo contrattuale verso il proprio datore di lavoro che (pena la responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c.) dovrà sanzionare disciplinarmente il dipendente - mobber, posto che la sua condotta si pone e viola l'obbligo di adempiere correttamente ed in buona fede la prestazione lavorativa.⁶⁷

A seguito della legge 31 marzo 1998 n. 80 che ha devoluto al giudice ordinario controversie in materia di pubblico impiego, la domanda di risarcimento del danno da mobbing subito da un pubblico dipendente dovrà essere posta dinnanzi al giudice ordinario. Ciò sia nel caso sia fatta valere una responsabilità professionale del datore di lavoro, sia allorquando sia dedotta la responsabilità extracontrattuale da mobbing. Nel caso in cui, invece, sia fatta valere una responsabilità professionale del

⁶⁵ P. DENARI, La responsabilità diretta e personale nel danno da mobbing, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2000 p.6.

⁶⁶ F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il mobbing aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, op. cit. p. 137.

⁶⁷ F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il mobbing aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, op. cit. p. 137

Mobbing e danno alla persona

datore di lavoro e la controversia abbia per oggetto una questione relativa al periodo del rapporto antecedente al 30 giugno 1998, l'azione dovrà essere proposta dinanzi al giudice amministrativo.⁶⁸

4.RESPONSABILITA' EX ART. 2049 C.C.: APPLICABILE ALLE CONDOTTE MOBBIZZANTI?

L'articolo 2049 del codice civile stabilisce che: “ *I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti*”.

La norma in questione si pone nell'ambito della responsabilità di tipo oggettivo ed esige che il fatto illecito avvenga nell'esercizio e non “ a causa” delle mansioni svolte. La stessa si presta ad essere applicata al datore di lavoro responsabile dei danni arrecati dai propri dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni e, dunque, per le ipotesi dei fenomeni di mobbing orizzontale e

⁶⁸ Trib. Taranto sent. 22.01.2009; “La soluzione della questione del riparto della giurisdizione rispetto ad una domanda di risarcimento danni per la lesione della propria integrità psico-fisica (danno biologico da mobbing) proposta da un pubblico dipendente nei confronti dell'Amministrazione, è strettamente subordinata all'accertamento della natura giuridica dell'azione di responsabilità in concreto proposta, in quanto, se è fatta valere la responsabilità contrattuale dell'ente datore di lavoro, la cognizione della domanda rientra nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, nel caso di controversia avente per oggetto una questione relativa al periodo del rapporto antecedente al 30 giugno 1998 (come nella specie, avendo l'istante pacificamente fatto riferimento a condotte mobbizzanti perpetrate ai propri danni nell'arco temporale che va dal gennaio del 1994 all'aprile del 1997); mentre, se è stata dedotta la responsabilità extracontrattuale, la giurisdizione spetta al giudice ordinario” in <http://www.altalex.com>.

Mobbing e danno alla persona

verticale. La responsabilità del datore di lavoro, potrà essere esclusa, solo se le conseguenze dannose del fatto illecito non siano riconducibili alle mansioni svolte dal dipendente.⁶⁹ Vero è che l'applicazione dell'articolo 2049 è di tipo residuale nel caso di responsabilità per mobbing del datore di lavoro in quanto la stessa è più ampiamente ricompresa dalle citate disposizioni normative di cui agli articoli 2087 e 2043 cc.

5.COMPORTAMENTO SECONDO CORRETTEZZA E BUONA FEDE EX ARTT. 1175 E 1375 C.C. E ALTRE NORME DI RIFERIMENTO

Il richiamo in materia di mobbing delle regole di buona fede e correttezza, consentono di controllare sotto il profilo della ragionevolezza, il potere del datore di lavoro in garanzia della tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.⁷⁰ L'attenzione del legislatore nei confronti della salute dei lavoratori, trova riscontro nella normativa sulla sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro. In particolare il d.lgs. 81 del 2008, prevede l'obbligo per il datore di lavoro di valutare ed eliminare i rischi connessi all'attività aziendale, di talché può configurarsi una responsabilità per mobbing del datore di lavoro causata dalla

⁶⁹ F.AMATO, M. V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO , Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele, op cit. p.134 ss.

⁷⁰ M. PARGLIONI, Mobbing: definizione, tipologie di danno, onere di allegazione, e prova del danno esistenziale, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2002, p 562 ss..

Mobbing e danno alla persona

manca di predisposizione di adeguate misure di sicurezza volte ad impedire il prodursi dell'evento lesivo⁷¹.

Altre norme su cui può trovare possibile giustificazione giuridica la responsabilità da mobbing sono costituite dallo statuto dei lavoratori⁷², nonché sempre in riferimento alle normative antidiscriminazione, il DLgs 9 luglio 2003 n. 216, che all'articolo 2 fa espressamente divieto a condotte di discriminazione diretta o indiretta, includendo tra i comportamenti discriminanti anche le molestie.

6.TUTELA PENALE IN MATERIA DI MOBBING, LA GIURISPRUDENZA DELLE CORTI DI LEGITTIMITA'

Nella disamina dei profili penalistici del mobbing, va preliminarmente segnalata la possibile qualificazione dell'eventuale figura di reato come reato di evento, nel senso che può parlarsi di una concreta praticabilità della tutela penalistica solo se ed in quanto si sia verificato l'evento del soggetto passivo che si "ammali" di mobbing. La ricostruzione degli elementi costitutivi della nuova fattispecie criminosa si rivela quanto mai ardua, attesa l'assenza di specifiche parallele figure di reato nella attuale legislazione vigente, sia pure di carattere contravvenzionale a carico del datore di lavoro, per le condotte di vessazione morale e di dequalificazione professionale da lui

⁷¹ M. D'APONTE, Molestie sessuali e licenziamento: è necessaria la prova del cd mobbing, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2000, p 773.

⁷² L. 20.05.1970, n. 300 che all'articolo 15 dispone la nullità di qualsiasi patto o atto volto a discriminare il lavoratore per motivi politici, religiosi, razziali, linguistici, di sesso, handicap, di età, ovvero basati sull'orientamento sessuale o le convinzioni personali.

Mobbing e danno alla persona

poste in essere nell'ambiente di lavoro in danno del lavoratore. Il soggetto passivo perde gradatamente la stima professionale di sé e la motivazione al lavoro nel contesto socio-ambientale di riferimento e, se non traduce l'aggressione alla sfera psichica in una menomazione della propria integrità psico-fisica, vede in ogni caso compromessa la sua capacità di autoprotezione personale, che è una delle componenti essenziali per dare vita ad un efficace sistema di sicurezza del lavoro. Per effetto della qualificazione soggettiva dell'agente ("lavoratore") operata dall'articolo 5, d.lgs. 626/94 da un lato, e per la caratterizzazione delle violazioni alla normativa prevenzionistica e di igiene del lavoro quali reati propri dall'altro, la conseguenza che ne deve trarre l'interprete è che nessuna contestazione, sul piano del diritto penale contravvenzionale, è ascrivibile al datore di lavoro. La volontà del soggetto attivo andrà accertata e verificata se posta in essere in contrasto (contra ius) con la previsione di una norma giuridica. Tale indagine dovrà consentire di distinguere l'area delle condotte colpose da quelle dolose, segnatamente per tutti quei reati sanzionati indifferentemente a titolo di colpa e di dolo. E' questo proprio il caso delle lesioni personali e dell'omicidio, puniti rispettivamente a titolo di dolo dagli artt. 582 e 575 c.p. ed a titolo di colpa dagli artt. 590 e 589 c.p.. L'applicazione delle regole generali del diritto penale al mobbing aziendale si traduce quindi in ultima analisi nella esigenza di valutare in concreto se la compromissione della integrità psicofisica del lavoratore sia riconducibile ad una condotta del datore di lavoro colposa o dolosa, in quanto tale intenzionalmente e consapevolmente orientata a produrre quel danno in capo al prestatore di lavoro. La giurisprudenza di

Mobbing e danno alla persona

legittimità ha elaborato una serie di criteri evidenziando che la imputazione della responsabilità non può prescindere dalla analisi delle modalità estrinseche di concreta manifestazione della condotta criminosa e da una attenta valutazione di ogni profilo circostanziale del fatto. Si pone dunque preliminarmente un problema della valutazione soggettiva dell'evento (mobbing doloso o colposo) con la sola variante che se il mobbing colposo deriva quale conseguenza non voluta dal colpevole da un fatto previsto come doloso è contemplato un aggravamento di pena sino ad un terzo per le lesioni colpose o per l'omicidio colposo (art. 586 c.p.). Al reato di lesioni colpose o dolose saranno poi applicabili le circostanze aggravanti di cui all'art. 583 c.p. Si pensi alla ipotesi del lavoratore affetto da esaurimento nervoso o da stato depressivo prolungato nel tempo. Quanto poi al caso del datore di lavoro che, con la sua condotta vessatoria, e/o ingiustificatamente discriminatoria e di emarginazione, determini o rafforzi per colpa nel lavoratore mobbizzato, una propensione suicidiaria, egli potrebbe esserne chiamato a risponderne a titolo di omicidio colposo ex art. 589 c.p. I casi di mobbing doloso, invece, non sembrano realisticamente applicabili, proprio per la difficoltà di provare l'elemento psicologico del reato in capo al mobber, la norma dell'art. 580 c.p. che punisce la istigazione al suicidio. La prova della natura dolosa o colposa del reato - giova ribadirlo una volta di più - deve dunque trarsi dalla condotta complessiva dell'imputato e dalle circostanze del fatto che concorrono a costituire l'azione criminosa e nelle quali si riverbera la

Mobbing e danno alla persona

coscienza e l'atteggiamento della volontà dell'agente ⁷³
Si possono aggiungere ulteriori elementi di carattere soggettivo, quali la dichiarata motivazione della condotta dell'agente, ovvero le sue stesse affermazioni che trovino adeguata e convincente corrispondenza nelle emergenze processuali.

In relazione alla colpa, casi riservati a quelle situazioni di aggressione alla sfera morale e psichica del lavoratore cui si possa riconoscere una matrice inconsapevole, nel senso che esse si devono sostanziare in condotte in relazione alle quali il datore di lavoro sia in grado di offrire una giustificazione motivazionale compatibile con profili gestionali del modello di organizzazione del lavoro in azienda. In particolare, i profili di colpa specifica possono ravvisarsi nella violazione di specifiche norme di legge quali per es. l'art. 2103 c.c. in tema di divieto di dequalificazione mansionale del lavoratore nonchè l'art. 2087 c.c. o l'art. 3 co.1, lett. s), d.lgs. 626/94, oggi abrogato dal d.lgs. 81/2008 e successive modifiche, in tema di tutela prevenzionistica che comporterà la contestazione delle specifiche aggravanti previste dagli artt. 589 co. 2 e 590 co. 3 c.p..

In relazione ai profili contravvenzionali ordinari di violazione della normativa prevenzionistica e di igiene del lavoro, che mantengono il loro autonomo disvalore e la loro rilevanza penale e non possono in alcun modo ritenersi assorbiti nella vicenda di mobbing. Ad essi pertanto sarà applicabile il meccanismo procedurale sanzionatorio delineato dal d.lgs. 758/94. Residuano poi gli spazi per l'area del dolo, che potrà

⁷³ cfr. per tutte sul punto Cass. pen., sez. I, 28.01.1991, Caporaso, in <http://www.associazioneonlus.it>

Mobbing e danno alla persona

essere sia quello tipico diretto o intenzionale, nel quale l'agente-datore di lavoro deve essersi rappresentato l'evento del reato come scopo e conseguenza della sua condotta, sia quello indiretto o eventuale, nel caso in cui l'agente, ponendo in essere la condotta di mobbing, seppur diretta ad altri scopi che non quello di ledere la integrità psicofisica del lavoratore, si rappresenti la concreta possibilità del verificarsi di tale evento ulteriore rispetto alla propria azione e, nonostante ciò, agisca accettando il rischio di cagionarla.

La Cassazione ha mutato il proprio orientamento non riconoscendo tutela in sede penale al fenomeno del mobbing in virtù della mancanza di una norma incriminatrice. Il fenomeno mobbing, pertanto, trova tutela solo in sede civilistica costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro ⁷⁴

Nel luogo di lavoro il mobbing di matrice civile può sfociare nel reato di maltrattamenti. L'articolo 572 del vigente codice penale, rispetto all'analogia norma contenuta nel codice del 1989, ha ampliato la categoria delle persone che possono essere vittime di maltrattamenti, aggiungendo nella previsione normativa ogni persona sottoposta all'autorità dell'agente, ovvero al medesimo affidata per ragioni d'istruzione, educazione, ecc. Sussiste il rapporto d'autorità ogni qualvolta una persona dipenda da altra mediante un vincolo di soggezione particolare (ricovero, carcerazione, rapporto di lavoro subordinato, ecc). Invero non v'è dubbio che all'imprenditore o a chi lo rappresenta spetti

⁷⁴ Cass. pen., 26.06.2009, n. 26594 in <http://www.olympus.unirb.it>.

Mobbing e danno alla persona

l'autorità sui propri dipendenti riconosciuta da precise norme di legge (artt. 2086, 2106 e 2134 c.c.) il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione, specificamente prevista dalla norma penale testé richiamata di "persona sottoposta alla sua autorità", il che, sussistendo gli altri elementi previsti dalla legge, permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente. La fattispecie in esame a differenza del maltrattamento in famiglia non richiede la convivenza ma la semplice sussistenza di un rapporto continuativo. In definitiva, gli atti vessatori, che possono essere costituiti anche da molestie o abusi sessuali, nell'ambiente di lavoro, oltre al cosiddetto fenomeno del mobbing, risarcibile in sede civile, nei casi più gravi, possono configurare anche il delitto di maltrattamenti (Cass. n. 33624 del 2007). Nella fattispecie le vessazioni si erano protratte per tutta la durata del rapporto e consistevano oltre che in ripetute e petulanti molestie sessuali, nell'abuso sessuale contestato al capo a) nonché nel rifiuto di regolarizzare il rapporto di lavoro e nella pretesa di corrispondere la retribuzione in misura inferiore a quella risultante dalla busta paga.⁷⁵

Il Tribunale - sezione di Susa aveva assolto l'imputato dal delitto di cui all'art. 572/1 - 2 c.p., perché il fatto non sussiste. L'accusa

⁷⁵ Cass.pen. sent. 07.07.2008, n. 27469, in <http://www.altalex.com>.

Mobbing e danno alla persona

specifica mossa era di avere, dalla meta' dell'anno 1996 in poi, nella sua qualita' di direttore generale della (...) di Avigliana, maltrattato la dipendente (...) sottoposta alla sua autorità per l'esercizio della professione, nei cui confronti aveva assunto sistematici comportamenti ostili, umilianti, ridicolizzanti e lesivi della dignità personale, tanto da procurarle lesioni gravi e gravissime, soprattutto a livello psichico. Il Giudice distrettuale riteneva che il caso in esame non era inquadrabile nella fattispecie legale di cui all'art. 572 c.p., difettando, sul piano ontologico, gli estremi dell'affidamento, inteso come "*stretta relazione personale continuativa caratterizzata da sistematicità, tra datore di lavoro e lavoratore*", e mancando la prova dell'attribuibilità soggettiva delle condotte ipotizzate all'imputato e comunque della "*preordinazione*" di costui ad una scelta vessatoria, attuata direttamente o a mezzo dei propri collaboratori, in danno della parte offesa. Si evidenziava che diversa era la realtà emersa dall'espletata istruttoria dibattimentale e dalla sentenza pronunciata dal Giudice del lavoro in data 28.01.2003 : non un atteggiamento di ostile e abituale prevaricazione ai danni della parte offesa sotto la regia del ... ma una situazione di conflittualità nell 'ambiente di lavoro, nel cui contesto andavano letti e interpretati i singoli episodi oggetto di contestazione. Ricorreva per Cassazione il Procuratore Generale presso la Corte territoriale deducendo la violazione della legge penale, con riferimento all'art. 572 c.p., e il vizio di motivazione: non si era adeguatamente valorizzata la relazione intersoggettiva che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, caratterizzata dal potere direttivo e disciplinare del primo nei confronti del secondo, dato questo

Mobbing e danno alla persona

idoneo, in presenza degli altri elementi tipici, a configurare il delitto di maltrattamenti; non si era dato rilievo alle conclusioni rassegnate dai consulenti tecnici del P.M. circa il rapporto di causalità tra la situazione lavorativa vissuta dalla parte offesa e le patologie sulla medesima riscontrate; si era ritenuta immotivatamente inattendibile la testimonianza della persona offesa; si era incorso in errore nel delineare l'elemento soggettivo del reato. I Giudici di merito, all'esito di un'analisi approfondita e critica della prova testimoniale acquisita, evidenziano che la persona offesa aveva certamente vissuto, nell'ambiente lavorativo in cui era inserita, una situazione di forte conflittualità, che aveva determinato contrasti con altri colleghi di lavoro, con dirigenti dell'azienda e solo marginalmente o indirettamente col direttore generale. Il dato acquisito è che la parte offesa era stata destinataria, nel clima esasperato delle tensioni verificatesi nel citato contesto lavorativo, di ripetute censure ad opera dei suoi superiori, percepite da lei come penalizzanti per la propria professionalità e mortificanti della sua dignità di persona. Tale situazione può essere, in astratto, ricondotta nel c.d. mobbing, la cui nozione evoca appunto una condotta che si protrae nel tempo con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del lavoratore. Nel nostro codice penale nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000, che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente, non v'è traccia di una specifica figura incriminatrice per contrastare tale pratica persecutoria definita mobbing. Sulla base del diritto positivo e dei dati fattuali acquisiti, pertanto, la via penale non appare praticabile. E' certamente percorribile, invece, come sembra essere accaduto

Mobbing e danno alla persona

nel caso concreto, la strada del procedimento civile, costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro. La responsabilità datoriale ha natura contrattuale ex art. 2087 c.c., norma questa in stretto collegamento con quelle costituzionali poste a difesa del diritto alla salute (art. 32) e del rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana nell'esplicazione dell'iniziativa economica (art. 41). L'illegittimo esercizio del potere imprenditoriale, infatti, deve trovare un limite invalicabile nell'inviolabilità di tali diritti e nella imprescindibile esigenza di impedire comunque l'insorgenza o l'aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore, assicurando allo stesso serenità e rispetto nella dinamica del rapporto lavorativo, anche di fronte a situazioni che impongano l'eventuale esercizio nei suoi confronti del potere direttivo o addirittura di quello disciplinare. Il mobbing è solo vagamente assimilabile alla previsione di cui all'art. 572 c.p., ma di questa non condivide tutti gli elementi tipici. Rileva la Corte che, nell'ambito dei delitti contro l'assistenza familiare (capo IV, titolo XI del libro II del codice penale), sono ricomprese anche fattispecie la cui portata supera i confini della famiglia legittima o di fatto. Sia l'art. 571 che l'art. 572 c.p. indicano come soggetto passivo delle rispettive previsioni anche la "*persona sottoposta all'autorità dell'agente o a lui affidata per l'esercizio di una professione o di un'arte*". La formula linguistica utilizzata postula il chiaro riferimento a rapporti implicanti una subordinazione, sia essa giuridica o di mero fatto, la quale da un lato - può indurre il soggetto attivo a tenere una condotta abitualmente prevaricatrice

Mobbing e danno alla persona

verso il soggetto passivo e - dall'altro - rende difficile a quest'ultimo di sottrarsi, con conseguenti avvilitamento ed umiliazione della sua personalità. Incidendo sulle nozioni di "*subordinazione ad autorità*" e di "*affidamento*", può farsi rientrare nella corrispondente situazione, come parte della dottrina e della giurisprudenza ritiene, anche il rapporto che lega il lavoratore al datore di lavoro. La Corte osserva che tale rapporto, avuto riguardo alla ratio delle richiamate norme e, in particolare, a quella di cui all'art. 572 c.p., deve comunque essere caratterizzato da "familiarità", nel senso che, pur non inquadrandosi nel contesto tipico della "famiglia", deve comportare relazioni abituali e intense, consuetudini di vita tra i soggetti, la soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia - soggezione), la fiducia riposta dal soggetto passivo nel soggetto attivo, destinatario quest'ultimo di obblighi di assistenza verso il primo, perché parte più debole. Nel limitato contesto di un tale peculiare rapporto di natura para-familiare può ipotizzarsi, ove si verifichi l'alterazione della funzione del medesimo rapporto attraverso lo svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo, il reato di maltrattamenti: si pensi, a titolo esemplificativo, al rapporto che lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia presso cui svolge la propria opera o a quello che può intercorrere tra il maestro d'arte e l'apprendista. L'inserimento dei maltrattamenti tra i delitti contro l'assistenza familiare è in linea col ruolo che la stessa Costituzione affida alla "famiglia", quale società intermedia destinata alla formazione e all'affermazione della personalità dei suoi componenti, e nella stessa ottica vanno letti e interpretati soltanto quei rapporti

Mobbing e danno alla persona

interpersonali che si caratterizzano, al di là delle formali apparenze per una natura parafamiliare. Tale connotazione deve escludersi nel caso in esame, considerato che la persona offesa inserita in una realtà aziendale complessa che aveva centinaia di dipendenti la cui articolata organizzazione (v'erano c.d. "quadri intermedi") non implicava una stretta ed intensa relazione diretta tra datore di lavoro e dipendente si da determinate una comunanza di vita assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare, e inevitabilmente marginalizzava i rapporti intersoggettivi nel senso che non ne esaltava quell'aspetto personalistico connesso alla supremazia soggezione tra soggetti operanti su piani diversi. Conseguentemente non si ritiene apprezzabile in una simile realtà, la riduzione del soggetto più debole in una condizione esistenziale dolorosa e intollerabile a causa della sopraffazione sistematica di cui sarebbe rimasto vittima.⁷⁶

I Giudici di Legittimità, con la sentenza n. 685 del 13 gennaio 2011, hanno affermato che *"le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. mobbing) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente nel caso in cui il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente [...] assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i detti soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia".* Il principio di diritto

⁷⁶ Cass.pen. sent..26.06.2009, n.26594, in <http://www.altalex.com>

Mobbing e danno alla persona

enunciato dalla Suprema Corte pone l'accento ancora una volta sulla mancanza nel nostro codice penale - nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000 che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente - di una specifica figura incriminatrice per contrastare il mobbing. I Giudici di legittimità, rigettando il ricorso di un'operaia, precisano però come in caso di mobbing è certamente percorribile la strada del procedimento civile, costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno eventualmente patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro o del preposto.⁷⁷

CAPITOLO III

LE CATEGORIE DI DANNO RISARCIBILI IN CASO DI MOBBING

1.LE CATEGORIE DI DANNO RISARCIBILI, NOZIONI

In caso di mobbing le categorie del danno risarcibile sono costituite dal:

⁷⁷ Cass. pen., sent. 13.01.2011 n. 685 in <http://www.olympus.uniurb.it>

Mobbing e danno alla persona

1. Il danno patrimoniale;
2. Il danno morale;
3. Il danno biologico;
4. Il c.d. danno “esistenziale” (*rectius* da “ di interessi costituzionalmente protetti”)

Si parla in tal senso, della natura “plurioffensiva” dei fenomeni mobbizzanti⁷⁸.

2. IL DANNO PATRIMONIALE

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

1. Il danno emergente
2. Il lucro cessante.

Il danno emergente, comporta una diminuzione patrimoniale quantizzabile dalla comparazione della entità del patrimonio del danneggiato antecedentemente all’illecito con quello risultante a seguito dell’evento dannoso subito.

⁷⁸ S.BANCHETTI, Il mobbing, in P.Cendon (a cura di), Trattato breve dei nuovi danni, Padova, 2001, p.2114.

Mobbing e danno alla persona

Nella categoria del danno del lucro cessante, rientrano le cc.dd. “*perdite di chances*” che il soggetto danneggiato avrebbe potuto realizzare qualora non fosse accaduto il fatto dannoso.⁷⁹

In caso di mobbing, le conseguenze pregiudizievoli sul patrimonio del soggetto mobbizzato, si verificheranno in primo luogo a causa delle spese medico- sanitarie (danno emergente).

Di poi, a causa del possibile demansionamento professionale, potrà verificarsi una diminuzione della retribuzione. La giurisprudenza di merito ha ricondotto la “*de professionalizzazione*” all’interno della categoria del danno patrimoniale, inteso quale “*perdita di chances o il minor valore del lavoratore leso nel mercato del lavoro*”.⁸⁰

3. IL DANNO NON PATRIMONIALE MORALE

Il danno morale è costituito dal “*transeunte turbamento psicologico del soggetto offeso*”⁸¹, dal c.d. “*pretium doloris*”⁸². Espressioni di tale pregiudizio sono gli stati di ansia, di

⁷⁹ A. TRABUCCHI, G. TRABUCCHI (a cura di), Istituzioni di diritto civile, op cit, p.991 ss..

⁸⁰ Corte d’appello di Firenze, sent. 06.05.2005, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2006, p.314ss..

⁸¹ Corte Costituzionale, sen. 14.07.1986, n.184, in Il foro italiano cit, 2061 ss..

⁸² A .PIZZOFERRATO, Molestie sessuali sul lavoro, Cedam,Padova,2000,p.281.

Mobbing e danno alla persona

malessere diffuso, stress emotivo, difficoltà a far fronte alle normali occupazioni etc..

La riserva di legge dell'articolo 2059 c.c., secondo cui il danno non patrimoniale sarebbe risarcibile nelle sole ipotesi di casi determinati dalla legge, in combinato disposto con l' art. 185 c.p., limita la risarcibilità del danno morale nelle sole ipotesi di reato.

La limitazione della risarcibilità del danno morale ai soli casi previsti dalla legge, ha avuto una interpretazione costituzionalmente orientata con la pronuncia numero 184 del 14 luglio 1986 della Consulta, che ha statuito come “ *...L'articolo 2059 del codice civile, nel sancire che il danno non patrimoniale debba essere risarcito nei casi espressamente previsti dalla legge, si riferisce al solo danno morale soggettivo, ossia a quelle ingiuste perturbazioni dell'animo o sensazioni dolorose, e non esclude la risarcibilità delle lesioni alla salute ancorché improduttive di pregiudizio patrimoniale note come: "danno biologico" .Secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione: " il danno non patrimoniale è comprensivo del danno biologico (inteso come lesione dell'integrità psico fisica della persona secondo i canoni fissati dalla scienza medica), del danno morale (tradizionalmente inteso come sofferenza psichica e patema d'animo sopportati dal soggetto passivo dell'illecito) e della lesione di interessi costituzionalmente protetti; infatti, secondo tale giurisprudenza, nel vigente assetto dell'ordinamento, nel quale assume posizione preminente la Costituzione, che all'art. 2 riconosce i diritti inviolabili dell'uomo, il danno non patrimoniale deve essere inteso come*

Mobbing e danno alla persona

categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa una valore inerente alla persona, che non si esaurisca nel danno morale e che non sia correlato alla qualifica di reato del fatto illecito ex art. 185 c.p.; unica possibile forma di liquidazione del danno privo delle caratteristiche della patrimonialità, ha ulteriormente precisato la Corte, è quella equitativa, sicchè la ragione del ricorso a tale criterio è insita nella natura di tale danno e nella funzione del risarcimento realizzato mediante la dazione di una somma di danaro che non è reintegratrice di una diminuzione patrimoniale, ma compensativa di una pregiudizio non economico (cfr, Cass. N. 8827 del 2003, Cass. N. 8828 del 2003)”.⁸³ Il danno morale è ontologicamente distinto dal danno biologico come si vedrà ed è risarcibile cumulativamente con lo stesso.

4.IL DANNO BIOLOGICO

Il danno biologico, quale danno non strettamente patrimoniale, è stato, riconosciuto attraverso l'interpretazione estensiva dell'articolo 2043 c.c. e ha avuto pacifico riconoscimento nella sentenza della Corte Costituzionale del 14 luglio 1986 n. 184⁸⁴ che ha stabilito che “ *pur partendo da diverse interpretazioni dell'art.2043 c.c., la giurisprudenza e la dottrina, nella assoluta maggioranza, non soltanto ritengono il danno biologico*

⁸³ Cass. 26.05.2004 n. 10157, in <http://www.altalex.com>.

⁸⁴ Corte Costituzionale, sent. 14.07.1986, n. 184, in Il foro italiano, op.cit., p. 2061 ss..

Mobbing e danno alla persona

compreso e disciplinato dal predetto articolo ma indicano in quest'ultimo la disposizione, di carattere generale, che consente la risarcibilità, senza alcuna limitazione, del precitato danno. Non v'è dubbio, pertanto, che i risultati ai quali pervengono le prevalenti giurisprudenza e dottrina, dalle pur diverse interpretazioni dell'art. 2043 c.c., coincidono; e non v'è dubbio, pertanto, che esiste, in materia, un diritto vivente al quale questa Corte si richiama)".

Di seguito, il danno biologico è stato ricompreso nell'ambito dell'articolo 2059, attraverso le pronunce della Corte di Cassazione n.8827 e 8828 del 2003⁸⁵. In quest'ultima si legge :
"il risarcimento del danno non patrimoniale è prevista dall'articolo 2059 c.c. ("Danni non patrimoniali"), secondo cui: "Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge". All'epoca dell'emanazione del codice civile (1942) l'unica previsione espressa del risarcimento del danno non patrimoniale era racchiusa nell'articolo 185 del c.p. del

1930.

Ritiene il Collegio che la tradizionale restrittiva lettura dell'articolo 2059, in relazione all'articolo 185 c.p., come diretto ad assicurare tutela soltanto al danno morale soggettivo, alla sofferenza contingente, al turbamento dell'animo transeunte determinati da fatto illecito integrante reato (interpretazione fondata sui lavori preparatori del codice del 1942 e largamente seguita dalla giurisprudenza), non può essere ulteriormente condivisa..... Venendo ora alla questione cruciale del limite al quale l'articolo 2059 del codice del 1942 assoggetta il

⁸⁵ Cass., sent. 31.05.2003, n. 8827, in *Danno e responsabilità*, 2003, p.816 ss.; Cass., sent. 31.05.2003, n. 8828, in *Il Foro Italiano*, cit., p.2273 ss..

Mobbing e danno alla persona

risarcimento del danno non patrimoniale, mediante la riserva di legge, originariamente esplicita dal solo articolo 185 c.p. (ma v. anche l'articolo 89 c.p.c.), ritiene il Collegio che, venendo in considerazione valori personali di rilievo costituzionale, deve escludersi che il risarcimento del danno non patrimoniale che ne consegue sia soggetto al limite derivante dalla riserva di legge correlata all'articolo 185 c.p. Una lettura della norma costituzionalmente orientata impone di ritenere inoperante il detto limite se la lesione ha riguardato valori della persona costituzionalmente garantiti. Occorre considerare, infatti, che nel caso in cui la lesione abbia inciso su un interesse costituzionalmente protetto la riparazione mediante indennizzo (ove non sia praticabile quella in forma specifica) costituisce la forma minima di tutela, ed una tutela minima non è assoggettabile a specifici limiti, poiché ciò si risolve in rifiuto di tutela nei casi esclusi (v. Corte costituzionale, sentenza 184/86, che si avvale tuttavia dell'argomento per ampliare l'ambito della tutela ex articolo 2043 al danno non patrimoniale da lesione della integrità biopsichica; ma l'argomento si presta ad essere utilizzato anche per dare una interpretazione conforme a Costituzione dell'articolo 2959). D'altra parte, il rinvio ai casi in cui la legge consente la riparazione del danno non patrimoniale ben può essere riferito, dopo l'entrata in vigore della Costituzione, anche alle previsioni della legge fondamentale, atteso che il riconoscimento nella Costituzione dei diritti inviolabili inerenti alla persona non aventi natura economica implicitamente, ma necessariamente, ne esige la tutela, ed in tal modo configura un caso determinato dalla legge, al massimo livello, di riparazione del danno non

Mobbing e danno alla persona

patrimoniale.

Nel vigente assetto dell'ordinamento, nel quale assume posizione preminente la Costituzione - che, all'articolo 2, riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo -, il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa un valore inerente alla persona.

Nel danno biologico, sono ricompresi, dunque, qualunque violazione dell'integrità fisica e/o psichica della persona. Al riguardo, la legge 57 del 2001 all'articolo 5, terzo comma parla di: "lesione temporanea o permanente all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento-legale, che esplica un'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato"⁸⁶.

Il danno biologico, che viene in rilievo nei casi di mobbing, è di natura psichica intesa quale alterazione di determinati processi mentali rispetto alla condizione precedente la condotta dannosa. Esso può concretizzarsi in una invalidità di tipo permanente o temporanea. La giurisprudenza ritiene necessaria la prova di una patologia che sia apprezzabile dal punto di vista medico - legale⁸⁷, di talché assume importanza dirimente la relazione peritale del medico legale.

La circolare Inail n. 71 del 17 dicembre 2003, ha proceduto all'inclusione del mobbing e dello stress da incongruenze organizzative, tra le malattie professionali indennizzabili.

Nella sopracitata circolare, vengono indicate quali patologie correlabili a costrittività organizzative in ambito lavorativo:

⁸⁶ F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele, op. cit. p. 119.

⁸⁷ Trib. Torino, sent. 30.12.1999, in Rivista critica di diritto del lavoro, cit..

Mobbing e danno alla persona

1. La sindrome da disadattamento cronico;

2. la sindrome post traumatica da stress.

I casi in cui si verificano patologie fisiche nel lavoratore mobbizzato sono meno frequenti. Ovviamente è necessario, al fine del riconoscimento del risarcimento dei danni causati dalla condotta mobbizzante, l'accertamento del nesso di causalità tra condotta del mobber e i danni suindicati. La cassazione, come già in precedenza osservato, che le preesistenze soggettive non sono di per sé causa di esclusione del risarcimento.

A tal proposito ha sostenuto che *“in materia di rapporto di causalità nella responsabilità extracontrattuale, in base ai principi di cui agli artt. 40 e 41 cod. pen., qualora le condizioni ambientali o i fattori naturali che caratterizzano la realtà fisica su cui incide il comportamento imputabile dell'uomo siano sufficienti a determinare l'evento di danno indipendentemente dal comportamento medesimo, l'autore dell'azione o della omissione resta sollevato, per intero, da ogni responsabilità dell'evento, non avendo posto in essere alcun antecedente dotato in concreto di efficienza causale; qualora, invece, quelle condizioni non possano dar luogo, senza l'apporto umano, all'evento di danno, l'autore del comportamento imputabile è responsabile per intero di tutte le conseguenze da esso scaturenti secondo normalità. In tal caso, infatti, non può operarsi una riduzione proporzionale in ragione della minore gravità della sua colpa, in quanto una comparazione del grado di incidenza eziologica di più cause concorrenti può instaurarsi*

Mobbing e danno alla persona

soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, ma non tra una causa umana imputabile ed una concausa naturale non imputabile (cfr. in tali sensi: Cass. 16 febbraio 2001 n. 2335; Cass. 27 maggio 1995 n. 5924; Cass. 1 febbraio 1991 n. 981). La valutazione di una situazione di concorso tra cause naturali non imputabili e cause umane imputabili può sfociare, così, alternativamente, o in giudizio di responsabilità totale per l'autore della causa umana, o in un giudizio di totale assolvimento da ogni sua responsabilità, a seconda che il giudice ritenga essere rimasto operante, nel primo caso (ai sensi del primo comma dell'art. 41 c.p.) oppure essere venuto meno nel secondo caso (ai sensi del secondo comma dell'art. 41 c.p.) il nesso di causalità tra detta causa umana imputabile e l'evento (cfr. in motivazione in tali sensi: Cass. 1 febbraio 1991 n. 981 cit.). In altri termini solo nel caso in cui sia stata accertata l'effettiva operatività del nesso causale tra comportamento imputabile del danneggiante e pregiudizio arrecato rimane esclusa ogni possibilità di graduare in termini percentuali, con riferimento alla concausa della condotta colposa, essendo quest'ultimo responsabile per l'intero dei danni cagionati.”⁸⁸

5.IL DANNO COSIDDETTO ESISTENZIALE

Antecedentemente alla sentenza della Corte Costituzionale la n. 233 dell'11 luglio 2003⁸⁹, e dell'orientamento esplicitato dalla

⁸⁸ Cass., Sez. Unit. 10.07. 2002 n. 30328 in <http://www.castelnuovo.us>.

⁸⁹ In <http://www.altalex.com>.

Mobbing e danno alla persona

Suprema Corte di Cassazione,⁹⁰ il sistema dei danni risarcibili era costituita dalla tripartizione danno biologico, danno morale, danno patrimoniale. In seguito, proprio in riferimento al danno non patrimoniale e sul solco giurisprudenziale di tali pronunce, è stato riconosciuto il danno c.d. esistenziale.

In particolare si è partiti dall'affermazione che anche mera "frustrazione" prodotta dal fatto, può avere riverberi, anche a lungo termine, sulle quotidiane attività di vita. Ciò, indipendentemente dall'esistenza di un danno fisico accertabile in sede medico legale, e quindi a differenza del danno biologico a prescindere dall'accertamento di lesioni concrete, e a differenza del danno patrimoniale della sussistenza di un'incidenza negativa sul patrimonio del soggetto passivo e ancora dell'accertamento di condotte riconosciute come reato, a differenza di quanto è previsto per il danno morale soggettivo. Nella sentenza della Suprema Corte, con riferimento ai lavoratori si sostiene che: *"Invero, stante la forte valenza esistenziale del rapporto di lavoro, per cui allo scambio di prestazioni si aggiunge il diretto coinvolgimento del lavoratore come persona, per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Peraltro il danno esistenziale si fonda sulla natura non meramente emotiva ed interiore (propria del cd. danno morale), ma oggettivamente accertabile del pregiudizio, attraverso la prova di scelte di vita diverse da*

⁹⁰ Cass. 31.05.2003 n. 8827, cit..

Mobbing e danno alla persona

quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso.

Anche in relazione a questo tipo di danno il giudice è costretto alla allegazione che ne fa l'interessato sull'oggetto e sul modo di operare dell'asserito pregiudizio, non potendo sopperire alla mancanza di indicazione in tal senso nell'atto di parte, facendo ricorso a formule standardizzate, e sostanzialmente elusive della fattispecie concreta, ravvisando immancabilmente il danno all'immagine, alla libera esplicazione ed alla dignità professionale come automatica conseguenza della dequalificazione. Il danno esistenziale infatti, essendo legato indissolubilmente alla persona, e quindi non essendo passibile di determinazione secondo il sistema tabellare - al quale si fa ricorso per determinare il danno biologico, stante la uniformità dei criteri medico legali applicabili in relazione alla lesione dell'indennità psico fisica - necessita imprescindibilmente di precise indicazioni che solo il soggetto danneggiato può fornire, indicando le circostanze comprovanti l'alterazione delle sue abitudini di vita. Non è dunque sufficiente la prova della dequalificazione, dell'isolamento, della forzata inoperosità, dell'assegnazione a mansioni diverse ed inferiori a quelle proprie, perché questi elementi integrano l'inadempimento del datore, ma, dimostrata questa premessa, è poi necessario dare la prova che tutto ciò, concretamente, ha inciso in senso negativo nella sfera del lavoratore, alterandone l'equilibrio e le abitudini di vita. Non può infatti escludersi, come già rilevato, che la lesione degli interessi relazionali, connessi al rapporto di lavoro, resti

Mobbing e danno alla persona

sostanzialmente priva di effetti, non provochi cioè conseguenze pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore, essendo garantito l'interesse prettamente patrimoniale alla prestazione retributiva: se è così sussiste l'inadempimento, ma non c'è pregiudizio e quindi non c'è nulla da risarcire, secondo i principi ribaditi dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 378 del 1994 per cui «e' sempre necessaria la prova ulteriore dell'entità del danno, ossia la dimostrazione che la lesione ha prodotto una perdita di tipo analogo a quello indicato dall'art. 1223 cod. civ., costituita dalla diminuzione o privazione di un valore personale (non patrimoniale) alla quale il risarcimento deve essere (equitativamente) commisurato». Anche in tali casi, la vittima del mobbing dovrà provare le alterazioni delle abitudini di vita nella loro quotidianità anche relazionale, tali da impedirgli tutte quelle attività prodromiche allo sviluppo della sua personalità secondo secondo l' "*id quod plerumque accidit*".

La Corte di Cassazione di poi, a Sezioni Unite, è nuovamente intervenuta con la pronuncia n. 26972 del 2008⁹¹, ritenendo che il danno non patrimoniale sia una categoria generale non suddivisibile in sottocategorie e, nello specifico, alla sottocategoria denominata " danno esistenziale" .Nella parte motiva, la Cassazione ha ritenuto che la lesione dei diritti inviolabili della persona che abbiano determinato un danno non patrimoniale comportino l'obbligo di risarcire tale danno, prescindendo dalla fonte di responsabilità, sia essa contrattuale o extracontrattuale.

⁹¹ Cass. Sez. Un., sent. 24.03.2008 n. 26982, in [http:// www.altalex.com](http://www.altalex.com)

Mobbing e danno alla persona

In sostanza, siffatta sentenza comporta un “ ritorno” al sistema bipartito del danno in danno suddiviso in danno patrimoniale e danno non patrimoniale.⁹²

Con la differenza rispetto ai precedenti orientamenti che la categoria del danno non patrimoniale è comprensiva del danno morale soggettivo, del danno da lesioni di diritti inviolabili, ossia quelli costituzionalmente protetti, e il danno biologico, che continua a mantenere una propria autonomia classificatoria, nonostante lo stesso comportando la lesione di un diritto costituzionalmente garantito ex articolo 32 Cost., possa essere ricompreso nella categoria di cui sopra . Sull’argomento, il Supremo collegio nella sua massima composizione si è espresso nel senso che segue: *“Le considerazioni svolte in sede di esame della questione di particolare importanza consentono di affermare che il pregiudizio della vita di relazione, anche nell’aspetto concernente i rapporti sessuali, allorché dipenda da una lesione dell’integrità psicofisica della persona, costituisce uno dei possibili riflessi negativi della lesione dell’integrità fisica del quale il giudice deve tenere conto nella liquidazione del danno biologico, e non può essere fatta valere come distinto titolo di danno, e segnatamente a titolo di danno “esistenziale”* Al danno biologico va infatti riconosciuta portata tendenzialmente omnicomprensiva confermata dalla definizione normativa adottata dal d. lgs. n. 209/2005, recante il Codice delle assicurazioni private (*“per danno biologico si intende la lesione temporanea o permanente dell’integrità psico-fisica della persona, suscettibile di valutazione medico-legale, che*

⁹² R. SCOGNAMIGLIO, Il danno non patrimoniale innanzi alle sezioni unite, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2009, p.500 ss..

Mobbing e danno alla persona

esplica un'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato, indipendentemente da eventuali ripercussioni sulla sua capacità di produrre reddito"), suscettibile di essere adottata in via generale, anche in campi diversi da quelli propri delle sedes materiae in cui è stata dettata, avendo il legislatore recepito sul punto i risultati, ormai generalmente acquisiti e condivisi, di una lunga elaborazione dottrinale e giurisprudenziale. In esso sono quindi ricompresi i pregiudizi attinenti agli "aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato. Ed al danno esistenziale non può essere riconosciuta dignità di autonoma sottocategoria del danno non patrimoniale”

La risarcibilità del danno esistenziale finisce col divenire un elemento particolare del più dato ampio generale del danno non patrimoniale⁹³.

Interessante in quanto ricca di spunti riflessivi in materia di danno esistenziale è la sentenza del tribunale di Pinerolo, che ha inteso catalogare nel danno esistenziale ogni possibile categoria di danno risarcibile in riferimento al danno da mobbing. In particolare il tribunale nella parte motiva afferma: *“Quanto al danno esistenziale, deve premettersi che le richiamate decisioni della Corte di Cassazione e della Corte costituzionale (cui adde, di recente, Cass. pen. 22.1.2004, n. 2050) hanno definitivamente acclarato la sua dignità di paradigma risarcitorio di natura non patrimoniale, che si affianca alle altre due tradizionali figure. Come questo Tribunale ha già avuto modo di osservare, esso ha*

⁹³ V.A. PALMIERI, La rifondazione del danno non patrimoniale, all'insegna della tipicità dell'interesse leso (con qualche attenuazione) e dell'unitarietà, in Foro italiano, 2008, p.126.

Mobbing e danno alla persona

la caratteristica di abbracciare quelle compromissioni dell'esistenza quotidiana che siano "naturalisticamente" accertabili e percepibili, traducendosi in modificazioni peggiorative del normale svolgimento della vita lavorativa, familiare, culturale, di svago, laddove il danno morale è un patire interiore che prescinde da qualsiasi ricaduta sull'agire umano. E' ben vero che la sofferenza, l'angoscia, il malessere psichico (non rilevante come patologia medica) possono indurre sostanziali cambiamenti nell'esistenza quotidiana; occorre tenere conto, tuttavia, che, per un verso, non sempre ciò accade e, per altro verso, laddove tale consequenzialità si apprezzi saranno ravvisabili due distinte "voci" di danno, sicché, sul piano della liquidazione – necessariamente equitativa - occorrerà valutare attentamente, e distintamente, la natura e la gravità dei diversi profili di pregiudizio per indennizzare "tutto" il pregiudizio, evitando, però, duplicazioni risarcitorie. Dal danno biologico - che, pure, rientra in una concezione lata di danno esistenziale, posto che, in tal caso, ciò che si risarcisce non è la lesione psico-fisica in sé, ma la ricaduta che essa produce sull'agire non reddituale del danneggiato (cfr. C. cost., sent. 372/1994) - il danno esistenziale (in senso stretto) si distingue a seconda che, a monte, vi sia una lesione del bene della salute fisica o psichica (accertabile con una consulenza medico-legale), ovvero l'iniuria concerna la lesione di altri beni della persona giuridicamente rilevanti (e costituzionalmente garantiti, secondo le citate decisioni rese nel 2003 dalla Corte Suprema e della Corte costituzionale)".

Mobbing e danno alla persona

Rilevante è anche la recente produzione normativa (d.p.r. 37.09 e d.p.r. 191.09) con i quali è diventata palese la volontà del legislatore di distinguere morfologicamente ,prima ancora che funzionalmente, tra la voce di danno cosiddetto biologico da un canto, e la voce di danno morale dall' altro.⁹⁴

6.L'ONERE DELLA PROVA

Colui che agisce in giudizio ai sensi degli artt. 2687 c.c. e art. 99 c.p.c. deve fornire la prova dei fatti posti su fondamento pretesa risarcitoria.

Anche , quindi, nei casi di azione proposte per danni da mobbing, spetterà al soggetto che agisce in giudizio provare

1.il fatto e l'evento dannoso ;

2.il nesso causale tra essi e la condotta datoriale o dei colleghi di lavoro e l'evento.

Come già osservato in precedenza ,nei casi in cui il soggetto vittima delle azioni mobbizzanti agisca ai sensi dell' art. 2087 c.p. facendo vale la responsabilità contrattuale potrà limitarsi a fornire la prova del contratto e l'inadempimento della controparte spettando al soggetto convenuto fornire la prova

⁹⁴ <http://www.altalex.com..>

Mobbing e danno alla persona

liberatoria ai sensi dell' art. 1218 c.c. .Se , invece, agirà a titolo di responsabilità extracontrattuale sulla base della violazione del dovere del *neminem laedere* sancito dall'art. 2043 c.c., l'onere della prova gravante sul creditore sarà più oneroso rispetto all'inadempimento contrattuale.

Gli strumenti probatori di cui dispone il lavoratore al fine di fornire la prova del fatto lesivo, sono la testimonianza e le presunzioni semplici, ai sensi dell'articolo 2729 del codice civile. La prova per presunzioni, viene riconosciuta in giurisprudenza ormai all'unanimità⁹⁵. Le Sezioni Unite della Corte di legittimità hanno affermato l' *“esigenza di una valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio, che non risulta contraddetta dal risultato dell'indagine, fondata sull'analisi dei singoli comportamenti del dato re di lavoro di cui si deduce il carattere lesivo. Le circostanze esaminate acquistano rilevanza ai fini dell'accertamento di una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art.2087 cod.civ.; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto da questa norma generale a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del*

⁹⁵ S. FERRARIO, Mobbing e responsabilità datoriale: la cassazione interviene nuovamente precisandone gli elementi costitutivi, in Argomenti di diritto del lavoro, 2009, p.474.

Mobbing e danno alla persona

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 subordinato”.

Per quanto attiene l'onere probatorio in ordine all'elemento psicologico dell'intenzionalità della condotta è opportuno osservare che: nel caso di mobbing orizzontale e verticale (non integrante bossing) la natura della responsabilità del mobber, sarà extracontrattuale ex art. 2043 c.c..

Parte della dottrina, considera necessario ai fini dell'integrazione della responsabilità per mobbing, la prova del dolo specifico in capo al soggetto attivo. Ne consegue che la dimostrazione di tale assunto costituisce per la vittima del mobbing *una “ probatio diabolica ”*.⁹⁶

A tale orientamento si è contrapposta altra parte della dottrina che ha sostenuto la sufficienza della prova del mero dolo generico.⁹⁷

Di fronte ad una tipologia di mobbing integrante il bossing, il datore di lavoro è imputabile anche a titolo di responsabilità contrattuale. Ne consegue, ai fini dell'elemento psicologico, l'applicabilità dell'onere probatorio meno gravoso per il soggetto passivo, ossia spetterà al datore di lavoro dimostrare *“ di aver posto in essere tutte le misure necessarie*

⁹⁶ A. VALLEBONA, Mobbing senza veli, in Diritto delle relazioni industriali, 2005, p.1051 e ss..

⁹⁷ F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, Il mobbing aspetti lavoristici: nozioni, responsabilità, tutele, op cit, p. 143.

Mobbing e danno alla persona

per tutelare l'integrità psicofisica del dipendente" potendo il dipendente essere esonerato dalla ricerca dell' elemento psicologico . Il Tribunale di Forlì, ha ritenuto che "qualsiasi azione ingiusta potenzialmente è in grado di generare una responsabilità extracontrattuale, a condizione che ci sia dolo o colpa in chi la commette, ed un conseguente danno. Non è assolutamente detto, però che l'azione ingiusta non sia realizzata in un contesto contrattuale, cioè un rapporto tra parti legate da vincolo contrattuale. L'inadempimento contrattuale è la classica situazione che determina, infatti, sempre un diritto al risarcimento del danno (art. 453 c.c. temperato dall'art. 1218 c.c.). Ecco, allora, che l'azione ingiusta realizzata da un contraente determinerà anche una responsabilità contrattuale. Nel primo caso la regola (art. 2043 c.c. e seguenti) non rispettata potrà determinare potenziali danni sia patrimoniali che non patrimoniali, alla luce del disposto dell'art. 2059 c.c. recentemente rivitalizzato dalle sentenze della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale del 2003 sul tema, nel secondo caso (art. 1218 c.c. alla luce dell'art. 1321 c.c. e seguenti) esclusivamente danni patrimoniali. una azione potrà quindi generare responsabilità extracontrattuale se ingiusta e realizzata con dolo o colpa e, anche contestualmente, una responsabilità contrattuale se tra le parti vi era un vincolo contrattuale. I due settori saranno solo in parte coincidenti perché tante saranno le condotte ingiuste, dolose o colpose, realizzate senza che tra le parti vi sia un vincolo contrattuale. a prima e basilare regola del nostro ordinamento in tema di responsabilità è quella dettata dall'art. 2043 c.c. e dal "neminem laedere" che comporta una responsabilità ogni qual volta

Mobbing e danno alla persona

qualcuno procuri un danno ingiusto ad un altro oggetto con dolo o colpa. In una società improntata al principio solidaristico la necessità di riparare il torto arrecato consapevolmente o almeno colpevolmente non può che essere un fondamento....”.

Ciò considerato, “.....per altro la coesistenza tra il profilo di responsabilità extracontrattuale e contrattuale costituirà un vantaggio per il danneggiato in quanto il mancato rispetto della regola contrattuale (ad esempio l'art. 2087 c.c. per il lavoro) potrà costituire il profilo di colpa richiesto per la realizzazione della fattispecie ex art. 2043 c.c. e, conseguentemente, esonerare dalla ricerca dell'elemento psicologico. Sarà, dunque, sempre utile rilevare, ve sussistente, la presenza del doppio profilo di responsabilità”.⁹⁸

Il supremo collegio a Sezioni Unite, con la già menzionata sentenza n.26972 del 2008,⁹⁹ ha chiarito quali sono gli oneri di allegazione che incombono sul soggetto passivo in tema di danno risarcibile. Il lavoratore, dovrà allegare e provare la sussistenza dei danni patrimoniali e non patrimoniali, mentre ai fini del “ quantum debeatur” inciderà la prova dei vari profili di cui si compone il danno non patrimoniale¹⁰⁰.

Per quanto concerne la prova del danno patrimoniale, esso può essere dimostrato attraverso i documenti che accertino le spese sostenute da parte del lavoratore in seguito al fatto di mobbing (

⁹⁸Trib., Forlì, sent.28.01.2005 n. 28 in [http:// www.dirittoinazienda.it](http://www.dirittoinazienda.it) .

⁹⁹ Cass. Sez. Unit. Sent. 11.11.2008, n. 26972, cit.

¹⁰⁰ S. FERRARIO, Mobbing e responsabilità datoriale: la Cassazione interviene nuovamente precisandone gli elementi costitutivi, in argomenti del diritto del lavoro cit., p 475 ss..

Mobbing e danno alla persona

spese mediche, spese legali), e in ipotesi di demansionamento in termini di minore retribuzione percepita.

In riferimento ai danni non patrimoniale:

1. la valutazione del danno biologico necessita dell'accertamento medico legale.

2. I danni non patrimoniali differenti dal danno biologico possono, invece, essere dimostrati anche attraverso la prova presuntiva (su cui il giudice potrà fare anche esclusivamente ricorso) che assume particolare rilievo essendo in tema pregiudizio a beni immateriali. Con riguardo al danno non patrimoniale conseguente al demansionamento, la Suprema Corte a sezioni Unite, (nel caso di specie il ricorrente domandava la condanna del Ministero al risarcimento del danno biologico ed esistenziale “ da mobbig” in conseguenza del demansionamento) ha affermato che:

1. *“ l'esistenza del demansionamento è stata accertata dai giudici di merito in base ad una ricostruzione puntuale dei compiti affidati ai dipendente dopo la sua assegnazione alla sede della direzione provinciale sino alla cessazione del rapporto per pensionamento, con la descrizione dettagliata delle mansioni svolte nei diversi periodi e di quelle corrispondenti alla sua qualifica; alla stregua di tale accertamento, la complessiva valutazione di "sostanziale privazione di mansioni" non è per niente incoerente con il riconoscimento che per un limitato periodo - da ottobre **** - l' A. abbia svolto "un'attività*

Mobbing e danno alla persona

*consona alla (sua) professionalità", riguardante la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, poichè - come la stessa sentenza ha precisato - si trattò di un'attività "di natura temporanea" e "anche limitata quantitativamente" in quanto svolta "per circa due ore al giorno per due volte alla settimana", mentre per i successivi due anni "è rimasto sostanzialmente privo di specifiche mansioni da svolgere" e, infine, dal **** è stato addetto alle informazioni al pubblico e alla protocollazione della corrispondenza, "attività del tutto marginale ed assolutamente non riconducibile al suo livello di inquadramento".*

2. *“ Una volta accertato il demansionamento professionale del lavoratore, il giudice del merito ha correttamente desunto l'esistenza del relativo danno in base ad una valutazione presuntiva, riferendosi alle circostanze concrete della operata de qualificazione; e ciò è conforme al principio enunciato da questa Corte secondo cui il danno conseguente al demansionamento va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, frustrazione professionale) si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella*

Mobbing e danno alla persona

valutazione delle prove (cfr. Cass., sez. un. n. 6572 del 2006; Cass. n. 29832 del 2008; n. 28274 del 2008). ”¹⁰¹

3. Il danno esistenziale “ da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva e interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità ecc.) - il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico - si possa coerentemente risalire dal fatto noto al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove”¹⁰² .

Appare opportuno osservare che il danno biologico ha tendenzialmente portata omnicomprensiva posto che, così come prevede il codice delle assicurazioni, in esso “sono compresi i pregiudizi attinenti agli aspetti dinamico relazionali della vita del danneggiato”.¹⁰³

¹⁰¹ Cass. sez. un., 22.02.2010, n. 4063, in <http://www.altalex.com>

¹⁰² Cass., 31.05.2010, n. 13281, Guida al diritto 2010.

¹⁰³ Articolo 138 DLgs n. 209 del 2005 in <http://www.altalex.com>

Mobbing e danno alla persona

4. La prova del danno morale è ricondotta da parte della dottrina automaticamente alla sussistenza di un fatto di reato, stante la sua “ *manifesta immaterialità*”. A comprova di tale assunto, si¹⁰⁴ sostiene che il danno morale è l’unica voce di danno dispensata dall’onere della prova.

L’accertamento del nesso causale passa per il cosiddetto giudizio di probabilità “ *ex ante*” ossia sarà necessario che il danno si ponga quale normale conseguenza della condotta.

Riguardo il nesso di causalità tra la condotta di demansionamento e la sindrome immuno - depressiva la Cassazione ha osservato in tema di nesso di causalità che esso “ *deve fondarsi sul criterio della probabilità, e non già della mera possibilità, di verifica dell’evento dannoso. In particolare, con riferimento all’eziologia di determinate patologie riconducibili a diversi fattori (come nel caso di specie), si è infatti più volte affermato che la dimostrazione di tale nesso può essere data anche in termini di probabilità, sulla base della particolarità della fattispecie, purchè 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 (v. per tutte Cass. 21 gennaio 2000 n. 632, 29 settembre 2000 n. 12909, 11 novembre 2005 n. 12909, 18 aprile 2007 n. 9226)*”.¹⁰⁵

¹⁰⁴ G. PONZANELLI, Le tre voci di danno non patrimoniale: problemi e prospettive, in *Danno e responsabilità*, 2004, p 5 ss.

¹⁰⁵ Cass., 5 febbraio 2008, n. 2729 in <http://www.miolegale.it>; In tal senso in dottrina I. Tullini, *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2000, p. 251 ss.

Mobbing e danno alla persona

Di chiaro significato è la sentenza del Tribunale di Torino¹⁰⁶ che riguardo il nesso di causalità tra la patologia insorta al lavoratore e l' ambiente di lavoro ha ritenuto lo stesso provato dall' accertamento in sede istruttoria :

1.delle condotte persecutorie,

2.dell'effettivo insorgere della patologia,

3.della manifestazione di essa in concomitanza con il rapporto di lavoro,

4.del fatto che la dipendente non aveva mai sofferto in precedenza di tali disturbi.

La sussistenza di fattori preesistenti alla condotta illecita del datore del lavoro non vale ad interrompere, come già osservato in precedenza, il nesso causale, ma avrà incidenza ai fini della quantificazione del danno.

La Corte di Cassazione¹⁰⁷ ha sostenuto che la predisposizione paranoide del lavoratore non è idonea a spezzare il nesso eziologico esistente tra il danno psichico subito dal dipendente e i comportamenti persecutori posti in essere dai colleghi la predisposizione paranoide del lavoratore .

¹⁰⁶ Trib. Torino 16.11.99 ,cit.

¹⁰⁷ Cass. 29.08.2007 n. 1862 , cit. .

Mobbing e danno alla persona

Il medico legale svolgerà un ruolo di ausilio al giudice nel valutare se, lo stato psicofisico preesistente del lavoratore, sia di per sè causa autonoma o dotata di efficienza “concausale” del danno patito da questi.

Parte della dottrina, in tema di prova del nesso causale, ha sostenuto che nella valutazione di esso, occorre dividere le conseguenze di un illecito in due categorie:

1. da un lato, i danni che attengono alla categoria del danno biologico per i quali il nesso causale deve essere valutato sulla base degli articolo 40 e 41 codice penale e, quindi, attraverso la teoria degli antecedenti causali secondo cui, l’evento dannoso non si sarebbe verificato in assenza della condotta lesiva, senza distinguere tra incidenza diretta o indiretta.¹⁰⁸

2. Dall’altro, il danno patrimoniale e/o morale per il quale il danno deve essere conseguenza immediata e diretta dell’illecito ai sensi dell’articolo 1223 c.c.

7. LA LIQUIDAZIONE DEL DANNO

La liquidazione del danno patrimoniale da mobbing, trova fondamento nel principio della “restitutio in integrum” secondo cui il patrimonio del soggetto lesa, deve essere ricondotto alla

¹⁰⁸ M. CATALDI, Il danno psichico tra medicina legale e diritto, in giurisprudenza di merito, 1997, p. 641 ss.

Mobbing e danno alla persona

stessa situazione nella quale si sarebbe trovato in assenza del fatto illecito. Nella liquidazione del danno patrimoniale, occorre anche tener presente il lasso di tempo trascorso tra la produzione dell'evento dannoso e il suo risarcimento (cc.dd. danno da torto subìto e danno da ritardo).¹⁰⁹

In via residuale, il Giudice potrà anche far ricorso alla valutazione equitativa di cui all'articolo 1226 c.c..

Riguardo le voci di danno non patrimoniale conseguenti le condotte mobbizzanti occorre osservare che in primo luogo viene in rilievo la liquidazione in via equitativa, così come per qualunque tipo di danno di natura non patrimoniale, trovandoci in presenza di una elargizione di una somma di danaro non integratrice di una diminuzione patrimoniale, bensì “compensativa” di un pregiudizio non economico.

Con particolare riguardo al risarcimento del danno biologico, l'orientamento giurisprudenziale attuale individua per la sua liquidazione il c.d. “ metodo tabellare” che consente di parametrizzare in maniera omogenea ed uniforme i criteri di liquidazione del danno.

In materia di quantificazione del danno da mobbing non patrimoniale, la giurisprudenza di merito ha detto che: *“L'aspetto della prova del danno e della sua liquidazione non appare di particolare problematicità nel caso in esame relativamente alla voce del danno biologico. Infatti la consulenza medica in atti, che questo giudice condivide per serietà di impostazione e di argomentazione scientifica, ha accertato un danno in termini di*

¹⁰⁹ A. TRABUCCHI, G. TRABUCCHI, Istituzioni di diritto civile, op. cit., p. 921.

Mobbing e danno alla persona

permanente nell'ordine del 5% come aggravamento specifico derivante dalla situazione in esame. Non tragga in inganno la modestia della percentuale rispetto alla situazione della Tizia e per la lettura delle vicende subite in quanto la consulente del giudice ha chiarito che la Tizia i era presentata al nuovo appuntamento lavorativo in una situazione di alta vulnerabilità personale , avendo già sofferto poco tempo prima di un serio episodio depressivo, e conseguentemente è bastato un aggravamento di modesta rilevanza per sviluppare nuovamente una grave sintomatologia depressiva. Applicando i parametri di valutazione del Tribunale di Milano, che questo giudice condivide per ragionevolezza d equità, si arriva ad una quantificazione di € 4.506,86 considerando i 52 anni della ricorrente all'epoca dei fatti. Per attualizzare la cifra questo giudice ritiene di potere arrotondare la somma a € 4.600,00”¹¹⁰.

L’aspetto problematico connesso al criterio della liquidazione c.d “tabellare” attiene alla mancanza di considerazione per quelli aspetti personalissimi connessi al bene – salute che variano da persona a persona. Ne consegue che le tabelle valutative rappresentano un parametro guida ma non determinanti e sostitutive del potere valutativo del Giudice.¹¹¹

In ordine ai criteri di liquidazione del danno esistenziale, danno quest’ultimo di natura strettamente non patrimoniale, i criteri di liquidazione avvengono su valutazione equitativa. (articolo 2056, 1226 c.c.).

¹¹⁰ Trib. Forlì sent. 28.01.2005, cit.

¹¹¹ F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, Il mobbing aspetti lavoristici: nozioni, responsabilità, tutele, op. cit. p. 117

Mobbing e danno alla persona

Il criterio della quantificazione per parte della giurisprudenza è da commisurarsi sulla base di parametri di tipo reddituale.

Il Tribunale di Milano ha liquidato il danno alla professionalità facendo riferimento al 20% della retribuzione mensile per ogni mese di demansionamento.

Esso ha statuito che *“Ai sensi dell'art. 13 SL è configurabile un illecito demansionamento in caso di emarginazione e riduzione quantitativa dei compiti lavorativi del dirigente, il quale ha pertanto diritto ad ottenere dal datore di lavoro il risarcimento del danno alla professionalità, da quantificarsi in via equitativa facendo riferimento ad una quota della retribuzione mensile (nella fattispecie, il danno è stato quantificato nella misura del 20 % della retribuzione mensile per ogni mese di demansionamento)”*.¹¹²

Di converso la dottrina¹¹³ e la giurisprudenza maggioritaria commisura la valutazione del danno in questione sulla base di criteri areddituali.

In tal senso il Tribunale di Forlì che ha evidenziato:

“ Maggiori problemi sorgono relativamente al danno alla professionalità sia per il profilo della prova che per quello della liquidazione. Questo giudice ritiene di aderire per quanto riguarda il profilo della prova al recente orientamento della Corte di Cassazione: "i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di

¹¹² Trib. Milano 01.4.2003, in D&L 2003, 767.

¹¹³ L. De Angelis, Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore, in Il foro italiano, 2000, p. 1562

Mobbing e danno alla persona

relazione del lavoratore" (Corte di Cass., n.10157/2004, edita). Tale linea, indipendentemente alla qualificazione di danno-evento o danno-conseguenza dei fatti in esame (distinzione sostanzialmente senza valore pratico e più accademica che altro), porta a concludere che nelle situazioni di lesione dei diritti fondamentali del lavoratore si viene immancabilmente a provocare un danno allo stesso. Ci potrà essere un danno alla salute, come nel caso concreto in esame, ed allora interverrà anche la categoria del danno biologico; potrà esserci un danno patrimoniale, con il conseguente risarcimento; nelle ipotesi riconducibili a reato potrà intervenire anche la categoria del danno morale soggettivo ex art. 185 c.p.; tutte queste categorie sono, per altro, soltanto eventuali ma sempre ed immancabilmente la lesione dei diritti fondamentali del lavoratore produrranno un danno di altra categoria che definire esistenziale appare assolutamente opportuno in considerazione degli approfondimenti dottrinari e giurisprudenziali che tale concetto ha avuto e che lo rendono riferibile a questa situazione. L'attuale sistemazione del danno non patrimoniale alla luce delle recenti sentenze della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale tese a rivitalizzare l'art. 2059 c.c. non appare, infatti, ostativa al concetto di danno esistenziale tanto più nel settore del diritto del lavoro nel quale una serie di diritti fondamentali crea un substrato i riferimenti normativi sicuramente in grado di reggere la lettura dell'art. 2059 c.c., quando richiede la determinazione legislativa delle ipotesi riconducibili al danno non patrimoniale. Come bene è stato osservato il diritto del lavoro ha una forte valenza esistenziale o, per dirla in altri termini, costituisce uno dei riferimenti naturali

Mobbing e danno alla persona

per il danno esistenziale. Nel nostro caso l'ipotesi verificata di mobbing nei confronti della Tizia unitamente al la durata del periodo nel quale la Tizia ha subito il mobbing costituisce il primo parametro che questo giudice intende considerare. Si tratta di sedici mesi, dal settembre 2000 al dicembre 2001, e quindi complessivamente 480 giorni, calcolando la media di trenta giorni mensili. Utilizzando il parametro dell'indennità temporanea totale giornaliera che ammonta a € 35 circa e considerando che la situazione subita alla ricorrente ha inciso sulla sua vita non solo nella parte della giornata dedicata al lavoro, che costituisce circa la metà della fase attiva del giorno, ma in tutta la sua vita d in ogni momento della giornata si stima equo calcolare un parametro doppio della TT giornaliera pari a € 70 che, moltiplicato per il numero dei giorni, porta ad una liquidazione complessiva di questa voce di danno a € 33.600,00 che questo giudice stima equa per il caso di specie".¹¹⁴

8. SANZIONI CIVILISTICHE E TUTELE PROCESSUALI

Il sistema della sanzioni civilistiche che eliminano gli effetti pregiudizievoli del fenomeno del mobbing sul rapporto contrattuale di lavoro, rivestono un' importanza di indubbio rilievo (c.d. tutela reale).

In primo luogo qualora venisse accertato che il licenziamento del lavoratore è frutto della condotta mobbizzante , lo stesso

¹¹⁴ Trib. Forlì , sent. 15.03.2001, cit.

Mobbing e danno alla persona

sarebbe illegittimo e il lavoratore sarebbe tutelato ex art. 18, statuto dei lavoratori e ex “lege” n. 604 del 1966.¹¹⁵

In una recentissima sentenza la Suprema Corte¹¹⁶ ha affermato il principio secondo cui : *«Il giudice adito per la dichiarazione di illegittimità di un licenziamento disciplinare irrogato in conseguenza di un comportamento, l'aver rivolto ai datori di lavoro epiteti offensivi, per il quale è stato poi sottoposto a procedimento penale per ingiuria, in seguito a querela delle persone offese costituite parti civili nel processo penale, non può, in considerazione dell'identità del fatto materiale, rispettivamente vagliato in sede penale quale ingiuria e in sede civile quale condotta che ha determinato il licenziamento, considerare influente la sentenza dibattimentale penale di assoluzione conclusiva del suindicato procedimento penale divenuta cosa giudicata e le prove ritualmente raccolte in sede penale, ai fini della valutazione della condotta del lavoratore e della prova della giusta causa del licenziamento, a maggior ragione quando in sede penale il comportamento addebitato al lavoratore-imputato sia stata ritenuto non punibile perché provocato da “una condotta mobbizzante” del datore di lavoro».*

La Cassazione ha accertato che il diritto del lavoratore a non vedersi irrogare una sanzione disciplinare quale quella del licenziamento (a seguito di ben dieci azioni disciplinari) era

¹¹⁵ F. Amato, M.V. CASCIANO , L. LAZZERONI , A. LOFFREDO, Il mobbing aspetti lavoristici : nozione , responsabilità , tutele, op. cit. , p. 79.

¹¹⁶ Cass., 13.09.2012, n. 15353 in <http://olympus.uniurb.it> . ; conformemente L. Calafà, Tra mobbine e mero conflitto: un'ipotesi di legittima reazione a un atteggiamento incivile del datore di lavoro, in Rivista Italian di diritto del lavoro, 2008, p.575 ss.. Nello specifico la lavoratrice aveva aggredito fisicamente e verbalmente il datore di lavoro.

Mobbing e danno alla persona

strettamente connessa all'accertamento del contesto mobbizzante, che in sede penale hanno portato alla sentenza di assoluzione del lavoratore dal reato di ingiurie.

Passando alle tutele processuali, l'articolo 700 c.p.c., è idoneo a garantire una tutela in via cautelare di fronte a comportamenti del datore di lavoro pregiudizievoli o discriminatori dai quali derivi un serio pericolo per il lavoratore. Il sopracitato provvedimento d'urgenza, garantisce una generale forma di tutela inibitoria attraverso un'interpretazione estensiva della norma.¹¹⁷

In particolare, in ipotesi di mobbing, l'articolo 700 c.p.c., può consentire al lavoratore “ ante causam” e in corso di causa, l'ottenimento di quei provvedimenti cautelari necessari a far sì che la fisiologica durata del processo, non comporti danni irreparabili alla sfera giudica soggettiva dello stesso.

La detta disposizione, costituisce una norma di chiusura, con il carattere della tipicità e della provvisorietà, nell'ambito del sistema di tutela cautelare e prevede:”... *Chi ha fondato motivo di temere che durante il tempo occorrente per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile, può chiedere con ricorso al giudice i provvedimenti d'urgenza che appaiono secondo le circostanze più idonee ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione sul merito*” .

Presupposti per l'adozione di tali provvedimenti sono:

¹¹⁷ A. Proto Pisani, Lezioni di diritto processuale civile, IOVENE, Napoli, 2006 p.158.

Mobbing e danno alla persona

1. Il “*fumus boni iuris*” (probabile sussistenza del diritto azionato in giudizio).

2. Il “*periculum in mora*” (il pericolo nel ritardo)¹¹⁸.

Ciò detto, ne discende che anche per il lavoratore mobbizzato la durata del processo potrà produrre quegli effetti d’irreparabilità ed imminenza, chiesti dall’articolo 700 c.p.c, quale presupposti dell’azione.

Sul tema, la giurisprudenza di merito ritiene che la violazione dell’articolo 2103 c.c., con l’assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori a quelle da ultimo svolte, può dar luogo al pregiudizio grave ed irreparabile legittimante la concessione dei provvedimenti d’urgenza ai sensi dell’articolo 700 c.pc..

Il Tribunale di Parma con una ordinanza del 07 febbraio 2007¹¹⁹ ha sostenuto essere legittima l’azione cautelare per demansionamento con danni alla salute irreparabili.

Nella stessa si legge: “ *La natura prettamente esecutiva dei compiti affidati al dipendente, la limitata (prescindendosi da qualsivoglia valutazione di natura economica circa l’entità del budget di spesa assegnato) discrezionalità di poteri (con sostanziale assenza di facoltà d’iniziativa) ed, in ogni caso, l’assoluto difetto di funzioni direttive, configurandosi, al più, una generica posizione di controllo sull’articolazione aziendale di riferimento, convince della sussistenza della dequalificazione, ai fini del riscontro del fumus boni iuris, richiesto dall’art. 700 c.p.c. Non pare, invece, che il pregiudizio paventato dal*

¹¹⁸ A. Proto Pisani, Lezione di diritto processuale civile, op.cit. p. 627.

¹¹⁹ Trib. Parma., sez. lav., ord.07.02.2007, in <http://www.dirittolavoro.altervista.org>

Mobbing e danno alla persona

lavoratore, con riguardo ai valori della professionalità, dell'immagine professionale e della dignità personale, siano effettivamente caratterizzati da quell'imminenza ed irreparabilità, cd. periculum in mora..... Alla luce delle risultanze istruttorie emerse, invero, non pare che il pregiudizio paventato dal lavoratore, con riguardo ai valori della professionalità, dell'immagine professionale e della dignità personale, siano effettivamente caratterizzati da quell'imminenza ed irreparabilità invece richiesti ex art.700 c.p.c. Al riguardo, si premette, conviene richiamare il costante insegnamento giurisprudenziale secondo il quale eventuali lesioni a beni individuali derivanti dall'adibizione a mansioni inferiori sono normalmente risarcibili per equivalente monetario (cfr. Cass. n.7980 e n.10361 del 2004), gravando, per conseguenza, su chi l'allega ai fini di una pronuncia cautelare la prova dell'irreparabilità del pregiudizio paventato. Con particolare riguardo al danno di natura professionale (tale da influire, sotto altro profilo, pure sul "mercato del lavoro", eventualmente sub specie di perdita di occasioni favorevoli), segnatamente, convince l'argomentazione difensiva prospettata da parte reclamante secondo la quale, appunto, nei casi di "allontanamento" del lavoratore dallo svolgimento di una determinata attività lavorativa, costituisce presupposto indefettibile, affinché la privazione della possibilità di lavorare (secondo le pregresse modalità) possa produrre un pregiudizio in punto di fatto irreparabile, la circostanza che le mansioni svolte dal lavoratore abbiano un contenuto particolarmente esposto all'obsolescenza tecnico-produttiva, essendo caratterizzate da abilità, informazioni e competenze soggette a

Mobbing e danno alla persona

mutamenti repentini in dipendenza dell'evoluzione del loro oggetto o dei modi per trasformarlo.....Tanto premesso, risulta, viceversa, provato l'estremo cautelare in oggetto con riferimento al danno alla salute, non soltanto temuto, ma, in parte qua, già verificatosi. Considerato incidentalmente che non appare condivisibile, specie nell'ambito di un giudizio a cognizione sommaria, l'impostazione secondo la quale anche ogni pregiudizio alla salute sarebbe comunque sempre riparabile per equivalente monetario, deve dunque ritenersi che il pericolo lamentato sia adeguatamente provato dalla documentazione medica prodotta in atti (cfr. relazione dott.ssa Scorsonelli di cui al doc. n.35 del fascicolo di parte reclamata).Detta relazione, invero, nel ribadire sostanzialmente le conclusioni cui era già si era pervenuti il 21-8-2006 (certificato del dott. Coralli, già allegato nel corso del giudizio di prime cure), tiene conto dell'approfondirsi di un stato di depressione reattiva correlato univocamente (specie laddove si considerino, sotto il profilo temporale, le precedenti condizioni di salute documentate, riferibili a periodi anteriori all'adibizione del lavoratore presso la nuova sede di Albano S. Alessandro) alle dedotte vicende lavorative e tale da comportare "gravi ripercussioni non solo sulla sfera psichica ma anche sul versante somatico, con aggravamento di un quadro di psoriasi... e comparsa di patologia ipotiroidea".Né, del resto, l'attendibilità di tali valutazioni risulta essere inficiata da puntuali allegazioni di segno contrario né, tanto meno, dalle generiche e peraltro non incompatibili risultanze del certificato (redatto in data 15-12-2006) prodotto dalla parte datoriale

Mobbing e danno alla persona

contestualmente all'atto introduttivo della presente fase processuale....”

E' necessario, da ultimo, affrontare la questione attinente l'individuazione della competenza giurisdizionale e l'individuazione del giudice competente nonché il regime prescrizionale .

Come già osservato, nel regime antecedente il DLgs n. 80 del 1998, che ha devoluto al giudice ordinario quale giudice del lavoro, le controversie attinenti ai rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni successive al 30 giugno 1998, il riparto in questione, era diversificato a seconda della natura della responsabilità giuridica contrattuale (cognizione del giudice amministrativo) o extracontrattuale (cognizione giudice ordinario) posta alla base dell'azione proposta.¹²⁰

Successivamente ,le controversie tra datore di lavoro pubblico e dipendente attinenti a condotte mobbizzanti, sono devolute al giudice ordinario, in funzione del giudice del lavoro.¹²¹ Per i rapporti di lavoro ancora non privatizzati, l'azione contrattuale per fatti di mobbing, va proposta al giudice amministrativo.

La Corte di legittimità ha chiarito che *“In tema di lavoro pubblico cosiddetto privatizzato, ai sensi della norma transitoria contenuta nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 69, comma 7, nel caso in cui il lavoratore - attore, sul presupposto dell'avverarsi di determinati fatti, riferisca le proprie pretese retributive, in ragione dello svolgimento di mansioni*

¹²⁰ Cass. ,sez.Uni. 04.05.2004, n.8438, in <http://www.altalex.com>.

¹²¹ Cass., Sez.Uni. 26.06.2003, n 10207 ,in <http://www.altalex.com>.

Mobbing e danno alla persona

corrispondenti ad una superiore qualifica, ad un periodo in parte anteriore ed in parte successivo al (OMISSIS), la competenza giurisdizionale non può che essere distribuita tra giudice amministrativo e giudice ordinario, in relazione ai due periodi in cui sono distintamente maturati i diritti retributivi del dipendente, mentre la regola del frazionamento trova temperamento nella diversa ipotesi di domanda fondata sulla deduzione di un illecito permanente del datore di lavoro (ad esempio, dequalificazione, comportamenti denunciati come mobbing), nella quale si deve fare riferimento al momento di realizzazione del fatto dannoso e, quindi, al momento della cessazione della permanenza (cfr. Cass., sez. un., n. 7768 del 2009; n. 24625 del 2007, ord.; n. 13537 del 2006, ord.)”¹²².

Anche la giurisprudenza di legittimità¹²³ ha individuato linee guida per cui : “*se il lavoratore lamenta una lesione prodotta da un atto o provvedimento, autoritativo o amministrativo, del datore di lavoro pubblico, si deve aver riguardo alla data di emanazione dell'atto, anche se i suoi effetti si siano prodotti dopo il 30 giugno 1998 (Cass. n. 7856/2001); se la causa petendi è costituita da un comportamento illecito permanente del datore di lavoro, si deve aver riguardo al momento di cessazione della permanenza (Cass. n. S.U. n. 1154/2000); se oggetto della domanda sono pretese che maturano nel tempo, siano esse periodiche o continuative (come la retribuzione), si deve aver riguardo al momento di esecuzione dell'attività lavorativa a fondamento della pretesa, con eventuale possibilità*

¹²² Cass. , 22 .02. 2010 ,n. 40063 cit.

¹²³ Trib. Trapani, sez. lav.12.07.2010, in <http://olympusuniurb.it>.

Mobbing e danno alla persona

di frazionamento tra giudice ordinario e giudice amministrativo (Cass. n. 1809/2003)''.

Le questioni attinenti i rapporti tra datore di lavoro privato e dipendente sono, invece, devoluti tutte al giudice ordinario in funzione del giudice del lavoro.

Nel mobbing orizzontale, il soggetto passivo può porre due azioni:

1. una, di natura contrattuale, rivolta contro il datore di lavoro, (ex art. 2087 c.c.), da proporre presso il tribunale in funzione di giudice del lavoro competente sul territorio dove ha la sede l'ufficio ove lavora la vittima (presso il T.A.R. se questione attinente al pubblico impiego non contrattualizzato);
2. l'altra, di natura extracontrattuale, contro il responsabile che materialmente ha posto in essere la condotta , da intentare dinanzi al tribunale civile .

In tema di prescrizione dell'azione di mobbing, al di fuori della tesi il dies a quo viene individuato nell'ultimo atto perpetrato ai danni del soggetto passivo. La Suprema Corte ¹²⁴, in particolare, ha statuito “*che in caso condotte vessatorie e reiterate subite dai colleghi di lavoro, la prescrizione dell'azione di responsabilità dell'azienda, chiamata a vigilare anche sulla condotta lesiva dei propri dipendenti, decorre non dal momento della commissione del primo degli episodi denunciati, ma dall'ultimo degli episodi subiti, poiché anche i successivi illeciti sono potenzialmente idonei a*

¹²⁴ Cass.20.07.2007 n. 16148 in <http://altalex.it..>

Mobbing e danno alla persona

determinare una autonoma lesione del diritto e quindi a fondare una domanda di risarcimento”.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Al termine del lavoro , è possibile tracciare un bilancio del ciclo di ricerca fin qui svolto è dare una risposta alle tematiche oggetto di studio. Nello specifico, alle questioni circa la configurabilità dell'istituto giuridico del mobbing, la ricerca dei suoi elementi costitutivi e, di conseguenza, dei suoi confini applicativi, e, infine, l'individuazione delle conseguenze giuridiche che ne discendono e dei mezzi di tutela attivabili. In ordine all'interrogativo messo in rilievo dalla dottrina e dalla giurisprudenza sul se strutturare correttamente una fattispecie di mobbing quale istituto giuridico fonte di responsabilità o, comunque, di obbligazioni da fatto illecito, è necessario dapprima interrogarsi sulla necessità dell'introduzione di una nuova e specifica tutela contro le condotte mobbizzanti.

L'ordinamento fornisce al lavoratore elevati strumenti di tutela della sua persona, a partire dalla disciplina contenuta nello Statuto dei lavoratori fino ad arrivare al Testo unico sulla sicurezza sul lavoro, che fanno dubitare dell'effettiva utilità

Mobbing e danno alla persona

dell'introduzione di un ulteriore fattispecie giuridica tipizzata di mobbing. Si evidenzia, inoltre, la difficoltà immensa di tracciare i confini precisi di un fenomeno, quale quello in scrutinio, che può assumere connotati estremamente diversificati di caso in caso, rendendo l'applicazione dell'attività normativa in materia estremamente problematica al caso concreto, in quanto sottoposta al rischio di inefficacia pratica.

Il mobbing per sua natura, secondo concorde dottrina, possiede due peculiarità che ne rendono imprescindibile l'autonoma configurazione giuridica: da un lato, è dotato di un'offensività molto maggiore della somma delle sue singole componenti, tant'è che la tutela offerta dall'ordinamento alla vittima non potrà mai considerarsi adeguata qualora non tenga conto del complessivo disegno persecutorio posto in essere dal *mobber*; in secondo luogo, il mobbing può pacificamente concretarsi, nella sua mutevole natura, anche attraverso condotte legittime, in sé considerate, che quindi non consentono al lavoratore l'accesso ad alcuna forma di tutela qualora la fattispecie non venga considerata nella sua unitarietà dall'ordinamento quale mobbing. Queste considerazioni evidenziano come, il mobbing, quale fenomeno atipicamente disciplinato, debba essere necessariamente valorizzato dall'ordinamento giuridico, per evitare il formarsi di preoccupanti "vuoti" di tutela e per apprestare un'appropriata protezione alle vittime di un così particolare fenomeno: l'istituto giuridico del mobbing introdurrebbe, infatti, un "valore aggiunto" alla tutela della persona del lavoratore a cui l'ordinamento non può restare indifferente.

Una volta stabilita la necessità che l'ordinamento conceda

Mobbing e danno alla persona

autonoma rilevanza giuridica al fenomeno del mobbing, però, i problemi che sorgono attengono soprattutto all'individuazione dei confini applicativi di tale istituto, ossia alla ricerca della linea di confine tra ciò che costituisce la "normale" e "fisiologica" conflittualità lavorativa e ciò che, invece, sfocia nella persecuzione mobbizzante. A tal riguardo vengono in rilievo quegli studi volti a ricercare i c.d. elementi costitutivi del mobbing, ossia gli elementi caratterizzanti la fattispecie mobbizzante che la distinguono dal mero conflitto.

La ricerca ha evidenziato come dai vari tentativi di definizione giuridica del mobbing risultino sì, da un lato, punti di accordo che possono definirsi ormai pacifici, ma anche, dall'altro, elementi dai contorni ancora non ben definiti.

Tra i primi, innanzitutto, l'elemento oggettivo del mobbing, ossia la condotta, che deve possedere i requisiti della frequenza e della durata (valutati dal giudice tenendo conto delle peculiarità del caso concreto e non in via generale ed astratta). Inoltre, anche la necessità della dimostrazione del nesso eziologico tra condotta e danno è pacifica; così come è da ritenere corretta la teoria dell'irrilevanza delle preesistenze personali della vittima per quel che riguarda l'interruzione del nesso di causalità. Tra i secondi, in particolare, suscita rilevanti dibattiti l'elemento soggettivo, ossia la rilevanza che deve assumere l'*animus* del soggetto attivo nella configurazione della fattispecie di mobbing. Dall'analisi effettuata in questo studio emerge che la ricostruzione più coerente con la *ratio* e la finalità ultima dell'introduzione della categoria giuridica del mobbing sia quella aderente alla c.d. concezione soggettiva del mobbing. Infatti, consentire la riconducibilità al mobbing di atti

Mobbing e danno alla persona

e comportamenti senza indagare sulla intenzionalità degli stessi rischia di allargare indiscriminatamente i confini della fattispecie, perdendo di vista il reale disvalore sociale che il mobbing esprime e che l'ordinamento è chiamato a reprimere. Tuttavia, per ragioni di ordine probatorio, non è coerente con il principio di effettività della tutela offerta al lavoratore vittima di mobbing subordinare la sussistenza della fattispecie alla dimostrazione del dolo specifico di estromettere il lavoratore dall'azienda o di procurargli un danno. Per tali motivi la soluzione preferibile è quella secondo cui l'elemento soggettivo del mobbing è costituito dal mero dolo generico: tale elemento funge, così, da spartiacque efficace tra ciò che costituisce mero conflitto e quindi rientra nel "normale" e "fisiologico" attrito nei rapporti interpersonali lavorativi – mancando di quella particolare potenzialità lesiva che caratterizza il mobbing – e ciò che rappresenta un sistematico comportamento persecutorio e vessatorio che, essendo volontariamente posto in essere, ha la capacità di produrre gravi conseguenze sulla vittima e integra quel disvalore sociale che viene ricondotto specificamente al fenomeno del mobbing.

Incertezze sussistono anche intorno all'elemento costituito dall'evento lesivo, la dottrina dividendosi tra coloro che ritengono influente sulla configurabilità o meno del mobbing la sensibilità personale del lavoratore vittima e coloro che, invece, ritengono tale circostanza soggettiva irrilevante. In tema si registra la possibilità di configurare il principio della c.d. tolleranza *ex art. 1435 c.c.* quale linea di confine tra mobbing e mero conflitto. In questo modo si consente la configurabilità del mobbing in quei casi in cui la condotta ha la capacità di

Mobbing e danno alla persona

produrre nocimento ad una persona sensata, avuto riguardo al sesso, all'età e alla condizione sociale, ossia tenendo conto delle particolari sensibilità della vittima quale appartenente ad uno specifico genere, ad una certa fascia d'età, ovvero in quanto versante in determinate condizioni sociali. In tal modo, la valutazione della sussistenza del mobbing tiene in adeguato conto le peculiarità della fattispecie concreta, anche relative alla persona del lavoratore destinatario della condotta mobbizzante, senza peraltro giungere all'estremo opposto secondo cui la sussistenza del mobbing dipenderebbe integralmente dalla sensibilità personale dell'individuo che ne è vittima.

In sostanza, il mobbing, quale istituto giuridico fonte di responsabilità, deve essere costruito in modo tale da ricomprendere esclusivamente le condotte che possiedono quello specifico disvalore sociale che lo connota, ossia la volontaria, sistematica e reiterata violazione della dignità del lavoratore che, protraendosi per un periodo apprezzabile e mantenendo intatta la sua incisività, è capace di produrre danni estremamente rilevanti alla sfera personale dell'individuo. Tale opera di delimitazione dei confini applicativi dell'istituto del mobbing deve essere finalizzata, quindi, a preservare la reale utilità dell'introduzione di siffatta categoria giuridica, riservando la protezione ai lavoratori che subiscono quel "di più" di offensività che caratterizza il fenomeno in questione, senza, però, giungere all'opposto di circoscrivere il mobbing entro confini eccessivamente ristretti, eliminando, nella pratica, ogni possibilità di tutela ai lavoratori. Il punto di equilibrio tra tali opposte esigenze deve essere ricercato tenendo conto delle caratteristiche intrinseche del mobbing e non facendosi

Mobbing e danno alla persona

dominare dal timore che la sua portata applicativa possa essere eccessiva. Le condotte riconducibili al mobbing meritano tutela e se il mobbing è diffuso nel nostro mondo del lavoro allora diffusa dovrà essere anche la corrispondente protezione giuridica.

Stabilito che il mobbing è configurabile quale istituto giuridico ed accertati i criteri che devono guidare l'interprete – ed, eventualmente, il legislatore – nell'attività di individuazione dei suoi confini, resta da dare una risposta al quesito riguardante la tipologia delle conseguenze sul piano delle responsabilità che ne derivano. A tal riguardo, e a seguito dell'analisi di dottrina e giurisprudenza in materia effettuata in questo studio, occorre distinguere due ipotesi: quella in cui è chiamato a rispondere il collega *mobber* e quella in cui, invece, è invocata la responsabilità del datore. Mentre nel primo caso è pacifico che il mobbing fa sorgere una responsabilità tipicamente *aquiliana ex art. 2043 c.c.*, nel secondo maggiori sono le incertezze riscontrate in giurisprudenza.

Chi scrive ritiene di aderire a quella che è la posizione pressoché unanime della dottrina, cioè alla tesi secondo cui la responsabilità datoriale per mobbing ha natura esclusivamente contrattuale. Il rapporto di lavoro, infatti, come da più parti viene sottolineato, è caratterizzato dall'implicazione della persona del prestatore e tale elemento di peculiarità distingue il contratto di lavoro da ogni altra forma contrattuale e ne giustifica la specifica disciplina da parte della fonte legislativa. *Ergo*, essendo così forte l'implicazione della persona, nel contratto di lavoro rientra anche la tutela dei beni personali del

Mobbing e danno alla persona

prestatore, tra i quali la sua salute psicofisica, la sua dignità morale, la sua personalità, la sua professionalità, etc.. Da tale configurazione deriva che la responsabilità contrattuale del datore di lavoro è idonea a ricomprendere i danni a tali beni prodotti in ambito lavorativo, senza che il lavoratore abbia la necessità, per ottenere piena protezione, di invocare, accanto alla responsabilità contrattuale, anche la responsabilità extracontrattuale del datore. Inoltre, l'ordinamento dispone di una norma di diritto positivo quale l'art. 2087 c.c. idonea, per la sua ampiezza, ad essere invocata dalla vittima del mobbing per ottenere pieno ristoro, a titolo contrattuale, anche dei danni non patrimoniali da lesione ai beni attinenti alla sua sfera personale.

Ciò non toglie che, *de iure condendo*, un intervento legislativo in materia sia opportuno ed auspicabile, al fine di dare solide basi giuridiche alla tutela contro un fenomeno, quale quello del mobbing, che si sta sempre più diffondendo nel mondo del lavoro. Una disciplina legislativa *ad hoc*, infatti, da un lato eviterebbe le “oscillazioni di tutela” che ad oggi caratterizzano la giurisprudenza in tema di mobbing, dando certezza alla disciplina in materia, e dall'altro fisserebbe una volta per tutte gli elementi costitutivi e i presupposti alla presenza dei quali sussiste l'istituto giuridico del mobbing, aiutando gli operatori nella loro attività interpretativa.

Occorre a questo punto occuparsi del problema relativo alla tipologia di danni che possono discendere dalla fattispecie di mobbing. Mentre per quanto riguarda il danno patrimoniale, il danno morale e il danno biologico si sono raggiunti approdi stabili in dottrina e giurisprudenza, è nell'ambito del risarcimento del danno non patrimoniale c.d. esistenziale che si

Mobbing e danno alla persona

riscontrano i maggiori contrasti, soprattutto a seguito delle importanti sentenze del 2003 della Corte di Cassazione (nn. 8827 e 8828). A seguito della citata giurisprudenza, infatti, la Suprema Corte ha ammesso la possibilità di configurare una voce di danno non patrimoniale *ex art. 2059 c.c.* al di fuori dei casi di reato, quando risulti leso un diritto sancito dalla Carta costituzionale. Tale danno, definito “da lesione di interessi costituzionalmente protetti”, ha aperto la possibilità di risarcimento ad una vasta gamma di ipotesi, tra le quali il tanto discusso danno esistenziale. Sebbene recentemente, con la sentenza n. 26972 del 2008, la Corte di Cassazione abbia formalmente “cassato” la definizione di “danno esistenziale”, è ancora possibile richiedere il risarcimento del danno non patrimoniale da lesione di interessi costituzionalmente rilevanti, tra i quali rientrano senza dubbio la dignità morale e la personalità del lavoratore.

È opinione di chi scrive che, stando alla giurisprudenza di legittimità, non è possibile dubitare della piena risarcibilità del danno non patrimoniale da mobbing anche laddove il fatto non costituisca reato. Sarà poi compito del giudice valutare, caso per caso, se il nocumento al diritto costituzionalmente tutelato sia apprezzabile, evitando così di concedere il risarcimento dei danni c.d. “bagatellari”. Sempre il giudice dovrà provvedere alla liquidazione di siffatto danno non patrimoniale, rifacendosi, in assenza di disposizioni specifiche, ai criteri elaborati da dottrina e giurisprudenza. In materia è peraltro auspicabile, *de iure condendo*, una soluzione analoga a quella adottata per la liquidazione del danno biologico, ossia un sistema tabellare che fornisca al giudice una sorta di “valore punto” standardizzato,

Mobbing e danno alla persona

sul quale applicare, poi, le dovute variazioni che tengano conto delle peculiarità della fattispecie concreta (la c.d. “personalizzazione” della liquidazione del danno).

Per quanto attiene alla prova di una siffatta tipologia di danno, si aderisce a quella che potrebbe definirsi come la teoria “relativa” del danno *in re ipsa*. Tale costruzione teorica considera implicito e non bisognoso di prova il danno oggettivamente collegato alla condotta lesiva, ossia la normale conseguenza dell’offesa arrecata, mentre richiede una prova rigorosa in tutti quei casi in cui, invece, il danno sia soggettivamente collegato alla situazione personale della vittima. In tal modo, da un lato, si elimina il rischio di configurare il risarcimento del danno non patrimoniale come una sorta di “pena privata” sganciandolo da ogni dimostrazione probatoria, e, dall’altro lato, non si richiede al ricorrente il soddisfacimento dell’onere probatorio tanto gravoso quanto, sovente, inutile in considerazione della natura del bene leso in quei casi in cui il danno sia la normale conseguenza della condotta illecita.

Infine, occorre domandarsi se i mezzi di tutela apprestati dall’ordinamento per proteggere il lavoratore vittima di mobbing siano dotati del carattere dell’effettività. A tal proposito occorre rilevare che, stando all’analisi della giurisprudenza in materia, il principale rimedio concesso ai lavoratori è il risarcimento del danno per equivalente monetario. Come si è già avuto modo di sottolineare, siffatta forma di tutela, collocandosi in un momento successivo rispetto alla produzione del nocimento in capo al titolare del diritto protetto, è inidonea ad offrire una tutela “piena”

Mobbing e danno alla persona

dell'interesse tutelato. Quest'ultimo, infatti, nei casi di mobbing è rappresentato da un diritto della persona che, come tale, non è suscettibile di reintegrazione in forma specifica una volta che abbia subito una lesione. Per questi motivi si ritiene che il risarcimento del danno per equivalente monetario dovrebbe ricoprire nell'ordinamento un ruolo residuale e dovrebbe trovare applicazione soltanto laddove i rimedi integralmente soddisfattori non possano essere utilizzati.

Nel caso specifico del mobbing, peraltro, l'unico metodo per dare effettiva e piena tutela al lavoratore è quello di contrastare il fenomeno in via preventiva per evitare che si realizzi, ovvero, quando si sia comunque realizzato, integrare il rimedio risarcitorio con un'adeguata tutela inibitoria che impedisca il ripetersi dell'illecito in futuro. L'obiettivo di prevenzione può essere attuato esclusivamente tramite politiche del lavoro che consentano di raggiungere maggiore "serenità lavorativa", cioè che eliminino (*rectius*, riportino entro limiti fisiologici e ragionevoli) il conflitto sul posto di lavoro tra colleghi e tra dipendenti e datore di lavoro. In tal senso, l'adozione di codici di condotta a livello aziendale o di contrattazione collettiva può essere uno strumento utile al fine di ricondurre la concorrenza e la competizione lavorativa entro i limiti della correttezza e del rispetto della persona.

In sostanza, il nostro sistema processuale riconduce la protezione del lavoratore vittima di mobbing, anche volendo percorrere la strada della tutela inibitoria, alla conversione dell'obbligo di astenersi dal comportamento illecito in un risarcimento del danno per equivalente monetario; con ciò contribuendo ad alimentare la già marcata tendenza alla

Mobbing e danno alla persona

“monetarizzazione” di ogni cosa tipica dell’epoca moderna.

In linea con tale distorta concezione dei beni della persona, però, sarebbe possibile ottenere l’utile effetto di prevenire le lesioni all’integrità psicofisica e morale dei lavoratori attraverso la predisposizione di adeguate misure amministrative a carattere coercitivo di natura pecuniaria. Un sistema di questo tipo potrebbe indurre i soggetti implicati nel rapporto di lavoro, sotto la minaccia reale e preventivamente quantificata di una perdita economica, ad astenersi dal realizzare atti o comportamenti integranti mobbing (con ciò rendendone possibile la prevenzione), ovvero a conformarsi ai provvedimenti inibitori disposti dall’autorità giudiziaria (con ciò rendendo effettiva l’esecuzione della tutela inibitoria).

Ovviamente, accanto alla tutela specifica contro il mobbing, i lavoratori dispongono altresì di quei mezzi di tutela previsti dall’ordinamento in una vasta serie di ipotesi, quali il licenziamento illegittimo, i trasferimenti illegittimi, le discriminazioni, i vizi della volontà e le fattispecie penalmente rilevanti. È altrettanto ovvio, però, che tali forme di tutela, da un lato, non sono state pensate dal legislatore alla luce delle peculiarità del complessivo disegno mobbizzante, che ne rende la lesività e il bisogno di protezione ancor più forti, e, dall’altro lato, possono essere invocate solo qualora il fatto di mobbing integri gli estremi dell’ipotesi specifica a seguito della quale sorge il diritto ad azionare il mezzo di tutela stesso.

In conclusione si ritiene che sia compito del giurista quello di trovare efficaci strumenti a garanzia della completa tutela della persona del lavoratore anche in relazione al fenomeno del mobbing e nonostante le difficoltà e le insidie che il

Mobbing e danno alla persona

riconoscimento giuridico di siffatto fenomeno sociale porta con sé. Nello svolgimento del suo fondamentale compito sociale, oltre che giuridico, infatti, il giurista non deve mai trascurare un dato di fatto incontrovertibile e di primaria importanza, ossia che il lavoro è spesso “sinonimo di vita e fonte di dignità sociale”

Mobbing e danno alla persona

BIBLIOGRAFIA

- F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, Giuffrè, Milano, 2002.
- S. BANCHETTI, *Il mobbing*, in P. CENDON (a cura di), *Trattato breve dei nuovi danni*, Cedam, Padova, 2001, p. 2077 ss.

- L. CALAFÀ, *Tra mobbing e mero conflitto: un'ipotesi di legittima reazione ad un atteggiamento incivile del datore di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2002, p. 154 ss.
- M. CATALDI, *Il danno psichico tra medicina legale e diritto*, in *Giurisprudenza di merito*, 1997, p. 641 ss.
- R. CATALDI, *Mobbing: Cassazione, ecco come ottenere il risarcimento del danno*, in www.studiocataldi.it, 2009.
- M.C. CIMAGLIA, *Riflessioni su mobbing e danno esistenziale*, in *giur.lav.*, 2002, I, 2003.

- M. D'APONTE, *Molestie sessuali e licenziamento: è necessaria la prova del c.d. mobbing*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2000, p. 769 ss.

- L. DE ANGELIS, *Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore*, in *Il foro italiano*, 2000, p. 1157 ss.
- P. DENARI, *La responsabilità diretta e personale nel danno da*

Mobbing e danno alla persona

mobbing, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2000, p. 5 ss.

- T.DENNETTA *convegno 14.03.2012. "Il mobbing riconosciuto dalla giurisprudenza"*.

- H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, Bologna, 1996.

- H. EGE, *Il mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora editrice, Bologna, 1997.

- H. EGE, *Il mobbing, ovvero il terrore psicologico sul posto di lavoro, e la situazione italiana*, in M.F. HIRIGOYEN, *Molestie morali: la violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.

- H. EGE, *Mobbing, conoscerlo e vincerlo*, Angeli, Milano, 2001.

- S. FERRARIO, *Mobbing e responsabilità datoriale: la Cassazione interviene nuovamente precisandone gli elementi costitutivi*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2009, p. 463 ss.

-

- E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Cacucci Editore, Bari, 2007.

- N. GHIRARDI, *La Corte Costituzionale interviene sulla competenza legislativa regionale in materia di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004, p. 239 ss.

- A. GIGLIOLI e R. GIGLIOLI, *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo "capitalismo selvaggio"*, Mondadori, Milano, 2000.

- IACOVINO, S. DI PARDO, G. DI PARDO, C. IZZI, *Mobbing: tutela*

Mobbing e danno alla persona

civile, penale ed assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici, Giuffrè editore p. 51.

- *Il fenomeno del mobbing : prevenzione, strategie , soluzioni, in <http://aosp.bo.it>.*

- V. MATTO, *Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale, in Diritto delle relazioni industriali, 1999, p. 491 ss.*

- F. MERLO, *Il mal d'ufficio, ultima trovata della filosofia buonista, in Corriere della Sera, 26 Novembre 1998, suppl. sette, n. 47.*

- M. MEUCCI, *Considerazioni sul mobbing, in Lavoro e previdenza oggi, 1999*

- M. MEUCCI, *Le concordanze nella giurisprudenza sul mobbing e gli oneri probatori gravanti sulle parti nel processo, in D&L Rivista critica di diritto del lavoro, 2005, p. 645 ss.*

- MEUCCI, *Danni da mobbing e loro risarcibilità, Ediesse, 2006, p. 72.*

- M. MEUCCI, *Alcuni punti fermi in tema di oneri probatori del demansionamento e del mobbing, 2007, p. 631 ss.*

- L. MONTUSCHI, *Problemi di danno alla persona nel rapporto di lavoro, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 1994, p. 317 ss.*

- A. OCCHIPINTI, *Sull'utilità giuridica del concetto di mobbing, in D&L Rivista critica di diritto del lavoro, 2004, p. 7 ss.*

- *Orientamenti di diritto europeo in tema di mobbing: l'influsso nell'ordinamento italiano <http://www.provinciapistoia.it>*

Mobbing e danno alla persona

- V.A. PALMIERI, *La rifondazione del danno non patrimoniale, all'insegna della tipicità dell'interesse leso (con qualche attenuazione) e dell'unitarietà*, in *Il foro italiano*, 2008, p. 123 ss.
- M. PARPAGLIONI, *Mobbing: definizione, tipologie di danno, onere di allegazione e di prova del danno esistenziale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2006, p. 562 ss.
- A. PIZZOFERRATO, *Molestie sessuali sul lavoro*, Cedam, Padova, 2000.

- G. PONZANELLI, *Le tre voci di danno non patrimoniale: problemi e prospettive*, in *Danno e responsabilità*, 2004, p. 5 ss.
- A. PROTO PISANI, *Lezioni di diritto processuale civile*, Iovene, Napoli, 2006.

- RIVISTA *European Journal of Work and Organizational Psychology*, n. 5 , 1996

- RISOLUZIONE A5-0283/2001 del Parlamento Europeo, in <http://www.iulpa.it>

- STEFANO ROSSI ;<http://olympus.uniurb.it>, *La dequalificazione non fa mobbing*, <http://www.ilsole24ore.com>

- R. SCOGNAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004, p. 489 ss.
- R. SCOGNAMIGLIO, *Il danno non patrimoniale innanzi alle*

Mobbing e danno alla persona

Sezioni Unite, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009, p. 486 ss.

- R.STAIANO, *Le prospettive legislative sul fenomeno mobbing in Italia*, in *Botta-Longobardo-Staiano- Zingaropoli ESI*, 2003

- R.STAIANO, *Dequalificazione professionale e mobbing, Profili applicativi*, Halley Editrice 2006.

- A. TRABUCCHI, G. TRABUCCHI (a cura di), *Istituzioni di diritto civile*, Cedam, Padova, 2004.

- P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2000, p. 251 ss.

- L. VALENTE, *Dimissioni per giusta causa e risarcimento dei danni: i conseguenti oneri di allegazione e prova del lavoratore e di prova liberatoria del datore nell'azione risarcitoria per violazione dell'obbligo di sicurezza*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2007, p. 66 ss.

- A. VALLEBONA, *Mobbing senza veli*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2005, p. 1051 ss.

- A. VISCOMI, *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e Diritto*, 2001, p. 45 ss.

INDICE DELLE SENTENZE

Mobbing e danno alla persona

CORTE DI CASSAZIONE

- Corte di Cassazione, pen., sez. I, 28.01.1991, Caporaso in <http://www.associazioneonlus.it>

- Corte di Cassazione Civ., Sez. Lav., 19.01.1999, n. 475, in App., 112.1.I, R.STAIANO, Dequalificazione professionale e mobbing, Profili applicativi, Halley Editrice 2006. L'autrice fa testualmente riferimento alla sentenza in questione ;

- Corte di Cass. Civ., Sez. Lav., 08.02.1999, n. 1074, in App. 11.2.5.I., R.STAIANO, Dequalificazione professionale e mobbing, Profili applicativi, Halley Editrice 2006. L'autrice fa testualmente riferimento alla sentenza in questione ;

- Corte di Cassazione, 18.02.2000, n. 1892 in App. 11.2.3.I, R.STAIANO, Dequalificazione professionale e mobbing, Profili applicativi, Halley Editrice 2006. L'autrice fa testualmente riferimento alla sentenza in questione ;

- Corte di Cassazione, sez. Un. 12.03.2001 n. 99, in <http://www.altalex.com>.

- Corte di Cassazione Civ., Sez. Lav., 11.07.2002, n. 10113,

- Corte di Cassazione, sent. 31 Maggio 2003, n. 8827, in *Danno e responsabilità*, 2003, p. 816 ss.

Mobbing e danno alla persona

- Corte di Cassazione, sent. 31 Maggio 2003, n. 8828, in *Il foro italiano*, 2003, p.2273 s.s..
- Corte di Cassazione, Sez. Un. 23.06.2003, n.10207 in <http://www.altalex.com>
- Corte di Cassazione Sez. Un. 04.05.2004, n.8438, in <http://www.altalex.com>
- *Corte di Cassazione, 26.05.2004 n. 10157, in <http://www.altalex.com>*
- Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sent. 12 Giugno 2006, n. 13537, in *Massimario di giurisprudenza civile*, 2006, p. 6 ss.
-
- Corte di Cassazione n. 10430 del 08.05.2007 in T.DENNETTA convegno 14.03.2012. "Il mobbing riconosciuto dalla giurisprudenza";
-
- Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sent. 27 Novembre 2007, n. 24625, in *Massimario del foro italiano*, 2007, p. 1890 ss.;
- Corte di Cassazione , 5 febbraio 2008, n. 2729 in <http://www.miolegale.it>;
-
- Cass. Sez. Un., sent. 24.03.2008 n. 26982, in [http:// www.altalex.com](http://www.altalex.com);

Mobbing e danno alla persona

- Corte di Cassazione, sent. 20 Maggio 2008, n. 12735, in www.ceseal.it.
- Corte di Cassazione, pen. sent. 07.07.2008, n. 27469, in <http://www.altalex.com>;
- Corte di Cassazione, sent. 11 Settembre 2008, n. 22858, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009, p. 293 ss.
- Corte di Cassazione, sent. 17.02.2009, n. 3785, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2009, p. 683 ss.
- Corte di Cassazione, pen., 26.06.2009, n. 26594, in <http://www.olympus.unirb.it>
- Corte di Cassazione . sez. un., 22.02.2010, n. 4063, in <http://www.altalex.com>;
- Corte di Cassazione, 31.05.2010, n. 13281, *Guida al diritto 2010*.
- Corte di Cassazione, 13.01.2011 n. 685 in <http://www.olympus.uniurb.it>.
- Corte di Cassazione, 29.02.2012, n. 3057, in T. Denetta ,op.cit.

Mobbing e danno alla persona

- Corte di Cassazione, 19.03.2012 n. 4321 in <http://www.olympus.uniurb.it>.

- Corte di Cassazione, 13.09.2012, n. 15353 in <http://olympus.uniurb.it>.

- Corte di Cassazione, 05.11.2012, n.18927,in <http://www.olympus.unirb.it>.

CORTE COSTITUZIONALE

- Corte Costituzionale, sent. 14 Luglio 1986, n. 184, in *Il foro italiano*, 1986, p. 2061 ss.

- Corte Costituzionale, sent. 19 Dicembre 2003, n. 359, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004, p. 239 ss.

- Corte Costituzionale, sent. 27 Gennaio 2006, n. 22, *Giudizio di legittimità costituzionale sulla l. reg. Abruzzo 11 Agosto 2004, n. 26*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2006, p. 502 ss.

Mobbing e danno alla persona

- Corte Costituzionale, sent. 22 Giugno 2006, n. 238, *Giudizio di legittimità costituzionale sulla l. reg. Umbria 28 Febbraio 2005, n. 18*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2006, p. 510 ss.

TRIBUNALI DI PRIMO GRADO

- Tribunale di Cosenza, 16.06.1993, in *Not.Giur.Lav.*, 1993, p 552.

- Tribunale di Milano, sent. 16 Giugno 1999, in *D&L Rivista critica di diritto del lavoro*, 2000, p. 787 ss.

- Tribunale di Torino, sent. 30 Dicembre 1999, in *D&L Rivista critica di diritto del lavoro*, 2000, p. 378 ss.

- Tribunale di Forlì, sent. 15 Marzo 2001, in *D&L Rivista critica di diritto del lavoro*, 2001, p. 411 ss.

- Tribunale di Pinerolo, sent. 6 Febbraio 2003, in <http://www.mobbing-prima.it>.

- Tribunale di Milano, 01.4.2003, in *D&L* 2003, 767.

Mobbing e danno alla persona

- Tribunale di Forlì, sent. 28 Gennaio 2005, in <http://www.altalex.com>.

- Tribunale Bergamo 20.05.2005 in <http://www.professionistiilsole24ore.it>.

- Trib. Parma., sez. lavoro, Ord. 07.02.2007, in <http://www.dirittolavoro.altervista.org>.

- Tribunale di Palermo, sent. 18 Gennaio 2008, in *Guida al diritto*, 2008, p. 70 ss.

- Tribunale di Taranto sent. 22.01.2009, in <http://www.altalex.com>.

- Tribunale Trapani sez. lavoro, sent. 12.07.2010 in <http://www.olympus.uniurb.it>

CORTI D'APPELLO

- Corte d'Appello di Firenze, sent. 6 Maggio 2005, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2006, p. 314 ss.

CONSIGLIO DI STATO

- Consiglio di Stato 17.03.2009 n. 1576, in <http://www.normativo.inail.it>