

STRUMENTI GIURIDICI PER LA DISCIPLINA DEL MOBBING

Relazione al Convegno “Mobbing: aspetti giuridici e psico-sociali del fenomeno”

Modena, 2 aprile 2004

di

Umberto Oliva

1. Premessa.

Il «*mobbing*» è un fenomeno sociale che trova il suo epicentro nel mondo del lavoro, e più specificatamente nell’ambito delle molestie morali e delle persecuzioni psicologiche esercitate nel contesto di attività lavorative. Esso, come è stato posto in luce dal Parlamento dell’Unione Europea nella Risoluzione «*Mobbing sul posto di lavoro*»¹, coinvolge una moltitudine di soggetti: non solo in primo luogo i lavoratori (nella maggior parte dei casi per gli effetti devastanti sulla loro salute fisica e psichica), ma anche le aziende (sotto il profilo della redditività e dell’efficienza economica delle stesse), nonché le famiglie delle vittime e la società civile nel suo complesso (*in primis* in termini di costi sociali). In altri termini, questo fenomeno consiste in una degenerazione dei rapporti sui luoghi di lavoro che, direttamente o indirettamente, tocca tutti i consociati, nessuno escluso. Peraltro, il *mobbing* non risulta circoscritto ad un numero marginale di casi, ma la sua portata è veramente impressionante: l’Europa annovera oltre 12 milioni di vittime di *mobbing*, e cioè all’incirca l’8% dei lavoratori dell’Unione europea lo subiscono². Anzi, ad avviso del Parlamento europeo il fenomeno in esame risulterebbe addirittura sottostimato rispetto alla sua reale entità.

Il concetto del *mobbing* è stato sviluppato dalla psicologia del lavoro, quando si è trovata nella necessità di esprimere quel medesimo fenomeno di accerchiamento e aggressione che aveva osservato nel mondo delle relazioni inter-personali nell’ambiente di lavoro e che aveva individuato, attraverso un percorso a ritroso dall’effetto alla causa, quale elemento scatenante di una serie di patologie psico-somatiche lamentate da un sempre maggior numero di lavoratori.

Le prime teorizzazioni del fenomeno del *mobbing* si sono sviluppate in Svezia ed in Germania, nel corso degli anni ottanta, grazie ad un gruppo di psicologi del lavoro, capitanati dal Prof. Heinz Leymann, padre indiscusso del *mobbing*.

¹ Risoluzione 20 settembre 2001 n. A5-0283/2001.

² Risoluzione 20 settembre 2001 n. A5-0283/2001.

Nel giro di pochi anni il problema delle vessazioni sul luogo di lavoro ha poi trovato vasto eco in tutta Europa e fuori dal vecchio continente: di *mobbing* si è iniziato a discutere in Francia, in Inghilterra e, da qualche anno, anche in altri Stati tra quali Italia, Svizzera e Spagna, Stati Uniti, Canada, Australia, Nuova Zelanda, Sud Africa, Giappone.

Il dato interessante da rilevare è come l'intuizione di partenza del *mobbing* sia stata sviluppata, quasi contemporaneamente, in diverse aree del mondo occidentale ad economia sviluppata: in Inghilterra ad esempio, lo studioso Tim Field teorizza lo stesso fenomeno chiamandolo *bullying at work-place*³; analogamente avviene negli Stati Uniti, seppure in questo Paese lo studio della c.d. violenza morale sul lavoro abbia conosciuto, specie inizialmente, una forte connotazione di tutela della donna (si veda il fenomeno dell'*harassment*).

Anche in Francia, seppure qualche anno più tardi, vengono autonomamente avviate ricerche, in particolare dalla psicologa Marie-France Hirigoyen⁴, su quello che lì viene chiamato *harcèlement moral*.

Data questa circostanza, e considerato che un certo grado di conflittualità nel mondo del lavoro può ritenersi "fisiologico" e comunque è sempre esistito, è lecito desumere che non sia stato un caso che in svariati paesi, all'incirca nel medesimo periodo, diversi studiosi siano giunti attraverso strade diverse a focalizzare la loro attenzione sul mondo del lavoro come possibile elemento scatenante di patologie psichiche.

E non è un caso che ciò sia avvenuto verso la fine degli anni ottanta, perché proprio in quel periodo il mondo del lavoro ha iniziato a conoscere massicciamente gli effetti delle grandi trasformazioni portate dalle nuove caratteristiche dell'economia attuale: la globalizzazione innanzitutto, che con lo spostamento, su larga scala, di enormi produzioni in paesi a basso costo di manodopera ha reso necessario operare massicci tagli del personale in tutti i settori produttivi. Con la conseguenza, per chi rimaneva, di una sempre maggiore precarietà del posto di lavoro, da una parte, e di una esasperata rincorsa alla riduzione del costo aziendale, dall'altra.

D'altra parte, il fenomeno delle fusioni tra colossi societari ha provocato, nei settori interessati dal fenomeno, una serie di doppioni: se due grandi banche, o due grandi compagnie assicurative, si fondono, migliaia di impiegati divengono in esubero, e quindi, in qualche modo, molti o pochi devono essere eliminati.

Maggiore è la flessibilità e la precarietà, maggiore sarà la possibilità che basti un nonnulla per spazzarti via dal lavoro; maggiore sarà quindi la concorrenza tra colleghi, anche a mezzo di colpi bassi, per mantenere la propria competitività; e più facile ed invitante sarà per l'azienda elaborare

³ FIELD, *Bully in Sight – How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying*, Oxfordshire, 1996.

⁴ HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral*, Paris, 1998. L'opera della studiosa francese è stata pubblicata anche in Italia: HIRIGOYEN, *Molestie morali. La violenza perversa nella vita quotidiana*, Torino, 2000.

strategie per l'eliminazione di quei dipendenti che, ad un certo punto della loro carriera e senza colpe, sono divenuti un segno meno nella lista delle "risorse umane".

E' questo dunque lo sfondo nel quale collocare le vicende di *mobbing*; una situazione di base dove il livello di soglia di attenzione nervosa del lavoratore è già, per ragioni indipendenti dalla volontà dei singoli, molto alta⁵.

2. Le definizioni.

Nell'ambito della psicologia del lavoro è possibile incontrare una vera e propria "carrellata"⁶ di definizioni del *mobbing*, per quanto il punto di partenza sia da ritenersi la nozione che è stata data da **Leymann**, che ha così inquadrato il fenomeno in questione: *"In caso di conflitto, le azioni che hanno la funzione di manipolare la persona in senso non amichevole si possono distinguere in tre gruppi di forme di comportamento. Un gruppo di azioni verte sulla comunicazione con la persona attaccata, tendendo a portarla all'assurdo o alla sua interruzione (...). Un altro gruppo di comportamenti punta sulla reputazione della persona, utilizzando strategie per distruggerla (pettegolezzi, offese, ridicolizzazioni per esempio su handicap fisici, derisioni pubbliche per esempio delle sue opinioni o idee, umiliazioni). Infine le azioni del terzo gruppo tendono a manipolare la prestazione della persona, per esempio per punirla (non gli/le viene dato alcun lavoro o gli/le vengono affidati compiti senza senso, o umilianti, o molto pericolosi ecc.). (...) Solo se queste azioni vengono compiute di proposito, frequentemente e per molto tempo, si possono chiamare mobbing"*⁷.

La **Associazione contro lo Stress Psico-sociale** ed il *Mobbing*, fondata ed operante in Germania, definisce così il fenomeno: *"il Mobbing consiste in una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo di tempo, con lo scopo e/o la conseguenza della sua estromissione dal mondo del lavoro. Questo processo viene percepito dalla vittima come una discriminazione"*⁸.

⁵ Analoghe considerazioni vengono effettuate nella citata Risoluzione del Parlamento Europeo 20 settembre 2001, che individua proprio nella precarietà delle condizioni di lavoro una delle cause principali dell'aumento della frequenza dei fenomeni di violenza e molestie sul lavoro, in uno con le carenze organizzative e di direzione.

⁶ Così CASILLI, *Stop mobbing*, Roma, 2000, 22.

⁷ LEYMAN, *Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz. Eine Übersicht über die bisherige Forschung*, in *Zeitschrift für Personalforschung*, 1993, 7, (2), 273-274. La traduzione è di EGE, *Mobbing – Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, 1996, 6-7.

⁸ Questa definizione è riportata sia in LEYMAN, *Der Neue Mobbing-Bericht*, Reinbek, 1995, 18, e sia in RESCH, *Wenn Arbeit krank macht*, Francoforte, 1994, 93. La traduzione in italiano è di EGE, *Mobbing – Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., 7. Cfr. inoltre NIEDL, *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz*, Monaco e Mering, 1995.

In Francia la definizione di *mobbing* (più frequentemente indicato con il sintagma «*harcèlement moral*») ricalca sostanzialmente quella prospettata da Leymann⁹. Per la psicologa francese **Hirigoyen** esso riguarda “*qualunque condotta impropria che si manifesti, in particolare, attraverso comportamenti, parole, atti, gesti, scritti capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all’integrità fisica o psichica di una persona, di metterne in pericolo l’impiego o di degradare il clima lavorativo*”¹⁰. Anche in Francia il *mobbing*, a livello di requisiti per la sua sussistenza, si regge su situazioni negative per il lavoratore-vittima che si ripetono nel tempo (“*caractère répétitif*”), in modo sistematico ed incessante¹¹.

In Svizzera, “*il mobbing è una situazione di comunicazione non etica caratterizzata dalla ripetizione, nel lungo periodo, da parte di una o più persone, di comportamento ostili diretti sistematicamente contro un individuo che sviluppa, come reazione, gravi problemi fisici o psicologici*”¹².

In Inghilterra, il **Manuale anti-bullying** del Sindacato dei lavoratori dei settori della manifattura, della scienza e della finanza (*MSF Unioni*), fornisce la seguente definizione di *mobbing*, più propriamente «*bullying at workplace*» nella tradizione anglosassone: una “*pratica persistente di danni, offese, intimidazioni o insulti, abusi di potere o ingiuste sanzioni disciplinari che induce in colui contro il quale è indirizzata sentimenti di rabbia, minaccia, umiliazione, vulnerabilità, che mina la sua fiducia in se stesso e può causare malattie da stress*”¹³.

Negli Stati Uniti per *mobbing* si intende un “*emotional assault*”, che si sviluppa con *continuità* in un ambiente di lavoro progressivamente sempre più ostile verso la vittima (“*hostile environment*”), in una vera e propria *escalation* di abusi e terrorismo psicologico¹⁴.

Di particolare importanza infine, per l’autorevolezza dell’ente e la serietà degli studi e delle ricerche svolte, è la definizione di *mobbing* fornita dalla **I.L.O. (International Labour Organization)**, che nel suo Draft code of practice on violence and stress at work, definisce il *mobbing* come “*systematic, repeated or persistent verbal or psychological action against a victim by several people, at the workplace or in connection with work, that hurts, humiliates, offends or intimidates the victim*”.¹⁵

⁹ LEYMAN, *Mobbing – La persécution au travail*, Paris, 1996.

¹⁰ HIRIGOYEN, *Molestie morali – La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Torino, 2000, 53; HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral – La violence perverse au quotidien*, Paris, 1998, 55.

¹¹ “*Chacun des agissements constitutifs d’un harcèlement moral apparaît comme un événement anodin, mai leur répétition systématique et incessante les transforme en véritable torture morale*”, LICARI, *De la nécessité d’une législation spécifique au harcèlement moral au travail*, in *Droit social*, n. 5, 2000, 492.

¹² Così la nozione di cui alla *Brochure su Mobbing e Molestie* dell’Assessorato per le Pari Opportunità del Comune di Losanna, riportata in CASILLI, *Stop mobbing*, cit., 22-23.

¹³ La definizione della *MSF Union* è riportata in CASILLI, *Stop mobbing*, cit., 22.

¹⁴ DAVENPORT, SCHWARTZ & ELLIOT, *Mobbing – Emotional Abuse in the American Workplace*, cit., 33.

¹⁵ Il testo, pubblicato nell’ottobre 2003, è reperibile al sito internet I.L.O.

In Italia la nozione di *mobbing* non presenta elementi sostanzialmente diversi da quelli individuati negli altri sistemi. Anche nel nostro Paese si è infatti ampiamente diffuso l'insegnamento di Leymann.

Harald Ege ha inquadrato il *mobbing* come una “*forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori*”¹⁶: “*il mobbing si manifesta come un’azione (o una serie di azioni) che si ripete con una certa frequenza e per un certo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobber (o aggressori) per danneggiare la vittima (o mobbizzato), quasi sempre in modo sistematico e con uno scopo ben preciso*”¹⁷. Lo stesso Ege da ultimo ha poi descritto il *mobbing* come “*incredibilmente simile, per caratteristiche, strategie, obiettivi e atteggiamenti, alla guerra vera e propria*”¹⁸.

A sua volta **Casilli**, ritenendo essenziale mettere debitamente a fuoco gli “*aspetti sistematici-organizzativi*” del *mobbing*, ne ha fornito la seguente definizione: “*Il mobbing è un sistema di organizzazione produttiva dell’attività umana, consistente in una successione di episodi traumatici correlati l’uno con l’altro e aventi come scopo l’indebolimento delle resistenze psicologiche e la manipolazione della volontà del soggetto mobbizzato*”¹⁹.

In definitiva, la nozione del *mobbing*, lasciando da parte le diverse sfumature, non presenta particolari divergenze da un sistema all’altro: ovunque con la parola “*mobbing*” si indica una forma di aggressione/prevaricazione ripetitiva e continuativa, realizzata nei confronti di uno o più lavoratori da parte di superiori, colleghi o dalla stessa azienda, che si snoda attraverso diversi comportamenti tutti riconducibili ad un medesimo quadro. Al centro si pone una particolare situazione ambientale che si viene a creare sul posto di lavoro: una sorta di cortina di fuoco che si sviluppa sistematicamente intorno e contro il lavoratore preso di mira. In tutta evidenza l’accecamento *ripetitivo* nei confronti *mobbizzato* per un certo lasso di tempo rappresenta il nocciolo del concetto in esame.

Tutte le definizioni sopra riportate mettono peraltro in luce come il *mobbing* sia piuttosto aperto ed idoneo ad accogliere una pluralità di fattispecie, che variano sia per le condotte attuate per accerchiare la vittima, sia per i soggetti che sono di volta in volta parte attiva dell’azione *mobbizzante*.

Si tratta dunque di una categoria che, fermo restando gli elementi indefettibili della *aggressione* e della *ripetività*, è però dotata di una certa *flessibilità* per le fattispecie cui si può riferire. Inoltre, se il concetto di *mobbing* è qualcosa di più circostanziato rispetto al generico concetto di *molestia*

¹⁶ EGE, *Il mobbing in Italia*, Bologna, 1997, 31.

¹⁷ EGE, *Il mobbing, ovvero il terrore psicologico sul posto di lavoro, e la situazione italiana*, in HIRIGOYEN, *La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Torino, 2000, 236.

¹⁸ EGE, *Mobbing – Conoscerlo per vincerlo*, Milano, 2001, 17.

¹⁹ CASILLI, *Stop mobbing*, cit., 22.

morale, nondimeno lo ricomprende per costituire una dinamica aggressiva di certo più grave ed insidiosa.

In ogni caso, deve essere rilevato che nella psicologia del lavoro, così come nella sociologia, lo studio degli elementi che compongono il *mobbing* non può dirsi ancora definitivamente assestato: la ricerca empirica sulle diverse variabili che interessano il fenomeno in questione (soggetti autori delle prevaricazioni, obiettivi, tempi di durata delle persecuzioni, tipologie di condotte che ricorrono nel *mobbing*, ecc.), conduce infatti continuamente a nuove scoperte e proposte di inquadramento del *mobbing*.

Tutto ciò peraltro non deve intendersi come sintomo di incertezza definitoria, essendo gli elementi strutturali del *mobbing* ormai dato acquisito, come detto; quanto piuttosto di un'opera di affinamento della categoria, attraverso un vero e proprio processo di "tipicizzazione" delle condotte (o "azioni mobbizzanti") e delle dinamiche che contraddistinguono il *mobbing*.

A prescindere da quelle che possono essere le diverse direzioni intraprese dagli studiosi del *mobbing*, risulta oggi possibile trarre, dai diversi contributi in materia, un quadro piuttosto chiaro ed uniforme in merito agli elementi strutturali della fattispecie in esame.

In primo luogo, come si è già posto sopra in luce, la psicologia del lavoro ritiene essenziali, quali caratteristiche fondamentali del *mobbing*, sia **la quantità** delle azioni persecutorie (in altri termini la loro *frequenza e ripetizione*) e sia **la durata nel tempo** dell'azione *mobbizzante*²⁰.

Le prime coordinate temporali del *mobbing* sono state individuate da Leymann, il quale aveva ritenuto che il *mobbing* dovesse avere una durata di perlomeno sei mesi, con una frequenza almeno settimanale degli episodi vessatori. Attualmente, siffatte indicazioni risultano però superate un po' ovunque da un approccio decisamente più flessibile, in cui è ormai assodato che il limite dei sei mesi così come la cadenza settimanale non possono costituire soglie minime scientificamente fondate²¹. Se quindi da un lato è certo che "una situazione conflittuale che duri solo qualche ora o qualche giorno non può essere considerata Mobbing", è tuttavia altresì indubbio che un limite minimo di durata del *mobbing*, valido peraltro per tutte le fattispecie, non può più trovare accoglimento²². Pertanto, se il *mobbing* non può essere ravvisato in un singolo episodio oppure in un normale conflitto circoscritto nel tempo, ciò non significa che esso debba necessariamente svilupparsi in un arco temporale particolarmente esteso. Un *mobbing* circoscritto nel tempo può ad esempio essere ipotizzato quando l'azienda sia determinata ad isolare ed eliminare quanto prima il

²⁰ *Mobbing "does not focus on what is done or how is done, but rather on the frequency and duration of whatever is done"*, LEYMAN, *The Definition of Mobbing at Work*, in LEYMAN, *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se>.

²¹ Cfr. EGE, *Mobbing – Conoscerlo per vincerlo*, cit., 70-71.

²² Cfr. EGE, *Mobbing – Conoscerlo per vincerlo*, cit., 70-71.

lavoratore divenuto scomodo, e quindi adotti una strategia particolarmente aggressiva e che non lascia respiro alla vittima.

In altri termini si tratta di procedere caso per caso, andando a confrontare il parametro del tempo con tutti gli altri tasselli che contribuiscono a qualificare una determinata condizione lavorativa come *mobbing*.

Le variabili del *mobbing* infatti non sono solo quantitative (tempo e numero delle azioni vessatorie), ma anche qualitative: il tipo di condotte che si inseriscono nell'azione *mobbizzante*, il particolare percorso dinamico, attraverso il quale si snoda il *mobbing*, e gli obiettivi perseguiti dai persecutori sono tutti parametri di riferimento che caratterizzano il fenomeno in questione proprio dal punto di vista qualitativo, e che di fatto contribuiscono a spostare l'angolo visuale da un approccio squisitamente temporale.

3. La Risoluzione del Parlamento Europeo “Mobbing sul posto di lavoro” e altri documenti comunitari

Innanzitutto, parlando di disciplina legale del *mobbing*, non può tacersi della **Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283 del 20 settembre 2001**, significativamente titolata “*Mobbing sul posto di lavoro*”²³, che si inserisce nel solco tracciato dalle precedenti Risoluzioni 13 aprile 1999 e 24 ottobre 2000 sulla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro.

Le Risoluzioni, come noto, non sono atti precettivi, e neanche atti vincolanti per i suoi destinatari. Gli Stati membri sono lasciato sostanzialmente liberi di adeguarsi o meno alle prescrizioni del Parlamento. La Risoluzione tuttavia è un documento importante, perché rende esplicita la volontà degli organi comunitari; spesso poi rappresenta il preludio ad un atto più incisivo, come una Direttiva, che potrebbe imporre dei precetti normativi in materia di *mobbing*.

Vediamo dunque i principali contenuti della Risoluzione²⁴.

In primo luogo, la Risoluzione ricerca le cause del *mobbing*, che individua sia in fenomeni collegati alle particolari condizioni del mercato del lavoro attuale (allargamento dell'area di impiego precario e a termine, aumento della competitività), sia in fenomeni interni all'azienda (carenza di organizzazione lavorativa, di informazione interna, di direzione).

A livello di conseguenze del *mobbing*, correttamente la Risoluzione pone l'accento non soltanto sul piano della vittima, che sopporta stress e patologie conseguenti, principalmente di natura psichica,

²³ Reperibile nel sito “*Diritto del Lavoro on line*”, all'indirizzo www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm, nella sezione “*Documentazione-dall'Unione*”.

²⁴ In argomento vedi Greco, *Il mobbing sul posto di lavoro entra nella legislazione Ue*, in *Guida al Lavoro*, 2001, 46, 25.

ma allarga il fronte dei danneggiati anche alla famiglia della vittima, all'azienda ove essa opera e infine alla organizzazione sociale tutta.

Tra le aree a rischio *mobbing*, la Risoluzione ne individua due in particolare: il lavoro femminile e le professioni con elevato livello di tensione.

Agli Stati membri, la risoluzione rivolge esortazioni ad intervenire a vari livelli.

Da un punto di vista legislativo, gli aderenti all'Unione vengono invitati a rivedere ed aggiornare la legislazione vigente sotto il profilo della lotta al *mobbing*, non senza prima “*verificare e uniformare la definizione della fattispecie di mobbing*”.

Da un punto di vista sociale, viene richiesto di imporre alle imprese, ai pubblici poteri e alle parti sociali, di attuare iniziative soprattutto a livello di prevenzione del fenomeno, anche attraverso idonee procedure di informazione di lavoratori e medici del lavoro, nonché di individuare procedure di risoluzione del conflitto non contenziose.

Qualche mese dopo la Risoluzione del Parlamento Europeo, è toccato alla Commissione delle Comunità Europee esprimersi in argomento, in occasione della **Comunicazione della Commissione 11 marzo 2002 “Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006”**.

Riprendendo le linee tracciate dalla Risoluzione, la comunicazione osserva come “*I cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un'incidenza profonda sulla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro. Si osserva così che le malattie considerate emergenti quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione rappresentano ben il 18% dei problemi di salute legati al lavoro, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane ... (omissis)... Lo stress, le molestie sul luogo di lavoro, la depressione e l'ansia, i rischi legati alle dipendenze dall'alcool, dalle droghe e dai medicinali devono essere oggetto di azioni specifiche (omissis)..... Lo sviluppo dei problemi e delle malattie psicosociali solleva nuove sfide per la salute e la sicurezza sul lavoro e compromette il miglioramento del benessere sul luogo di lavoro. Le varie forme sotto cui si presentano le malattie psicologiche e la violenza sul lavoro rappresentano oggi un problema particolare che giustifica un'iniziativa legislativa*”.

Sempre in questo solco, di particolare attenzione ed allerta della Comunità Europea alle nuove situazioni di rischio che si delineano nel mondo del lavoro, va segnalata la recente **Raccomandazione della Commissione del 19 settembre 2003 sull'elenco europeo delle malattie professionali**, la quale all'art.1 par.7) raccomanda agli Stati membri “*di promuovere la ricerca nel*

settore delle affezioni legate a un'attività professionale, in particolare per le affezioni descritte all'allegato II²⁵ e per i disturbi di natura psico-sociale legati al lavoro".

Oltre questi documenti specifici sul tema, non bisogna dimenticare come la stessa **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione** riconosca ad ogni lavoratore il diritto "a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose" (art.31), e in genere ad ogni cittadino il diritto "alla propria integrità fisica e psichica" (art.3).

Appare dunque chiaro che, in un quadro siffatto, una disciplina legislativa del mobbing appare in prospettiva futura qualcosa di più che una mera eventualità; mentre, per l'odierno, risulta necessario da subito attrezzarsi per affrontare il problema, sia in termini di prevenzione e gestione non contenziosa dei conflitti, sia, per quanto in via residuale, in termini di tutela giurisdizionale.

4. Sistemi di reazione al *mobbing*.

Già da più parti in Europa si è avvertita l'esigenza di reagire al fenomeno in questione intervenendo sui tradizionali assetti della tutela dei lavoratori, a partire dal contesto normativo. La stessa Risoluzione del Parlamento dell'Unione Europea nella Risoluzione «*Mobbing sul posto di lavoro*» sottolinea in più passi la necessità di una reazione energica da parte di tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle condizioni di lavoro: ciò a partire dalle stesse istituzioni europee (Consiglio e Commissione) sino a giungere ai legislatori nazionali, alle imprese ed alle parti sociali.

Come vedremo in seguito, in Italia, similmente ad altri stati membri dell'Unione Europea, la reazione al *mobbing* si sta giocando su diversi fronti e livelli:

- autoregolamentazione delle imprese;
- contrattazione collettiva, aziendale e nazionale;
- estensione della tutela INAIL alle vittime di *mobbing*;
- apporto delle corti attraverso l'elaborazione giurisprudenziale;
- progettazione di norme *ad hoc* volte ad incidere sia sul piano della prevenzione che sul versante della responsabilità civile e penale degli autori del *mobbing*;
- possibilità di utilizzare in molti casi di *mobbing* le recenti normative (DLGS n.215 e 216 del 9 luglio 2003), rese in materia di divieto della discriminazione sul posto di lavoro a tutela dei c.d. "gruppi a rischio di esclusione sociale" (come minoranze religiose, politiche e di pensiero; gruppi etnici e razziali; donne; anziani; omosessuali, ecc.).

5. Esperimenti di contrattazione collettiva e di autoregolamentazione delle imprese

²⁵ Trattasi dell'Elenco complementare delle malattie di sospetta origine professionale che dovrebbero formare oggetto di una dichiarazione e che potrebbero essere inserite in futuro nell'elenco europeo delle malattie professionali.

La contrattazione collettiva, ancor prima degli espressi inviti rivolti dalla Risoluzione del parlamento europeo, aveva già sentito la necessità di intervenire in qualche modo sulla problematica del *mobbing* e in generale sulle violenze morali nel luogo di lavoro.

Diamo di seguito conto delle prime norme inserite in alcuni contratti collettivi, dopo i primi, pioneristici, tentativi effettuati all'estero²⁶.

Il contratto collettivo nazionale del 1999 relativo alle imprese di assicurazione (amministrativi e produzione), prevede espressamente che le parti “*riconoscono la rilevanza delle problematiche relative alle violenze morali ed alle persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione e alla tutela dei lavoratori rispetto a tale fenomeno*”.

Non è ancora una norma operativa, come è evidente, ma rappresenta il primo timido segnale di attenzione verso la materia.

Sempre in ambito di contrattazione a livello nazionale, si veda il CCNL 1998-2001 per il personale dell'università che prevede, all'art.42, un'ipotesi di infrazione disciplinare in caso di “*atti e comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi comprese le molestie sessuali, le violenze morali e le vessazioni di cui vengono fatto oggetto utenti e colleghi*”.²⁷

In epoca più recente, il contratto che ha maggiormente accolto la necessità di una tutela endo – aziendale per le vittime di mobbing è senz'altro il **CCNL 28.02.2003 relativo al personale del comparto Ministeri** che prevede, nell'ambito delle norme sulle forme di partecipazione e con esplicito riferimento alla citata Risoluzione del Parlamento Europeo, la creazione di un “*Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing*”, con il compito di a) raccogliere dati relativi “all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing”; b) individuare le cause del fenomeno e verificare l'esistenza di condizioni di lavoro in grado di favorirne l'insorgenza; c) formulare proposte, in relazione alla prevenzione e repressione delle “situazioni di criticità”, e in relazione alla definizione dei codici di condotta; d) attuare idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale.

Le Amministrazioni sono inoltre chiamate : 1) a costituire degli appositi “*sportelli di ascolto*”, nell'ambito delle strutture esistenti, 2) a istituire la figura del “*consigliere di fiducia*”; 3) a definire i codici di condotta.

²⁶ Si cita, per tutti, l'Accordo Aziendale Volkswagen 1.07.1996, pubblicato in ASCENZI e BERGAGGIO, *Il mobbing: riflessioni sulla pelle*, Torino, 2002, 145.

²⁷ Tale disposizione sostituisce quella precedentemente formulata sub art.33 che prevedeva soltanto “atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona”. Questo fa notare a Viscomi, in *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, relazione al Convegno “*Mobbing: tra ragionevolezza e probabilità scientifica*”, Montepaone L., novembre 2001, come “*tutta la pregressa esperienza contrattuale maturata in tema di molestie sessuali possa essere utilmente ripensata in funzione di prevenzione delle molestie personali*”.

Sicuramente incisiva e più chiara appare la contrattazione aziendale.

Qui è senz'altro da segnalarsi il c.d. *“Accordo di clima”* stipulato il 25 gennaio 2001 tra le aziende di trasporto urbano torinesi ATM-SATTI e relative rappresentanze sindacali.

L'accordo istituisce una Commissione di clima destinata ad intervenire, con evidenti caratteristiche di mediazione, nei casi in cui un lavoratore lamenti una molestia sessuale, una discriminazione o una pratica di *mobbing*, definito come *“ogni comportamento, reiterato nel tempo, che abbia come finalità l'annientamento psicologico di chi lo subisce”*.

La Commissione è composta da 6 membri, di cui tre di designazione aziendale e tre di designazione da parte delle OO.SS.; il presidente, scelto tra i Magistrati in quiescenza, viene nominato all'unanimità.

L'operato della Commissione è meramente istruttorio e consultivo: essa ha il dovere, effettuate le *“opportune convocazioni”* e richiesta all'azienda se necessario *“la consulenza di uno specialista (psicologo, ecc.)”*, di istruire ogni caso e di redigere ed inviare all'azienda una relazione finale *“che può contenere proposte di provvedimenti/interventi”*.

Ancora in questo quadro, per così dire pre-Risoluzione, possiamo citare il **Codice Etico** adottato dalla compagnia Reale Mutua Assicurazioni con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 ottobre 2001. Il Codice, tra le altre cose, dedica particolare attenzione alla questione dei rapporti interpersonali sul luogo di lavoro, rispetto i quali sente di affermare come *“La Società non potrà in alcun modo tollerare che sul posto di lavoro, ad ogni livello, si pongano in atto comportamenti, azioni, commenti che possono creare un clima di intimidazione o che comunque possano risultare offensivi”*.

Tali rapporti, secondo la definizione del Codice, devono essere improntati a *“correttezza e lealtà verso i colleghi”*, con l'avvertenza che *“non sono tollerate molestie e comportamenti offensivi o lesivi della dignità personale e professionale”*.

Nelle intenzioni del Codice *“ogni violazione dei principi e delle norme di comportamento richiesti ai dipendenti costituisce una mancanza grave che può compromettere il necessario rapporto fiduciario”*.

Peccato che l'unico *“Garante dell'osservanza del Codice Etico”* sia la Direzione Generale della medesima Società; il che lascia legittimamente dubitare sulla effettiva tempestività, imparzialità ed efficacia degli interventi di questo Garante, le cui funzioni preferibilmente dovrebbero essere svolte da un soggetto terzo (come vedremo di seguito nel Codice Etico di un'altra azienda), oppure da una Commissione paritetica (come prima nel caso dell'Accordo di Clima ATM-SATTI).

Nella fase post-Risoluzione merita invece attenta considerazione il **Codice etico** dell'Azienda Sanitaria Ospedaliera O.I.R.M. – S.Anna di Torino.

L'accordo si segnala innanzitutto per il suo carattere, programmaticamente dichiarato, di adempimento alla raccomandazione della Risoluzione 20 settembre 2001 ad attuare, da parte di imprese e sindacati, *“efficaci politiche di prevenzione”*.

Merita attenzione il seguente passaggio della premessa al codice etico: *“In quest’ottica l’Azienda OIRM – S.Anna si è posta come obiettivo il riconoscimento e la comprensione dei processi latenti e non, che influenzano le relazioni interpersonali all’interno dell’istituzione, provocando disagio, perdita di efficienza e creatività, resistenza al cambiamento, e creando in questo modo i presupposti per il sorgere e l’alimentarsi di situazioni di mobbing. Come azienda, in situazioni di mobbing, dobbiamo affrontare problemi riguardanti la produttività, l’assenteismo, l’abbassamento della qualità del lavoro e del servizio erogato, la perdita di professionalità e il deterioramento della qualità della vita in termini di costi sociali”*.

Il Codice contiene una circostanziata definizione di violenza morale e persecuzione psicologica, intesa come *“ogni atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica del dipendente nell’ambito dell’attività lavorativa. In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:*

- a) Umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;*
- b) Sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;*
- c) Atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare il dipendente nella carriera status, assegnazione o rimozioni da incarichi e mansioni;*
- d) Immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale;*
- e) Sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati”*.

In caso di *mobbing*, il codice offre alla vittima la possibilità di scegliere una procedura informale ed una procedura formale. Alla prima è deputato un Consigliere di fiducia, *“che è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali o violenza morale e persecuzione psicologica. Il Consigliere è persona scelta dall’azienda, che possiede l’esperienza, la preparazione e le capacità necessarie a svolgere il compito assegnato. E’ nominata dal direttore generale su designazione del Comitato Pari opportunità e dura in carica tre anni.”*. Qualora sia interessato dal lavoratore, il Consigliere *“interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e per ripristinare un sereno ambiente di lavoro”*. Per istruire il caso, al consigliere è dato il potere di procedere *“in via riservata, all’acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e la valutazione del caso”*; è fatto obbligo al consigliere

di sentire il presunto responsabile, con facoltà di proporre un confronto diretto tra le parti in lite, alle quali deve comunque preventivamente comunicare ogni iniziativa che intende assumere e le proposte conclusive, che deve riferire anche al Direttore generale. Elemento di assoluta novità è costituito dalla previsione di un termine per l'espletamento della procedura informale: *“90 giorni dalla richiesta del dipendente, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo comunque non superiore a 90 giorni”*. La procedura formale invece può essere presentata al lavoratore ai responsabili aziendali per il personale, i quali applicheranno nei confronti dei responsabili le dovute misure disciplinari, in caso di accertamento positivo della denuncia. In tali casi, inoltre, l'Amministrazione potrà anche adottare *“le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie ed al ripristino di un sereno ambiente di lavoro”*.

6. L'estensione della copertura INAIL alle vittime di *mobbing*.

Nel nostro ordinamento, come negli altri Stati membri dell'Unione Europea, opera un sistema sociale di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, che, come noto, è amministrato dall'INAIL²⁸; tale organismo fornisce, in base al testo unico di cui al D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, una copertura (indennità, rendite, etc.) ai lavoratori che abbiano subito un infortunio sul lavoro oppure abbiano contratto una malattia professionale²⁹.

Che il sistema dell'assicurazione obbligatoria possa toccare anche le vittime di *mobbing* lo ha messo bene a fuoco lo stesso Consiglio di Amministrazione dell'INAIL nella Delibera n. 473 del 26 luglio 2001, avente per oggetto *«Malattie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativi, compreso il “mobbing”*». In questa delibera il Consiglio ha espressamente ritenuto che *“le patologie psichiche e psicosomatiche conseguenza di stress e disagio lavorativi, compreso il cosiddetto “mobbing strategico”, possono essere oggetto della tutela assicurativa dell'INAIL se l'assicurato ne prova la causa lavorativa”*. In particolare, è stato deliberato dal C.d.A. *“l’iniziativa tesa a definire percorsi metodologici per la diagnosi eziologica”* delle patologie suddette, ivi comprese quelle derivanti dal *mobbing*.

L'indennizzo INAIL del danno biologico da *mobbing* è ancora in piena fase di elaborazione sul versante della sua individuazione e valutazione medico legale, pur tuttavia siffatta recente apertura al *mobbing* della categoria *«malattie professionali»* dischiude indubbiamente nuovi scenari di tutela dei prestatori di lavoro vessati.

²⁸ In Italia la prima assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro degli operai dell'industria venne istituita con la legge 17 marzo 1989 n. 80 e fu poi estesa alle altre categorie di lavoratori con una serie di provvedimenti legislativi emanati principalmente nei primi decenni del 1900.

²⁹ Il sistema indennizzatorio INAIL è stato recentemente riformato dal decreto legislativo 23 febbraio 2000 n. 38.

Il futuro intervento in campo dell'INAIL dovrebbe indurre lo stesso istituto ad intraprendere misure idonee a contribuire alla prevenzione del *mobbing*, andando dunque ad inserirsi pienamente tra quei soggetti che meglio possono incentivare una reazione al fenomeno in questione.

7. La reazione delle corti: il *mobbing* nella responsabilità civile e penale.

Sotto il profilo della repressione del fenomeno è di palmare evidenza come la lotta contro il *mobbing* chiami direttamente in causa non solo il legislatore, che in Italia ha tempi lunghi di reazione, ma anche, in prima battuta, le corti. La stessa Risoluzione del Parlamento europeo, al punto 22, avverte “*l'importanza di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per quanto concerne la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente*”.

In questo contesto la **responsabilità penale** può svolgere nel *mobbing* importanti funzioni. Tuttavia, anche a causa dei noti problemi che accusa l'odierno sistema del processo penale, gli schemi dell'illecito penale incontrano non poche difficoltà a dare piena attuazione ad una categoria giuridica quale il *mobbing*: questo, infatti, non sempre riesce a conciliarsi con le strette maglie della tipicità delle fattispecie criminose.

Va comunque qui notato che la giurisprudenza penalistica, su spinta soprattutto di parte della magistratura inquirente, ha recentemente mostrato di potere intervenire sul campo delle vessazioni morali con maggiore efficacia, sovvertendo non poco gli assetti tradizionali. In particolare, assume un certo qual rilievo una recente sentenza della Suprema corte³⁰ nella quale il reato di violenza privata, **art. 610 c.p.**, ha trovato applicazione nei confronti di un imprenditore, che era venuto a meno ai doveri di cui all'art. 2087 c.c. per avere omesso di porre fine alle vessazioni attuate dai capigruppo sui lavoratori dipendenti, rendendosi dunque corresponsabile. In alcuni processi in corso nel Foro torinese, invece, risulta che il capo di imputazione sia **l'art.572 c.p.** che, per quanto rubricato come “*Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli*”, si ritiene applicabile anche all'ambito lavorativo stante l'espreso richiamo contenuto nella norma alle persone sottoposte all'autorità o affidate per l'esercizio di una professione o arte.

Venendo alla **responsabilità civile**, va ricordato che è suo precipuo compito contribuire ad organizzare e regolare i comportamenti dei consociati in modo tale da produrre un coordinamento soddisfacente delle azioni sociali³¹; l'illecito civile, tramite il *risarcimento del danno* ed altri strumenti d'intervento (ad esempio, la pubblicazione della sentenza, che nel *mobbing* può costituire

³⁰ Cass. Pen., sez VI, 12 marzo 2001, n. 10090, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2001, 1006.

³¹ Sul punto si rinvia a quanto *amplius* rilevato in MONATERI, *La responsabilità civile*, Torino, 1998, 19 ss.

una richiesta più che legittima da parte del lavoratore), invia ai potenziali danneggiati ed alla società dei segnali precisi, individuando disvalori ed incentivando così modelli comportamentali che siano efficienti in quanto idonei ad evitare o minimizzare danni e costi.

La responsabilità civile, al di là di ogni dubbio, offre oggi nel nostro ordinamento tutta una serie di strumenti in grado di garantire in concreto la *sicurezza*, la *libertà* e la *dignità umana* dei prestatori di lavoro, valori - questi ultimi - sanciti dalla stessa Costituzione (art. 41 Cost.) e che il *mobbing* mortifica unitamente ad altri beni, quali ad esempio la *salute* (art. 32 Cost.) e la *personalità* (art. 2 Cost.).

Va tuttavia chiarito che, se il *mobbing* ha sicuramente introdotto nuove chiavi di lettura nel sistema della responsabilità datoriale, ciò non deve indurre a cadere in un possibile e facile equivoco: anche prima della “*scoperta*” del *mobbing* da parte degli operatori del diritto il lavoratore, rimasto vittima di condotte persecutorie, avrebbe trovato nell’attuale ordinamento le basi per una tutela di stampo risarcitorio. Le manovre di emarginazione, persecuzione o comunque di trattamento peggiorativo, in qualunque modo concretizzate, a fini di discriminazione politica, sindacale, religiosa, di lingua o di sesso, trovano sulla loro strada numerose norme idonee a fare scattare i meccanismi della responsabilità civile, norme ben radicate da tempo nella nostra cultura sociale e giuridica, sia a livello di ordinamento nazionale che sovranazionale.

In altri termini, l’ingresso del *mobbing* sulla scena della responsabilità civile non ha affatto modificato quanto già risultava pacifico: ogni molestia morale, che incida negativamente sulla *personalità morale* del lavoratore, può costituire, almeno in linea di principio, un comportamento rilevante per il diritto e, più specificatamente, per l’**art. 2087 c.c.**, in base al quale “*l’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”, e per l’**art. 2049 c.c.**, che, stabilendo che il datore di lavoro è responsabile “*per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell’esercizio delle incombenze a cui sono adibiti*”, svolge per certo un ruolo chiave nella tutela dei prestatori di lavoro.

Le ragioni per le quali si ritiene – fondatamente – che il connubio *mobbing*/responsabilità datoriale esprima, rispetto al sistema “*pre-mobbing*”, una novità nella direzione di una maggiore tutela del lavoratore, risiedono essenzialmente nella capacità di questa nuova categoria di attrarre a sé, collegandoli tra loro, episodi vessatori che prima, in tutta evidenza, sfuggivano ad un preciso inquadramento entro le figure note della responsabilità datoriale.

In particolare, il *mobbing* ha il pregio di costituire una chiave di lettura la quale permette di raggruppare e spiegare, attraverso una visione giuridica d’insieme, una universalità di atti, omissioni e comportamenti tra loro separati nel tempo: il *mobbing* è dunque un «**legal**

framework»³², e cioè una “cornice giuridica”, che mette il giudice nelle condizioni di apprezzare la condotta illecita nella sua interezza, nel suo svilupparsi in modo ripetitivo. In altri termini, con l’ingresso del *mobbing* nelle corti i vari tasselli, che prima rimanevano disgiunti e costituivano, sussistendone i requisiti, fattispecie autonome di responsabilità, confluiscono perfettamente in un unico mosaico, in cui tutto il circolo vizioso del fenomeno in esame viene ad assumere il rilievo che gli spetta³³. La conseguenza di questo nuovo approccio è certo quella di un notevole salto qualitativo nella tutela risarcitoria del *mobbizzato*.

A questi rilievi si aggiunga un altro dato fondamentale: non solo il *mobbing* detiene questa capacità di attribuire rilievo ad un insieme di fatti non altrimenti decodificabile nella sua interezza, ma si regge su di una logica giuridica del tutto peculiare che prescinde dalla liceità/illiceità/intenzionalità delle singole condotte. Invero, il *mobbing* rende possibile andare *oltre* il dato della legittimità/illiceità dei diversi episodi attraverso i quali si snoda la condotta posta in essere dal *mobber*. La caratteristica principale del *mobbing*, risiede proprio nel superare il problema della rilevanza giuridica delle singole condotte, spostando il giudizio di responsabilità dai diversi episodi ripetuti nel tempo all’insieme di atti ed omissioni che compongono l’azione *mobbizzante*: la valutazione dell’antigiuridicità del comportamento dei *mobbers* viene quindi a giocarsi non già sulle singole condotte, ma sull’*insieme* a cui le stesse si riconducono, e cioè sulla logica unitaria che le attrae in un’unica cornice.

Il successo che la categoria in esame sta avendo sia in dottrina che nel contenzioso dimostra indubbiamente che di tale svolta si avvertiva la necessità, e cioè che qualcosa andava modificato in relazione al modo di rapportarsi al variegato mondo delle persecuzioni sul lavoro.

Il problema è però di gestire correttamente questo nuovo fenomeno nel contenzioso di ogni giorno.

Ciò implica, in primo luogo alcuni chiarimenti, sulla nozione di *mobbing* nel diritto.

L’ampia diffusione che il *mobbing* ha avuto tra i media, ed il grande interesse che ogni giorno esso continua a suscitare tra lavoratori, imprese e cittadini, fanno sì che oggi il *mobbing* sia spesso percepito dalla generalità delle persone ed anche da molti operatori del diritto, che non hanno pratica della materia, come un’etichetta capace di comprendere tutte le tipologie di conflitti che possono verificarsi all’interno delle aziende, fino a rappresentare per intero il particolare momento di crisi che il mondo del lavoro si trova a fronteggiare. Tutta una serie di manifestazioni che

³² Questo il concetto di *mobbing* che si è ritenuto centrale in MONATERI, BONA e OLIVA, *Il mobbing come «legal framework»: una categoria unitaria per le persecuzioni morali sul lavoro*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 2000, 547 ss.; MONATERI, BONA e OLIVA, *Mobbing – Vessazioni sul lavoro*, Milano, 2000; BONA e OLIVA, *Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAIL*, in *Danno e responsabilità*, 2000, 403.

³³ Correttamente si è osservato che il *mobbing* fungerebbe da “lente di ingrandimento”, “capace di svelare all’operatore del diritto un’illiceità subdola ed altrimenti, di primo acchito, non conclamabile”, MOROZZO DELLA ROCCA, *Responsabilità civile e mobbing*, cit., 1109-1110.

caratterizzano in senso negativo il rapporto di lavoro, incidendo sulla personalità dei prestatori, vengono così etichettate indistintamente con questa nuova categoria, talvolta in modo fin troppo semplicistico e con estrema leggerezza. Sull'onda del fenomeno molti lavoratori accusano di essere vittime di *mobbing*, senza avere un'esatta cognizione di questo fenomeno. Alle porte di studi legali, di psichiatri, di psicologi, di cliniche del lavoro e di centri di ascolto bussano incessantemente lavoratori che si dicono *mobbizzati*, pur vivendo situazioni diverse dal *mobbing* o conflitti che rientrano nella normalità di un qualsiasi contesto lavorativo odierno, caratterizzato dalla competizione, da ritmi particolarmente stressanti, da errori nella gestione del personale e da relazioni interpersonali spesso difficili. In breve, entro il *mobbing* tendono ad essere convogliate una serie di fattispecie e difficoltà del mondo del lavoro che, pur potendo rilevare in sede di responsabilità civile, poco hanno a che fare con siffatta categoria.

Sul punto va quindi osservato che, se certo il *mobbing*, *in primis* per la sua vasta portata, può ben assurgere ad emblema ed icona dell'odierno diffuso malessere dei lavoratori, tuttavia, come correttamente notato dalla giurisprudenza, “oggi il rischio è di una equazione del tipo: tutto è *mobbing*, niente è *mobbing*”³⁴.

Il *mobbing*, invero, ha una sua identità ben precisa, e si distingue nettamente sia rispetto a quelle situazioni conflittuali che nel lavoro appartengono alla quotidianità e sia rispetto a tutta una lunga serie di fenomeni già arcinoti da tempo (demansionamento, molestie sessuali,³⁵ ecc.) od in corso di sviluppo sotto altre etichette (ad esempio, il *danno da superlavoro* o da *stress occupazionale*), i quali, pur potendo intaccare gli stessi beni lesi dal *mobbing*, si distinguono da questo. Comprendere ciò è essenziale, perché nel diritto, esattamente come nella psicologia del lavoro, il *mobbing* non è un modo diverso di chiamare eventi di danno da tempo metabolizzati sotto tipologie fenomeniche già perfettamente inquadrare ed etichettate, né è una figura attraverso la quale sussumere ogni tipo di evento, lecito/illecito, che incida negativamente sul lavoratore.

Nel diritto il processo definitorio del *mobbing* risulta ancora nel suo stadio iniziale: infatti, dalla prima giurisprudenza sul *mobbing* emerge come in realtà le corti debbano ancora mettere compiutamente a fuoco e razionalizzare i numerosi *input* che provengono dalla psicologia del lavoro e dalla sociologia.

Nella ricezione della figura del *mobbing* le corti da un lato si trovano a dover trarre dai diversi testi, che la psicologia del lavoro e la sociologia hanno prodotto in questi anni, delle *guidelines* definitorie sulle quali poi sviluppare il ragionamento giuridico; dall'altro lato, ai fini della

³⁴ Trib. Forlì, 15 marzo 2001, in *Resp. Civ. Prev.*, 2001, 1018 ss., con nota di ZIVIZ.

³⁵ Per quanto riguarda in particolare il fenomeno delle molestie sessuali, che spesso si accompagnano alle vicende di *mobbing*, ci permettiamo di rinviare a OLIVA, “Le molestie sessuali sul luogo di lavoro”, in *Persona e danno*, Trattato a cura di P. Cendon, Volume IV°, Milano, 2004.

definizione della fattispecie, sono poste dinanzi alla scelta circa quale ruolo affidare alla psicologia del lavoro stessa, e cioè se attribuire pieno dominio a quest'ultima fino anche a demandare ad una consulenza tecnica di verificare i presupposti della riconducibilità del caso concreto entro il *mobbing*³⁶, o se dirigere in prima persona il passaggio del *mobbing* dalla psicologia del lavoro al diritto. La maggior parte delle corti intervenute in materia hanno importato il *mobbing* in campo giuridico senza farsi troppi problemi sotto il profilo dei suoi contenuti e delle sue variabili.

La sezione lavoro del **Tribunale di Torino** è stata la prima a confrontarsi in Italia con questa figura, consegnando due interessanti precedenti: *Erriquez c. Ergom*³⁷ e *Stomeo c. Ziliani S.p.A.*³⁸. In entrambe le decisioni, il Tribunale di Torino ha richiamato quale premessa le indicazioni provenienti dalla psicologia del lavoro e dalla sociologia, deducendone correttamente che si ha *mobbing* ogniqualvolta “il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi” e, in particolare, “vengono poste nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora suicidio”. Come si può dunque trarre dalla definizione sposata dal Tribunale il *mobbing* si caratterizza essenzialmente per tre profili: la *ripetizione* nel tempo dei comportamenti; la *direzionalità* delle pratiche di *mobbing* alla realizzazione di uno scopo; le conseguenze.

Anche il **Tribunale di Milano** in *Società Junghans Italia c. Bighi*³⁹ ha ritenuto di poter occuparsi di *mobbing* utilizzando le proprie cognizioni acquisite in materia, senza quindi dover affidare ad altri la qualificazione della vicenda come riconducibile all'etichetta in esame. Ciò detto, in questo precedente viene affermato che “non si configura *mobbing* in azienda nell'ipotesi in cui l'assenza di sistematicità, la scarsità degli episodi, il loro oggettivo rapportarsi con la vita di tutti i giorni all'interno della organizzazione produttiva escludono che i comportamenti lamentati possono essere considerati dolosi”. Nell'approccio milanese acquisisce dunque rilevanza centrale non solo la *sistematicità* dei comportamenti (che pare implicare qualcosa di più rispetto alla *ripetitività*), ma anche l'elemento soggettivo delle singole condotte, qualificate come necessariamente dolose.

Approccio decisamente diverso rispetto alle sentenze ora richiamate è ravvisabile nel precedente del **Tribunale di Forlì** in *Mulas c. Banca Nazionale Agricoltura*⁴⁰: qui, pur essendo numerosi i segni del *mobbing* che il caso concreto presentava, il Tribunale ha ritenuto di affidare ad un consulente tecnico d'ufficio il compito di verificare la sussistenza del *mobbing*. La definizione

³⁶ Sostanzialmente in questa direzione cfr. Trib. Forlì, sez. lav., 15 marzo 2001, cit.

³⁷ Trib. Torino, sez. lav., 16 novembre 1999, cit.

³⁸ Trib. Torino, sez. lav., 30 dicembre 1999, cit.

³⁹ Trib. Milano, sez. lav., 20 maggio 2000, in *Dir. Rel. Ind.*, 2001, 2, 285 ss., con nota di BOSCATI, in *Orient. Giur. Lav.*, 2000, 958.

⁴⁰ Trib. Forlì, sez. lav., 15 marzo 2001, cit.

accolta nella sentenza risulta pertanto in tutto e per tutto coincidente con quella discendente dalla scuola di pensiero rappresentata da Ege, al quale era appunto stato assegnato il compito di verificare la corrispondenza delle circostanze riportate dal ricorrente con la fattispecie del *mobbing* così come elaborata dalla psicologia del lavoro. In particolare, il Tribunale di Forlì viene a plasmare la figura in questione sul “*modello di mobbing italiano*” elaborato da Ege, che, come si è sopra posto in luce, prevede uno stadio iniziale e sei fasi successive nelle quali si evolve il *mobbing*.

Alle definizioni fin qui citate va poi aggiunta quella richiamata dal **Tribunale di Pisa** che, intervenuto su un caso di molestie sessuali, ha tuttavia sviluppato interessanti spunti anche sul tema in esame: il *mobbing* è “*una forma di pressione, di “accerchiamento”, sì che il lavoratore possa avvertire questa sorta di presenza costante, il fiato sul collo, la consapevolezza che ogni manifestazione della sua personalità non gradita al datore possa comportare conseguenze pregiudizievoli sul piano del rapporto contrattuale*”⁴¹. La nozione che fornisce il Giudice pisano è sicuramente calzante: “*il fiato sul collo*”, l’accerchiamento “*costante*”, la “*pressione*” sono espressioni che bene rappresentano l’essenza del *mobbing*. A rilevare è il dato oggettivo della cortina che si viene a creare intorno alla vittima.

Dal quadro giurisprudenziale or ora delineato si possono trarre non poche considerazioni sullo stato dell’arte delle corti in merito alla definizione giuridica del *mobbing*.

Un primo dato, che balza agli occhi da una veloce lettura delle decisioni sopra richiamate, è che sicuramente esse presentano tra loro non poche divergenze sotto il profilo definitorio di siffatta figura.

Un secondo dato che emerge dalle prime sentenze sul *mobbing* è che le definizioni date dalle corti presentano tutte, chi più chi meno, il segno del passaggio ad una concezione propriamente giuridica, in cui delle mere variabili studiate dalla psicologia del lavoro assurgono a requisiti che determinano la fattispecie giuridica ed incidono sull’*output* delle corti.

Un terzo dato ricavabile dalla prima giurisprudenza sul *mobbing* è che si sta delineando sotto il profilo definitorio, ma con evidenti riflessi sul piano della prova, una contrapposizione tra due approcci diversi sul versante “*finalistico*” del *mobbing*: da un lato, si registra una concezione (giuridica) del *mobbing* in termini soggettivi, la quale pone al centro un’indagine che si concentra sulle motivazioni e le finalità dell’azione *mobbizzante*, e che coincide con l’analisi dell’intento persecutorio del *mobber*, richiedendo quindi l’accertamento dell’aspetto soggettivo delle condotte, qualificate come necessariamente dolose; dall’altro lato, si ha una concezione oggettiva che attribuisce una corsia preferenziale e primaria alla ricerca di condotte e dinamiche tipiche del fenomeno, che, alla luce di particolari caratteristiche verificabili oggettivamente (ripetizione nel

⁴¹ Trib. Pisa, 3 ottobre 2001, in *Lav. Giur.*, 2002, 456, con nota di NUNIN.

tempo, monodirezionalità, pretestuosità, efficienza lesiva del bene salute e della dignità, carattere emulativo, connotazione abusiva, idoneità alla realizzazione di determinati scopi, ecc.), risultano riconducibili ad una medesima *ratio*, sostanzialmente vessatoria e discriminatoria.

In merito a questi profili ci sembra di dovere chiarire come l'individuazione dei confini del *mobbing* per certo possa e debba beneficiare dell'esperienza maturata in questi anni nell'ambito della psicologia del lavoro e della sociologia europee ed extra-continentali. Ciò però non implica che la psicologia abbia pieno dominio sull'applicazione del *mobbing* nel diritto. In altri termini, anche giudici ed avvocati hanno maturato una propria approfondita visione e sensibilità del mondo del lavoro, e sono certo in grado di apprezzare e valutare in prima persona determinate dinamiche del lavoro, ivi compreso il *mobbing*. A ciò si aggiunga che il *mobbing*-categoria giuridica deve necessariamente fare i conti con le altre figure ed istituti che già da tempo trovano applicazione nel diritto: per il giurista la distinzione tra demansionamento e *mobbing*, oppure tra questo e il licenziamento ingiurioso, od ancora tra *mobbing* e molestie morali o sessuali assume connotazioni e valenze che non appartengono alla psicologia del lavoro. In altri termini, l'individuazione dei confini del *mobbing* ai fini della sua applicazione in sede giuridica impone di confrontare l'etichetta nuova anche con gli spazi già esistenti di tutela, il che è in tutta evidenza compito del giurista. Il *mobbing*, come si è sopra ampiamente dimostrato, ha una valenza giuridica e dunque una nozione propria del diritto che è di stretta pertinenza di dottrina e corti.

Ciò messo in debita luce, va ora qui rilevato che nel diritto la definizione del *mobbing* non può sfuggire alle seguenti esigenze, pena un ingiustificato ridimensionamento della figura a discapito della tutela giuridica che essa è in grado di offrire ai lavoratori:

- 1) la nozione non può incontrare limiti né sul numero di soggetti agenti, né sulle tipologie di aggressori e di vittime, poiché è universalmente condiviso che *uno o più soggetti*, a prescindere della loro qualifica, possono essere autori del *mobbing*, come *una o più vittime* possono essere destinatarie dell'azione *mobbizzante*, prescindendo integralmente dal loro ruolo nel contesto aziendale, dal loro temperamento, o da eventuali debolezze o stati pregressi;
- 2) la definizione deve essere tale da ricomprendere tutte le tipologie di condotte, illecite/lecite, che possono essere attuate dai *mobber*, poiché, come emerge dalle ricerche empiriche e dalla casistica in materia, nessun inventario di comportamenti tipici è esaustivo, ma ha valenza puramente descrittiva⁴²;
- 3) la figura non deve risultare condizionata ad un unico modello dinamico, potendo ogni caso concreto svilupparsi attraverso una sua peculiare ed inedita progressione di passaggi;

⁴² BANCHETTI, *Il mobbing*, in *Trattato breve dei nuovi danni*, a cura di CENDON, Padova, 2001, Volume III, 2081-2082.

- 4) si deve evitare di circoscrivere il *mobbing* ai soli casi in cui lo scopo sia l'eliminazione della vittima dal posto di lavoro, essendo del tutto chiaro che diversi possono essere gli obiettivi cui può mirare chi pratica le condotte vessatorie (tra questi si pensi ai seguenti: esclusione della vittima da una determinata mansione, carica, da possibili avanzamenti di carriera, da benefici e privilegi, da un determinato gruppo di lavoro; imposizione di diverse condizioni di lavoro; conseguimento di comportamenti non altrimenti conseguibili, come ad esempio prestazioni a sfondo sessuale; lesione della sfera del soggetto, anche solo morale, per motivi razziali, politici, di classe, sindacali; ecc.); del resto l'azione *mobbizzante* può alternativamente risultare fin dal suo inizio finalizzata ad un obiettivo ben preciso che giustifica ogni suo momento e condotta, oppure passare da uno scopo all'altro fino a giungere, in molti casi, all'eliminazione della vittima dal posto di lavoro, avendo questa opposto resistenza e fatto fallire ogni altro precedente scopo via via perseguito dai suoi aggressori; inoltre, quando diversi siano gli aggressori, non necessariamente lo scopo del *mobbing* è unico e facilmente individuabile, bensì molteplici possono essere le motivazioni cui esso si riconduce;
- 5) è bene che la definizione non punti sull'elemento soggettivo dell'*intenzionalità*, poiché questo profilo, come emerge altresì dai dati messi in luce dalla psicologia del lavoro, non è affatto essenziale per l'operatività del *mobbing* in campo giuridico: la stessa giurisprudenza sul *mobbing*, ad eccezione del Tribunale di Milano in *Soc. Junghans Italia c. Bighi*⁴³, mostra di preferire una concezione oggettiva del *profilo finalistico*, attribuendo centralità all'individuazione di condotte e dinamiche tipiche del fenomeno, che, alla luce di particolari caratteristiche verificabili oggettivamente (ripetizione nel tempo, direzionalità, pretestuosità, efficienza lesiva del bene salute e della dignità, carattere emulativo, connotazione abusiva, idoneità alla realizzazione di determinati scopi, ecc.), diventano riconducibili ad una medesima *ratio*, sostanzialmente vessatoria e discriminatoria; con parole più semplici, l'elemento psicologico del *mobber* è un elemento su cui non si struttura la fattispecie dell'azione *mobbizzante*, ma che al massimo può discendere dalla qualificazione di una determinata serie di episodi come *mobbing*;
- 6) la sussistenza di conseguenze dannose per la psiche della vittima non deve porsi come una condizione della fattispecie: infatti, se il *mobbing* è sicuramente in grado di provocare un danno alla salute e ciò avviene nella maggior parte dei casi, tuttavia non è corretto ritenere che esso debba sempre colpire o mirare a ledere la sfera psichica di chi lo subisce. Del resto, a quest'ultimo riguardo, si osserva che, se è più che comprensibile che la psicologia del

⁴³ Trib. Milano, sez. lav., 20 maggio 2000, cit.

lavoro accentui i risvolti psicologici del fenomeno, per il diritto il *mobbing* può ben incidere anche solo su beni quali la *personalità* e la *dignità* del lavoratore.

Tenendo conto di tutte queste esigenze e profili, che finiscono per consegnare un *decalogo* piuttosto preciso per l'individuazione della categoria, si deve quindi trarre come il «*mobbing* giuridico» debba rimanere una fattispecie aperta, in cui qualsiasi insieme di condotte - a prescindere dai contenuti delle singole azioni od omissioni, dalla loro autonoma rilevanza giuridica, dagli scopi che le ispirano, o dal loro elemento soggettivo - può configurare *mobbing*, posto che ricorrano i seguenti requisiti⁴⁴: 1) durata: la condotta del *mobber* non può essere circoscritta ad un singolo episodio, ma deve distribuirsi in un arco di tempo la cui estensione è da valutarsi caso per caso; 2) ripetitività e/o reiterazione: nell'arco temporale considerato, il *mobber* deve ripetutamente dirigere la propria azione contro la vittima; 3) effetti lesivi: l'azione *mobtizzante* deve incidere sulla sfera personale della vittima, alterandola in senso negativo.

Per quanto riguarda poi i profili più pratici dell'azione risarcitoria proposta dal lavoratore *mobtizzato* si può brevemente osservare che **il problema della prova** è per certo quello più insidioso⁴⁵: è proprio sul tipo di prova, che deve essere fornita per qualificare un insieme di condotte come *mobbing*, e sull'atteggiarsi concreto della distribuzione dell'onere della prova che si gioca in larga misura il contenzioso sul *mobbing*, cosicché questo è destinato a diventare il terreno preferenziale di scontro tra gli interpreti che si occupano del settore.

Si consideri che spesso l'azione *mobtizzante* si è sviluppata in un periodo di tempo particolarmente esteso, attraverso una serie molteplice e piuttosto variegata di episodi vessatori, con la partecipazione di più soggetti. Il *mobtizzato* si trova quindi a dover ripercorrere nel suo ricorso introduttivo una vicenda decisamente complessa ed articolata, il che implica necessariamente la formulazione di un numero molto cospicuo di capi di prova, finalizzati alla dimostrazione non solo degli episodi *mobtizzanti* ma anche alla descrizione dell'ambiente di lavoro in cui essi si collocano: lo sforzo, inevitabile, è di fare comprendere appieno il contesto ambientale, l'*anormalità* della situazione vissuta, la progressione dell'accerchiamento, il peso delle condotte subite. Tuttavia, un numero elevato di capi di prova, non sempre peraltro accompagnati da altrettanta documentazione probatoria, pone ovviamente seri problemi di gestione di un contenzioso già di per sé particolarmente difficile, oltre che purtroppo imporre un carico di lavoro molto oneroso per il giudicante, con conseguenze che possono anche risolversi in senso negativo per la vittima a seconda

⁴⁴ Sostanzialmente questo senso cfr. BANCHETTI, *Il mobbing*, in *Trattato breve dei nuovi danni*, a cura di CENDON, Padova, 2001, Volume III, 2081-2083.

⁴⁵ Sulla prova nel *mobbing* si rinvia in particolare ai seguenti scritti: BOSCATI, *Mobbing e tutela del lavoratore: alla ricerca di una fattispecie vietata*, cit., 290 ss.; NUNIN, "Mobbing": nodo critico è l'onere della prova, in *Lav. Giur.*, 2001, 367 ss.; NUNIN, «Mobbing»: onere della prova e risarcimento del danno, in *Lav. Giur.*, 2000, 835 ss.; TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro*, cit., 265; IZZI, *Denuncia di mobbing e licenziamento per giusta causa: chi la fa l'aspetti?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, II, 776 ss.

della predisposizione del magistrato ad interessarsi di vicende così sovraccariche e ricche di dati fattuali.

Il *mobbizzato*, inoltre, si trova ad affrontare ostacoli anche notevoli nel fornire una dimostrazione puntuale per ogni capo di prova formulato: è notorio infatti che nelle controversie lavoristiche le testimonianze di colleghi non sempre rendono giustizia di quanto effettivamente si è subito, e ciò risulta ancor più evidente nel caso del *mobbing*, laddove – se l'accerchiamento è stato totale – i testi rischiano di essere gli stessi *mobbers*, con una prosecuzione dell'azione *mobbizzante* anche all'interno del procedimento.

Dalla prima giurisprudenza che si è occupata del *mobbing* è possibile ricavare come le corti attribuiscono tutte un peso determinante alla prova, da parte del ricorrente, dei seguenti elementi:

- 1) la sussistenza di una serie di episodi che hanno avuto come vittima quest'ultimo;
- 2) la loro reiterazione nel tempo;
- 3) l'esistenza di conseguenze dannose riconducibili a detti episodi;
- 4) la ravvisabilità, quando i diversi periodi risultino separati da lunghi archi di tempo, di un filo conduttore che li unisca (preferibilmente, ma non necessariamente teleologico).

Non risulta essere invece richiesta dalle corti la prova da parte del ricorrente dell'elemento finalistico degli episodi subiti.

La prima giurisprudenza non risulta neppure avere elevato a condizione necessaria per la configurabilità del *mobbing* la prova di significative conseguenze sulla salute psichica della vittima.

Quanto ai **danni risarcibili**, un primo dato da tenere ben presente a totale scampo di equivoci è che il termine «*mobbing*» non indica una speciale ed autonoma categoria di danno, bensì l'evento dannoso da cui possono scaturire tutta una serie di danni, patrimoniali e non patrimoniali, risarcibili secondo gli schemi consueti della responsabilità civile⁴⁶. In altri termini, il *mobbing* non dà origine ad una o più figure risarcitorie inedite. I rimedi esperibili sotto il profilo risarcitorio rimangono gli stessi di ogni altra situazione di danno al lavoratore e le categorie, con le quali l'interprete si trova a confrontarsi nel *mobbing*, sono quelle del *danno biologico*, del *danno morale*, del *danno esistenziale* e del *danno patrimoniale*.

E' bene altresì precisare che la questione del risarcimento delle vittime di *mobbing* non si esaurisce sul fronte delle sole conseguenze di ordine fisico e/o psichico. Tutte le vittime di *mobbing* accertato, nessuna esclusa, sono costrette, a causa delle molestie morali e psicologiche cui sono esposti, e a prescindere appunto da ogni conseguenza psichica, a subire un *pregiudizio ingiusto*, consistente nella lesione della loro personalità, della loro dignità, della loro integrità morale, o come altrimenti

⁴⁶ Medesima puntualizzazione la si coglie in PIZZO FERRATO, *Mobbing e danno esistenziale: verso una revisione della struttura dell'illecito civile*, in *Contratto e impresa*, 2002, 306.

si vuol definire il loro diritto ad essere rispettati e non umiliati, diritto che è riconosciuto a partire dalla Costituzione (art. 2 Cost. e art. 41, 2° comma, Cost.), nonché dall'art. 2087 c.c.

Nelle ipotesi di *mobbing* ci troviamo prima di tutto dinanzi ad una lesione della personalità della vittima: **la lesione della salute**, soprattutto se il bene “*salute*” viene inteso nel significato più ristretto di violazione dell'integrità psicofisica della vittima, può avere luogo, come invece anche non ricorrere. Ciò dipende anche dalla capacità della vittima di resistere al suo persecutore, oppure dal semplice fatto che il *mobbizzato* si sottrae al *mobber* prima che si inneschi una patologia di tipo psichico.

Ciò che invece è sempre presente nelle ipotesi di *mobbing* è la **lesione della sfera morale**, della personalità, della dignità, di quell'interesse, che trova le sue radici nel rapporto contrattuale, a vedere tutelata dal proprio datore di lavoro la propria “**personalità morale**” (art. 2087 c.c.), valore tutelato anche a livello costituzionale dall'art.41 secondo comma Cost., per cui “*l'iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità della persona*”. Il tutto, ricordando l'insegnamento della Corte di Cassazione per cui “*il lavoro costituisce non solo un mezzo di sostentamento e di guadagno, ma altresì un mezzo di estrinsecazione della personalità del lavoratore ai sensi degli artt. 2,4 e 35 Costituzione*”⁴⁷.

Proprio sulla scorta di questi dati piuttosto lapalissiani, la prima giurisprudenza sul *mobbing* è pervenuta, in *Mulas c. c. Banca Nazionale Agricoltura*⁴⁸, a riconoscere ed attribuire al *danno esistenziale* un ruolo centrale nella tutela risarcitoria dei *mobbizzati*.

Analogo riconoscimento alla centralità del danno esistenziale nelle vicende di *mobbing* è dato dalla recente sentenza del **Tribunale di Pinerolo**, in causa *Candelo c. INPS*⁴⁹.

In primo luogo la sentenza, di imponente e chiara argomentazione, merita attenzione per l'originale approccio alla sopra esposta questione definitoria del *mobbing*.

Dopo avere dato conto delle attuali conoscenze del fenomeno in ambito di psicologia e sociologia del lavoro, il Giudice piemontese si accosta alla trattazione del *mobbing* nel diritto nel modo seguente: “*Se questo è il mobbing, certamente il caso di specie –limitatamente ai periodi di cui si dirà- può esserne considerato un fulgido esempio. Reputa, tuttavia, il Tribunale che, al di là delle questioni delle etichette e in assenza di una disciplina normativa che ricollegli ad un fenomeno chiamato mobbing certe, determinate, conseguenze giuridiche, non metta conto soffermarsi ulteriormente sulla questione definitoria, né abbia importanza appurare quale considerazione meriti il caso in esame nell'ambito della psicologia del lavoro. Per questa ragione – non essendovi stata, per altro, richiesta di parte – questo Giudice non ha ritenuto rilevante disporre un'apposita*

⁴⁷ Cass., sez. Lav., 1 giugno 2002, n. 7967. Così già Cass., 13 agosto 1991, n. 8835, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 954.

⁴⁸ Trib. Forlì, sez. lav., 15 marzo 2001, cit.

⁴⁹ Sentenza n.30 del 6 febbraio 2003, in *Resp. civile e Prev.*, 2003, con nota di Nisticò.

consulenza tecnica di ufficio. Ciò che rileva, invece, è analizzare se le condotte vessatorie lamentate in ricorso – che, anche per comodità lessicale, ben possiamo definire mobbing – e i pregiudizi che si allega esserne derivati abbiano fondamento e se possono condurre all'accoglimento delle domande di risarcimento danni avanzate. Così posta, la questione è eminentemente giuridica e deve essere valutata alla luce delle disposizioni del codice civile giustamente evocate in ricorso: l'art.2087 (letto anche alla stregua degli artt.1175 e 1375) sul piano della responsabilità contrattuale e l'art.2043 sul piano della responsabilità aquiliana (essendop stata dedotta la lesione di diritti fondamentali della persona, è infatti pacifica l'ammissibilità del concorso delle due azioni). Occorre, dunque, verificare se nei fatti lamentati siano ravvisabili, da un lato, una situazione di inadempimento contrattuale o una condotta dolosa o colposa e, da altro lato – quale conseguenza – dei danni risarcibili”.

Data questa premessa di tipo metodologico, il Tribunale, dopo avere vagliato meticolosamente il materiale istruttorio raccolto, conclude per il riconoscimento in capo al datore di lavoro di una responsabilità contrattuale, sia per avere demansionato la lavoratrice sia per non avere adottato *“tutte le misure necessarie a tutelare la personalità morale dei prestatori di lavoro, anche alla luce dell'obbligo di eseguire il contratto secondo buona fede”.*

Venendo al profilo dei danni risarcibili, il Giudice decide di scegliere coraggiosamente la via del danno esistenziale, quale unica categoria di danno rilevante, negando autonomo pregiudizio e risarcibilità sia a titolo di danno biologico che di danno morale: *“Lungi dall'aver prodotto soltanto meri turbamenti d'animo e disagi psichici o pure sofferenze, le vessazioni e il demansionamento subiti dalla ricorrente hanno infatti determinato un apprezzabile, e concreto, peggioramento delle condizioni di vita della Candelo, sia sul posto di lavoro, sia nel modo extra-lavorativo. Nel caso di specie, è quindi possibile affermare la sussistenza del **danno esistenziale**, seguendo gli insegnamenti dell' Corte di Cassazione, che, a proposito, osserva come << il pregiudizio di un diritto inviolabile della personalità deve essere da colui che lo invoca allegato e provato (sia pure con ampia ricorso alle presezunzioni, allorchè non si versi nell'ambito del pregiudizio della salute in senso stretto, in relazione al quale le alterazioni fisiche o psichica è oggettivamente accertabile), nei suoi caratteri naturalistici (incidenza su di una concreta attività, pure non reddituale, e non emro patema d'animo interiore) e nel nesso di causalità >>, sicchè, << su di un piano diverso e logicamente successivo, una volta accertato il c.d. danno evento (cioè il pregiudizio del diritto fondamentale), si colloca la valutazione del c.d. danno-conseguenza, cioè dell'entità del sacrificio sofferto, ai fini di una liquidazione naturaliter equitativa>> (Cass. sent. 9009/2001). Nel caso di specie, quello che il giudice della nomofilachia nella sentenza appena citata indica come danno-evento – ma che meglio potrebbe essere definito, come insegna Cass. S.U. n.500/1999, quale*

interesse giuridico protetto dall'ordinamento che consente di ritenere ingiusto il conseguente pregiudizio – è la lesione della personalità moralità della dipendente (art.2087 c.c.), del suo diritto a svolgere mansioni confacenti con il livello di inquadramento attribuito (art.2103 c.c.), della sua dignità quale donna e lavoratrice (art. 41 comma 2 Cost.), del suo diritto a realizzarsi, senza indebite costrizioni nel mondo del lavoro e in altre formazioni sociali, in particolare in seno alla famiglia, ove la donna lavoratrice deve poter svolgere serenamente la propria essenziale funzione anche materna (art.2, 29, 37 comma 1 Cost.). Or bene, osserva il Giudicante come tali interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento siano indubbiamente stati lesi e come ne siano conseguentemente derivati pregiudizi alla quotidiana esistenza della Candelo con particolare riguardo al mondo del lavoro e a quello familiare.”

Da ultimo, va detto che le possibilità di veder riconosciuto il danno esistenziale nelle cause di *mobbing* appaiono oggi decisamente più consistenti, alla luce dei recenti ed autorevolissimi interventi della Corte di Cassazione ed anche della Corte Costituzionale.

Infatti, sia detto brevemente ⁵⁰, con le **sentenze n.8827 e 8828 del 31 maggio 2003** la Cassazione ha ormai consolidato l'orientamento per il quale ai fini del risarcimento del danno non patrimoniale non è più indispensabile il requisito della fattispecie di reato, tradizionalmente richiesto ai sensi dell'art. 2059 c.c. , quanto piuttosto la “*ingiusta lesione di un interesse della persona*”, purchè si tratti di interesse a copertura costituzionale: nel nostro caso, essendo la dignità del lavoratore espressamente e specificatamente tutelata dall'art. 41 secondo comma Costituzione, non dovrebbero esserci più problemi di sorta a veder risarcito il danno non patrimoniale anche in assenza di condotte penalmente rilevanti (il caso del demansionamento è illuminante in proposito, come correttamente individuato nelle predetta sentenza del Tribunale di Pinerolo).

Tale orientamento (da alcuni definito del *danno morale civilistico*), ha poi trovato autorevole avallo nella sentenza della **Corte Costituzionale n.233 dell'11 luglio 2003**, la quale, seppure a livello di *obiter dictum*, ha osservato come “*può dirsi ormai superata la tradizionale affermazione secondo la quale il danno non patrimoniale riguardato dall'art.2059 c.c. si identificherebbe con il danno morale soggettivo. In due recentissime pronuncie (Cass. 2003 n. 8827 e 8828),, viene infatti prospettata un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art.2059 c.c. tesa a ricomprendere nell'astratta previsione della norma ogni danno di natura non patrimoniale derivante da lesione di valori inerenti la persona: e dunque sia il danno morale,, sia il danno biologico,, sia infine il danno (spesso definito dalla dottrina ed in giurisprudenza come*

⁵⁰ Per un approfondimento sul tema, si rimanda, fra gli altri, a Cendon, *Anche se gli amanti si perdono l'amore non si perderà (Impressioni di lettura su Cass. n.8828/2003)*, in www.dannoallapersona.it, e in Resp. Civ. Prev., 2003,686. Si veda anche Busnelli, *Chiaroscuri d'estate: la Corte di Cassazione e il danno alla persona*, in *Danno e Responsabilità*, 2003,816 (nello stesso numero della rivista, si possono leggere anche i contributi di Ponzanelli e Procida Mirabelli di Lauro)

*esistenziale) derivante dalla lesione di (altri) interessi di rango costituzionale inerenti alla persona*⁵¹.

8. I decreti legislativi n.215 e n.216 del 9 luglio 2003 per la parità di trattamento tra le persone sul posto di lavoro

Questi due recenti provvedimenti legislativi sono di sicuro interesse per lo studio della disciplina del *mobbing*.

Con essi il legislatore italiano ha dato attuazione a due distinte Direttive del Consiglio europeo: la Direttiva n.43 del 2000, riversata nel DLGS n.215, e la n.78 del 2000, riversata nel coevo DLGS n.216.

Le direttive comunitarie in questione, e i decreti legislativi che ne sono figli, si prefiggono lo scopo di rendere quanto più efficace possibile il divieto di discriminazione all'accesso e nelle condizioni del rapporto di lavoro, per alcune categorie c.d. a rischio di esclusione sociale. In particolare, il DLGS n.214 riguarda la "*parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla **razza** e dall'**origine etnica***", mentre il DLGS n.215 è dedicato, analogamente ma con maggior spettro d'applicazione, "*all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla **religione**, dalle **convinzioni personali**, dagli **handicap**, dall'**età** e dall'**orientamento sessuale**, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione*"; da notare infine che entrambe le disposizioni legislative sono rese "*in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini*" (art.1 DLGS 215/03 e art.1 DLGS 216/03).

I due testi di legge hanno formulazione sostanzialmente identica e pertanto verranno qui trattati congiuntamente⁵².

Ora, non è certo la prima volta che il legislatore italiano promulga testi normativi volti a combattere il fenomeno della discriminazione nella vita sociale e in particolare nel mondo del lavoro: basti ricordare qui, tra gli altri, la legge **n.405/1963**, sul divieto di discriminazione intesa come distinzione basata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale e l'origine sociale; la legge **n.300/1970** che vieta qualsiasi attività discriminatoria nei confronti di un lavoratore a causa della sua affiliazione/attività sindacale o partecipazione ad uno sciopero; la legge **n.125/91** per le pari opportunità uomo-donna nel rapporto di lavoro; alcune parti del **T.U. sull'immigrazione** DLGS n.286/98, eccetera.

⁵¹ Per un'accurata esegesi della sentenza, e del travagliato percorso del danno esistenziale di cui rappresenta certo un approdo, si rimanda a Bona, *Toc, toc: il danno esistenziale bussava alla porta e la Corte Costituzionale apre (verso il nuovo art.2059 c.c.)*, in corso di pubblicazione su *Giurisprudenza Italiana*.

⁵² Per una prima disamina dei decreti si veda GUIDA AL DIRITTO, 2003,n.37.

Tuttavia, le disposizioni legislative in questione si evidenziano per la loro portata innovativa, sotto diversi aspetti. Per quanto qui maggiormente interessa, se ne segnalano sei:

- viene data una definizione di attività discriminatoria attraverso l'individuazione di una fattispecie "aperta", in cui confluiscono non solo gli atti di per sé discriminatori (discriminazione diretta), ma anche (discriminazione indiretta) ogni "*disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento*" che, pur "**apparentemente neutro**", può mettere i soggetti tutelati "*in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone*";
- in aggiunta ai due tipi di discriminazione sopra descritti (in certo modo già contenuti nella precedente legge n.125/91), vengono definite e considerate come discriminazioni "*anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati* (purché posti in essere per uno dei motivi considerati dalle leggi, e cioè di razza, etnia, appartenenza religiosa, eccetera), *aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo*";
- viene riconosciuto in favore del ricorrente un regime di onere della prova meno rigoroso, di tipo presuntivo, basato su "*dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti*";
- viene riconosciuto il diritto della vittima della discriminazione al risarcimento di un "**danno non patrimoniale**" pur in assenza di una fattispecie penale, e ciò in piena aderenza alla nuova lettura dell'art. 2059 c.c. dettata dalle sopra citate sentenze della Corte di Cassazione n.8827 e 8828 del 2003;
- viene assegnato al Giudice il dovere, nella liquidazione del danno, di tenere conto del carattere ritorsivo della condotta discriminatoria, con ciò consegnando di fatto alla giurisprudenza un peculiare caso di "**danno punitivo**" o, perlomeno, di danno non patrimoniale da quantificarsi secondo criteri appunto sanzionatori;
- viene riconosciuta la possibilità di condannare il datore di lavoro alla pubblicazione della sentenza, a proprie spese, su un quotidiano a tiratura nazionale.

Appare chiaro, dalla lettura dei nuovi testi di legge rispetto i precedenti resi in materia, un vero "cambio di registro" da parte del legislatore (comunitario prima ancora che nazionale); cambio di registro che è avvenuto contemporaneamente all'emersione del fenomeno *mobbing*, tanto che è facile scorgere molti punti in comune tra gli elementi di novità della legge e gli studi che sulla questione *mobbing* sono stati prodotti.

Innanzitutto, si noti la definizione di discriminazione indiretta, con l'esplicito richiamo ai comportamenti "*apparentemente neutri*": è una peculiare tecnica legislativa quella che definisce illecito un fatto che di per sé riconosce non essere tale, prevedendo però che lo possa diventare nel

momento in cui questo **può** mettere le persone in una condizione di svantaggio rispetto altre (e ciò evidentemente è possibile solo tenendo conto dell'esistenza di un **quadro** discriminatorio/vessatorio più ampio, con il che ritorna alla ribalta quel concetto di “*legal framework*” sopra evidenziato)

Si veda poi, ancor più chiaramente, il rilievo attribuito alle “*molestie*” e ai “*comportamenti indesiderati*”: qui il superamento concettuale della vecchia disciplina è ancor più marcato, sia perché si utilizza quale parametro dell'illiceità addirittura la soggettiva percezione del fatto da parte del destinatario (non pare altrimenti intelligibile il concetto di *indesiderato*); sia perché per la prima volta si attribuisce esplicita rilevanza legale al *clima di lavoro*, da intendersi come somma dei rapporti contrattuali e interpersonali, giungendo così a considerare discriminatori tutti quei comportamenti (innominati) che hanno lo **scopo** o anche solo **l'effetto** di contribuire a creare intorno al soggetto un ambiente *intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo*.

Aleggia forte, in queste disposizioni, in questa tecnica legislativa, l'eco del *mobbing* e dei suoi studi: tanto che viene lecito domandarsi se questa legge, così ampia, sensibile ai mille rivoli in cui può incanalarsi sul luogo di lavoro, l'astio, la non accettazione, la volontà di prevaricazione, non costituisca un'anticipazione sulla possibile futura posizione comunitaria in materia.

Ma vi è un'altra considerazione importante che queste nuove disposizioni di legge suscitano con riferimento alla questione *mobbing*.

Infatti, l'ombrello protettivo dei DLGS 215 e 216 è veramente ampio: delle condotte considerate discriminatorie si è detto, ma si tenga presente anche che con questi provvedimenti non solo viene combattuta la possibilità di discriminare soggetti notoriamente deboli, come le donne, gli appartenenti a minoranze etniche e razziali, o di credo religioso, che già conoscono una tradizione legislativa a loro protezione; qui la tutela si estenda anche a nuove categorie di soggetti come gli **omosessuali**, i **portatori di handicap**, i **troppo giovani** e (soprattutto) i **troppo anziani**, fino a giungere al divieto di discriminare i lavoratori indipendentemente “**dalle convinzioni personali**”⁵³.

Appare chiaro quindi la immediata utilizzabilità della normativa in moltissimi casi di *mobbing*, anche e in particolare nei confronti degli “anziani” (lavorativamente parlando), ovvero di quei soggetti, e sono veramente tanti, che risultano sgraditi alle imprese non per ragioni obiettive, ma più semplicemente perché si vogliono favorire ingressi di persone giovani, a minor costo e con maggiore propensione al sacrificio.

⁵³ La dizione, in effetti, lascia perplessi: tutti infatti abbiamo convinzioni personali, d'ogni tipo, e quindi tutti possiamo essere discriminati per questo. Potrebbe forse trattarsi di una traduzione affrettata del testo della Direttiva, posto che l'analoga legge nazionale inglese parla di “*religious belief or philosophical belief*”, concetto che ha connotati ben più ristretti rispetto al generico “convincimenti personali”.

9. Esperienze a confronto: la legge francese sulle molestie morali.

A chiusura di questa veloce ricognizione dello stato dell'arte della tutela delle vittime di mobbing, appare interessante il confronto con altri ordinamenti che hanno già affrontato *funditus* il problema. A fronte di una situazione di tutela civilistica e penalistica sostanzialmente simile a quella italiana⁵⁴, il legislatore francese è direttamente intervenuto sul fenomeno del *mobbing* con la legge di «modernizzazione sociale» del 17 gennaio 2002 (L. 2002-73). Tale legge contiene un intero capitolo intitolato *Lotta contro l'harcèlement moral* (artt. 168-180). La normativa è stata oggetto di riserva di interpretazione da parte del *Conseil Constitutionnel*⁵⁵, che l'ha dichiarata conforme alla Costituzione.

La legge è entrata in vigore il 20 gennaio 2002. Il suo testo prevede disposizioni sulla definizione, sulla prevenzione e sulla sanzione delle molestie morali (*harcèlement moral*), e le sue previsioni sono state inserite nel *Code du Travail*, nel *Code pénal* e nello statuto della *Fonction publique*.

In base al nuovo art. 122-49 del Codice del Lavoro, «*Nessun lavoratore dipendente deve subire condotte reiterate di molestia morale, che hanno per oggetto, o per effetto, un deterioramento delle condizioni di lavoro, suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di ledere la sua salute psico-fisica, o di compromettere il suo avvenire professionale*».

I comportamenti costituenti *mobbing* devono quindi essere reiterati. Una condotta grave ma isolata non rientra nella definizione francese. Gli atti devono altresì implicare un deterioramento delle condizioni di lavoro: un pregiudizio attuale non è necessario, in quanto è sufficiente che tale deterioramento sia suscettibile di procurarlo. Si noti inoltre che non è richiesta la sussistenza di un elemento intenzionale: è, infatti, sufficiente che i comportamenti in oggetto abbiano per effetto di provocare tale deterioramento.

Secondo la citata pronuncia del *Conseil Constitutionnel*, i diritti del lavoratore che devono risultare violati sono i diritti della persona nell'ambito lavorativo già precedentemente riconosciuti dal Codice del Lavoro. La nozione di aggressione alla dignità è stata ricavata con riferimento alla direttiva 2000/78 del 27 novembre 2000 (guarda caso, proprio quella che ha originato il sopra esaminato DLGS n.216/2003)..

Nella legge francese è chiaro come le molestie morali possano venire effettuate sia dal datore di lavoro che da superiori gerarchici, come dai semplici colleghi del lavoratore.

Particolarmente interessante risulta l'onere della prova stabilito dal nuovo art. L.122-52, secondo cui «...è sufficiente che il lavoratore dipendente interessato adduca elementi di fatto che lascino supporre l'esistenza di una molestia. A partire da tali elementi, incombe alla parte convenuta di

⁵⁴ A. Prino, «*Mobbing*» e responsabilità civile del datore di lavoro in Italia e in Francia, Torino, Tesi, 2002.

⁵⁵ Decisione n. 2001-455 del 12-01-2002.

provare che il proprio comportamento non è costitutivo di molestia morale e che le proprie decisioni sono giustificate da ragioni obiettive, estranee a qualsiasi forma di vessazione. Il giudice forma il proprio convincimento dopo aver disposto, se necessarie, tutte le indagini istruttorie che ritenga opportune».

In tal modo la legge francese ristruttura l'onere della prova secondo il modello della lotta contro le discriminazioni, così come presente anche in Italia sulla base della legge 10 aprile 1991 n. 125. Non si tratta di una vera e propria inversione dell'onere probatorio, ma di una sua riorganizzazione a favore della vittima presunta. Questa deve infatti provare comunque gli elementi di fatto da cui si possa presumere una situazione di mobbing sulla base dell'*id quod plerumque accidit*. Spetterà al convenuto dimostrare che, in concreto, gli elementi indiziari forniti dall'attore non ammontano ad una condotta vessatoria e reiterata. Secondo il parere espresso dal *Conseil Constitutionnel*, gli indizi presentati dalla vittima presunta devono essere precisi e concordanti e concernere la materialità delle condotte imputate al convenuto.

L'art. 169-I della L. 2002-73 stabilisce inoltre che il licenziamento o le dimissioni connesse a molestie morali devono considerarsi nulle e attribuisce al lavoratore la scelta fra il risarcimento pecuniario o la reintegra nel posto di lavoro. Tale disposizione si applica non solo alla vittima, ma anche ai testimoni ad essa favorevoli.

Lo stesso art. 169 pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di predisporre tutte le misure idonee al fine di prevenire le condotte vessatorie. In tal modo il nuovo art. L.230-2 del *Code du Travail* impone al datore di lavoro di proteggere non solo la salute fisica, ma anche la salute mentale del lavoratore.

In base al nuovo art. L.122-53 *Code du Travail* le organizzazioni sindacali possono esercitare l'azione al posto della vittima se questa vi dona il proprio consenso, ma essa può sempre intervenire nel processo e porvi termine in qualunque momento.

Le sanzioni penali sono previste dall'art. 170 e sono state inserite nel nuovo art. 222-33-2 del Codice penale, secondo cui la molestia morale, così come prima definita, è punita con un anno di reclusione e con 15.000 euro di ammenda: «*Il fatto di molestare altri attraverso atti ripetuti aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o psichica o di compromettere il suo avvenire professionale, è punito con un anno di reclusione e 15.000 euro di ammenda*».

Infine la legge francese prevede una procedura di mediazione per la gestione della situazione di molestie morali sul luogo di lavoro.

In base all'art. 171 della citata legge le presunte vittime di vessazioni morali possono dare avvio ad una procedura di mediazione. Il mediatore è scelto al di fuori dell'organizzazione lavorativa tra una

lista di soggetti designati in funzione della loro autorità morale, o competenza nel settore. Tali liste di mediatori sono redatte dal rappresentante dello Stato nei vari dipartimenti previo esame delle candidature proposte dalle associazioni che hanno per oggetto la difesa delle vittime del mobbing e delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Il mediatore convoca le parti, che devono comparire personalmente nel lasso di un mese. Egli cerca di comporre il conflitto in modo da por termine agli atti di vessazione e di molestia.

In caso di fallimento della procedura di conciliazione, il mediatore informa le parti delle eventuali sanzioni comminate dall'ordinamento e delle vie giudiziarie aperte alla vittima presunta.